

transfair

N° 1 mars 2025

magazine

Le journal des membres



Mère Helvetia sur la mauvaise voie

Comment le programme d'austérité extrême de la Confédération menace le service public

Table des matières



transfair

Informations intéressantes	04
Programme d'austérité au détriment du service public	05
Nouvel accord avec l'UE – en bonne voie ?	21
Agenda	22
Concours 2024 : transfair annonce les heureux gagnants	23
Pour finir	23

ICT

Résultat négociations salariales 2025	08
Mieux concilier travail et vie privée, grâce à la nouvelle CCT localsearch	09
Comité de branche ICT : entretien avec Daniel Egger	10

Poste/Logistique

Les négociations salariales avec la Poste sont en conciliation	11
La Poste en mutation : transfair pose des revendications	12
Les négociations de la nouvelle CCT CarPostal ont débuté	13

Administration publique

Salaires à la Confédération : on a évité le pire	14
Nouvelle année, nouveaux enjeux	16

Transports publics

Les négociations BAR avec les CFF s'accroissent	17
Développement assistance clientèle CFF : manque de moyens !	18
La suppression de postes chez CFF Cargo est préoccupante	19
La nouvelle mobilité dans les TP doit être payante pour le personnel	20

Éditorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Le printemps ! En principe, c'est la saison de la croissance et de la prospérité. Le Conseil fédéral œuvre dans l'autre sens : il veut faire des économies, et ce à grande échelle. Fin janvier, il a envoyé en consultation le « Programme d'allègement budgétaire 2027 ». Il y propose un large éventail de mesures visant à alléger le budget fédéral de 4 milliards de francs d'ici 2030. 300 millions doivent être économisés au sein de l'administration fédérale, dont environ 60 pourcent sur le personnel.

transfair est directement touché par ce programme d'austérité extrême, et malheureusement aussi la branche Transports publics. Il est prévu de réduire de 200 millions de francs par an les contributions au fonds d'infrastructure ferroviaire.

Le message du Conseil fédéral est clair : le service public doit saigner et s'alléger. De son côté, transfair ne ménagera aucun effort pour protéger au mieux le personnel du service public ! Plus d'informations à partir de la page 5.

transfair défend également les employé-e-s de la Poste. Leurs intérêts ne doivent pas être négligés dans le cadre de la transformation vers la « Poste de demain ». Nous avons remis au groupe une résolution contenant nos revendications. La Poste a pris position – transfair estime qu'il y a encore une marge de progression (voir page 12).

La numérisation et les nouveaux besoins de la clientèle modifient également les transports publics. Les CFF veulent préparer leurs assistant-e-s clientèle à l'avenir. transfair estime que cela nécessite un effectif suffisant – voir page 18.

Le printemps arrive avec de nombreux défis pour transfair, mais il permet aussi de grandir : pour vous chers membres, nous sommes heureux de nous dépasser !

Bonne lecture !

Sarah Hadorn
Spécialiste en communication



Informations intéressantes

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

transfair

Initiative pour un congé familial : pour une société et une économie fortes

Le Oui clair au congé paternité il y a cinq ans a montré que le peuple suisse souhaite avoir plus de temps pour la famille. Conjointement avec son organisation faitière Travail.Suisse et une large alliance politique, transfair lance donc l'initiative pour un congé familial. Celle-ci demande un congé payé de 18 semaines pour les mères et 18 semaines pour les pères, à la naissance d'un enfant. Pourquoi ? Parce que cela renforce les familles, favorise l'égalité et encourage l'activité professionnelle – les femmes sont plus enclines à reprendre le travail si elles ne sont pas obligées de le faire peu après l'accouchement et si le père peut également assumer des tâches de garde. Ainsi, l'initiative lutte aussi contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et renforce la cohésion entre les générations en Suisse. Nous lançons la collecte de signatures le 2 avril à Berne. Sois de la partie (invitation p. 22) !

ICT

Résultats de l'enquête sur le télétravail chez Swisscom

En janvier, transfair a lancé une enquête sur la nouvelle réglementation du télétravail chez Swisscom afin de recueillir les réactions de ses membres sur le sujet. Le nombre de participants montre à quel point le sujet est brûlant : au total, 252 personnes ont participé, déposant 79 commentaires. L'analyse des résultats montre clairement que la grande majorité des personnes interrogées considèrent qu'une présence au bureau de deux jours est idéale pour un temps plein. En revanche, quatre à cinq jours de présence seraient un motif de démission pour la plupart d'entre elles. Les résultats aideront transfair à mieux défendre les intérêts de ses membres lors de futures consultations.

Poste/Logistique

CCT Immobilier Management Services

Les négociations entre les partenaires sociaux de la Poste ont débuté pour la CCT d'Immobilier Management Services (IMS), la filiale du groupe qui gère son parc immobilier et son entretien. La CCT actuelle, entrée en vigueur en 2023, arrive à échéance à la fin 2025.

L'objectif de transfair est d'intégrer à la CCT IMS les nouveautés de la CCT Poste CH 2025, notamment l'augmentation des suppléments, les nouvelles régions salariales, l'augmentation des primes de fidélité, ainsi que la nouvelle disposition concernant les jours fériés. L'indemnité forfaitaire mensuelle, propre à IMS, devrait également être revue pour correspondre aux coûts réels.

Administration publique

Négociations en cours sur le programme d'austérité

Le Conseil fédéral entend économiser 100 millions sur les conditions d'emploi de son personnel (voir article principal à partir de la page 5). transfair a mené d'intenses négociations et discuté à ce sujet avec la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter ainsi qu'avec l'Office fédéral du personnel OFPER. L'objectif déclaré de transfair est de limiter au maximum les répercussions sur le personnel. Au moment de la clôture de la rédaction, ces négociations étaient bien avancées, mais pas encore terminées. Tu trouveras donc l'état actuel de l'avancement sur notre site internet.

Transports publics

La loi sur le transport de marchandises fixe le cadre

Dans sa session actuelle, le Parlement se prononce sur la forme que prendra la loi sur le transport de marchandises. Il pose ainsi les jalons pour soutenir le transport ferroviaire de marchandises en Suisse. Les moyens financiers sont fondamentaux. transfair s'inquiète de la directive explicite selon laquelle le trafic de marchandises par wagons isolés devra à l'avenir s'autofinancer. Nous avons également demandé en vain un objectif de transfert adéquat pour le transport intérieur, comme pour le transport transalpin de marchandises. Le cadre politique adopté a des conséquences pour CFF Cargo (plus d'informations à ce sujet à la page 19).

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 : transfair, Audi

Prix : Inclus dans la cotisation

Parution : 4 fois par année

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch

Imprimerie : Prolith SA, Ittigen

Typographie : Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.

Images : Association Congé familial paritaire, Barbara Hess pour transfair, CFF, CFF Cargo, Comugnera Silvana/AdobeStock, getti/AdobeStock, fourni/Daniel Egger, Halfpoint/AdobeStock, Hammam/AdobeStock, La Poste Suisse, Mateusz/AdobeStock, Milano/streamlinehq.com, Stephen/AdobeStock, Travail.Suisse.

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



Où cela mène-t-il, mère Helvetia ?

Les conséquences des mesures d'austérité de la Confédération sur les branches de transfair.

Faire des économies, encore et encore. La Confédération veut assainir son budget et a chargé un groupe d'experts d'identifier les potentiels d'économie. La consultation sur le programme d'austérité extrême vient d'être lancée. Les branches de transfair ne sont pas épargnées.

La Confédération attend des déficits structurels élevés dans les années à venir. Cela est dû entre autres aux dépenses supplémentaires pour l'AVS et l'armée. Le Conseil fédéral et le Parlement souhaitant impérativement respecter le frein à l'endettement, les finances doivent être assainies.

En mars 2024, le Conseil fédéral a donc chargé un groupe d'experts de procéder à un réexamen des tâches et des subventions. Le groupe avait pour mission de proposer des mesures permettant d'alléger le budget fédéral d'au moins 3 milliards de francs à partir de 2027, et d'au moins 4 milliards à partir de 2030.

Le groupe d'experts a remis son rapport au Conseil fédéral en septembre 2024. Il présente plus de 60 mesures pour les années à venir, permettant d'économiser un montant de 4 à 5 milliards de francs.

Le programme d'allègement budgétaire 2027 est mis en consultation

Le 29 janvier 2025, le Conseil fédéral a ouvert la procédure de consultation sur le programme d'allègement budgétaire 2027 en se basant sur le rapport du groupe d'experts. Le Conseil fédéral y reprend presque intégralement le train de mesures proposé par le groupe d'experts. Certaines mesures ont certes été abandonnées par égard pour les cantons et les récentes décisions populaires. Néanmoins, il reste une soixantaine de mesures d'allègement, dont plus de la moitié nécessitent une modification de la loi. Il est possible de prendre position sur ces mesures dans le cadre de la procédure de consultation. Les mesures qui ne nécessitent pas de modification de la loi seront traitées exclusivement par le Parlement.

Répercussions sur les branches de transfair

Les branches de transfair ne sont pas épargnées. L'administration publique et les transports publics notamment perdent beaucoup de plumes. La branche ICT s'en tire avec un contrôle de la vente des actions Swisscom. Et la branche Poste/Logistique n'est qu'indirectement touchée par une mesure.

Administration publique

Il est prévu de réduire de 300 millions de francs les dépenses de l'administration fédérale d'ici 2028, dont 180 millions concernent les dépenses de personnel. Il faut économiser 100 millions de francs sur les salaires et les conditions d'engagement du personnel fédéral. L'économie des 200 millions de francs restants doit être réalisée par des abandons de tâches et des gains d'efficacité. Le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) est particulièrement touché. Il risque des coupes supplémentaires d'un montant total de 6,25 millions de francs.

Du point de vue de transfair, les mesures sont graves. Le personnel fédéral est directement visé : la moitié des mesures concernent directement les dépenses de personnel. Mais ce n'est pas tout : des tâches seront supprimées et les postes de travail correspondants disparaîtront. Quant à savoir si d'autres emplois pourront être trouvés pour les personnes concernées au sein de l'administration, cela reste à voir. Il faut s'attendre à des répercussions sur la qualité des services.

Le domaine des EPF est lui aussi victime de ces coupes sombres. La Confédération entend réduire sa contribution financière de 78 millions. Les deux écoles polytechniques doivent compenser cette perte par une nouvelle augmentation de la finance de cours. En outre, il est prévu de supprimer plusieurs subventions.

Jusqu'à présent, le personnel du domaine des EPF n'a pas encore subi de conséquences directes. Toutefois, si les mesures proposées sont mises en œuvre, cela ne pourra pas être évité. transfair met tout en œuvre pour empêcher cela.

Transports publics

Les transports publics sont touchés à plusieurs niveaux : les contributions au fonds d'infrastructure ferroviaire doivent être réduites de 200 millions de francs par an. Cela menace les investissements. De plus, il est prévu de baisser de 5 pourcent les contributions au transport régional de voyageurs. En outre, le remboursement de l'impôt sur les huiles minérales aux entreprises de transport concessionnaires doit être interrompu plus vite. Cela devrait être compensé par des gains d'efficacité et des augmentations tarifaires.



Le transport ferroviaire international de voyageurs ne sera plus soutenu non plus. Le groupe d'experts a éga-



lement prévu de renoncer à soutenir le transport ferroviaire de marchandises. Mais c'est au Parlement qu'il revient de prendre une décision à ce sujet dans le cadre des délibérations en cours.

L'avis de transfair est clair : les mesures dans les TP sont disproportionnées et inacceptables. Leur mise en œuvre signifie que la Suisse s'écarte de sa politique en matière de TP, ce qui menace la qualité et la sécurité. Les conséquences possibles sont des dommages économiques et une détérioration des conditions de travail du personnel des TP.

Poste/Logistique

La branche Poste/Logistique s'en sort relativement bien. Contrairement à ce que propose le groupe d'experts, le Conseil fédéral ne veut pas supprimer complètement l'aide indirecte à la presse. Toutefois, les rabais sur la distribution des périodiques des associations et fondations devraient être supprimés et ceux pour la presse locale et régionale réduits de 5 millions.

Du point de vue de transfair, cette mesure va à l'encontre des efforts actuellement déployés au Parlement : lors de la session d'hiver 2024, les Chambres se sont prononcées en faveur du maintien et du renforcement de l'aide indirecte à la presse.



Il s'agit d'un instrument essentiel pour atténuer quelque peu les conséquences de la numérisation sur les journaux et les magazines. Une réduction de l'aide mettrait encore plus sous pression ce secteur déjà fortement secoué.

La suite des mesures d'économie

Les mesures présentées dans le programme d'allègement budgétaire 2027 sont radicales et pourraient avoir de graves conséquences sur les branches de transfair. Le Conseil fédéral a envoyé un signal clair : le service public doit saigner et être allégé. Les effets à long terme de ces mesures sont manifestement ignorés.

Cependant, la consultation ne porte que sur les mesures qui nécessitent une modification de la loi. Cela ne concerne qu'environ la moitié des coupes budgétaires qui affectent le service public. En effet, les coupes ne nécessitent aucune modification de la loi dans les domaines suivants : dans l'administration fédérale elle-même, dans le DFAE, en matière de finances de cours dans le domaine des EPF et dans le transport régional de voyageurs. Par conséquent, le syndicat ne peut pas prendre position par le biais de la consultation. Avec le soutien de sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, transfair va clairement prendre le contre-pied de cette décision au Parlement.

Dans le cadre de la consultation, transfair prendra explicitement position sur toutes les mesures qui nécessitent une modification de la loi et s'y opposera de toutes ses forces. Car une chose est sûre : transfair ne ménagera aucun effort pour protéger au mieux le personnel du service public contre ce programme d'austérité extrême !

Les comptes 2024 de la Confédération, publiés en février, remettent également en question l'ensemble du train de mesures. Une fois de plus, le budget a été établi de manière trop pessimiste et le résultat est nettement meilleur : au lieu de s'élever à 2,6 milliards, le déficit n'est que de 80 millions. Une différence énorme ! Et une raison de plus pour enterrer le programme d'austérité extrême.

Texte: Olivia Stuber, collaboratrice scientifique

Résultat des négociations salariales ICT

Aperçu du résultat des négociations salariales 2025 avec Swisscom, cablex et localsearch.

Les négociations salariales avec Swisscom, cablex, localsearch et Swisscom Services SA sont désormais terminées. Elles ont été marquées par un marché difficile, des coûts en hausse et une pression constante liée aux conditions économiques. Bref : les négociations étaient ardues.

Le résultat des négociations salariales 2025 dans le secteur ICT est désormais connu – voici un aperçu :

Swisscom

transfair a pu négocier avec Swisscom une augmentation de la masse salariale de 1,3 pourcent. Comme les années précédentes, il a été convenu de différents droits minimums selon la situation dans la bande salariale :

- Le personnel dont le salaire se situe dans le segment Entry de la bande salariale recevra une augmentation d'au minimum 960 CHF.
- Pour le personnel dont le salaire se situe dans le segment Master de la bande salariale, l'augmentation s'élèvera à 720 CHF au minimum.
- Le personnel dont le salaire se situe dans le segment Top de la bande salariale verra sa rémunération augmenter d'au moins 480 CHF.
- Le personnel dont le salaire se situe au-dessus de la bande salariale bénéficiera d'un versement unique de 480 CHF au lieu d'une augmentation.

Le reste de l'augmentation de la masse salariale sera réparti de manière individuelle. Les augmentations salariales prendront effet le 1^{er} avril 2025.

localsearch

Pour localsearch aussi, transfair a réussi à obtenir une augmentation de la masse salariale de 1,3 pourcent. Comme chez Swisscom, les montants minimums dont bénéficiera le personnel varient de la situation dans la bande salariale. Ainsi, les employé-e-s dont

- le salaire se situe à plus de 10 pourcent en-dessous de la ligne médiane de la bande salariale recevront une augmentation d'au minimum 960 CHF.
- le salaire s'écarte de plus ou moins 10 pourcent de la ligne médiane de la bande salariale obtiendront au moins 720 CHF.
- le salaire se situe à plus de 10 pourcent au-dessus de la ligne médiane de la bande salariale et dont le salaire annuel est inférieur à 100 000 CHF recevront une augmentation d'au moins 480 CHF. Ceux et celles dont le salaire annuel est supérieur à 100 000 CHF obtiendront un versement unique du même montant.

Les augmentations salariales prendront effet le 1^{er} avril 2025.

cablex

Pour le personnel de cablex, les partenaires sociaux et l'entreprise se sont mis d'accord sur une augmentation de la masse salariale de 1 pourcent. Au vu des forts vents contraires qui soufflent sur le marché de la construction des réseaux, il n'a malheureusement pas été possible d'aboutir à un meilleur accord.

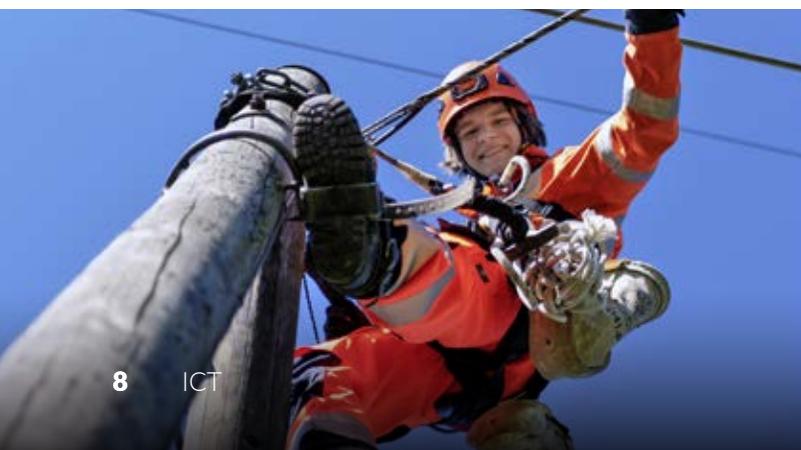
Ainsi, les employé-e-s bénéficieront d'une augmentation avec effet rétroactif depuis le 1^{er} janvier 2025, également en fonction de leur situation dans la bande salariale, soit :

- une augmentation salariale d'au minimum 720 CHF dans le segment Entry.
- au moins 600 CHF de salaire de plus dans le segment Master.
- une augmentation d'au moins 420 CHF dans le segment Top.
- un versement unique de 420 CHF lorsque le salaire se situe au-dessus de la bande salariale.

Bilan mesuré de transfair

Compte tenu du contexte actuel, ces résultats sont tout juste acceptables.

Texte: Marika Schaeren,
responsable de branche ICT





Une meilleure conciliation

La nouvelle CCT localsearch permet de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

transfair a négocié avec succès la nouvelle convention collective de travail (CCT) pour le personnel de localsearch et obtenu des améliorations décisives : l'augmentation du salaire minimum et l'allongement des congés parentaux permettent de mieux concilier famille et travail.

Les négociations de la nouvelle convention collective de travail (CCT) pour le personnel de localsearch ont été menées à bien, avec succès. transfair se réjouit particulièrement des améliorations obtenues en matière de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Le congé maternité passe de 18 à 20 semaines. Et les pères bénéficient eux aussi d'un congé prolongé à la naissance de leur enfant, soit quatre semaines au lieu de trois. Pour les couples de même sexe, ce congé s'applique aussi à la partenaire ou à l'épouse de la mère de l'enfant. De plus, il est désormais possible de prendre un congé de quatre semaines en cas d'adoption.

Augmentation des salaires et des allocations

transfair a aussi pu obtenir des améliorations en matière de salaire minimum et d'allocations : le salaire minimum annuel a été augmenté de 2600 CHF pour atteindre 54 600 CHF. Les allocations de formation passent de 240 CHF à 290 CHF par mois.

transfair est satisfait

transfair se montre satisfait de la nouvelle convention et en est convaincu : pour le personnel de localsearch, des améliorations sensibles entreront en vigueur le 1^{er} avril 2025.

Texte: Marika Schaaeren,
responsable de branche ICT

GAGNE
AVEC transfair
DES PRIX ATTRAYANTS
D'UNE VALEUR TOTALE DE
CHF 7'500 !

transfair
Ton syndicat

20 x 99 CHF
bons de
HotelCard

1 x E-Bike CYAN

2 x AirPods Max

Participe sans tarder!
www.transfair.ch/gagner

Conditions de participation : Les collaborateurs de transfair sont exclus du concours. Le recours à la voie juridique est exclu. Les prix ne peuvent pas être convertis en espèces. En participant au concours, tu acceptes que tes données puissent être utilisées à des fins de marketing.
Date limite de participation : 31 décembre 2025.

« Je suis quelqu'un d'ouvert »

Entretien avec Daniel Egger, membre du comité de branche ICT de transfair.



Le comité de branche ICT de transfair défend les intérêts de nos membres dans la branche ICT. Mais qui sont les personnes qui composent ce comité ? Notre série d'entretiens les met en lumière. Aujourd'hui : Daniel Egger. Dans cet entretien, il nous révèle ce qui lui tient à cœur en tant que syndicaliste.

Daniel, nous sommes curieux de te connaître : café ou thé ? Montagne ou mer ? Lève-tôt ou oiseau de nuit ?

Je vais faire court : café, mer, oiseau de nuit !

Qu'est-ce qui te caractérise ?

J'ai récemment fêté mes 50 ans, mais j'essaie de conserver une curiosité d'enfant : je suis ouvert à la nouveauté et on peut discuter de n'importe quel sujet avec

“

Il est important pour moi d'avancer avec l'autre partie, quelle qu'elle soit.

”

moi. Je suis une personne fondamentalement critique qui remet tout en question et tente de se forger sa propre opinion. Durant mon temps libre, j'aime faire de la photo ou apprendre de nouvelles langues.

As-tu une devise dans la vie ?

Sois le capitaine de ton navire, tu pourras alors décider toi-même de la route à suivre ! Je pense que chacun devrait prendre sa vie en main, que ce soit dans la vie privée ou professionnelle.

Bonne transition : depuis quand travailles-tu chez Swisscom ?

J'ai commencé juste après mon apprentissage d'électricien en radio et télévision. Cette année, je fête mes 30 ans de service.

Dans quel domaine travailles-tu ?

Aujourd'hui, je suis responsable de la planification et de la gestion des ressources dans le domaine des réseaux. J'ai commencé en tant que chef de projet. C'est ce qui est bien chez Swisscom : l'entreprise offre de nombreuses possibilités d'évolution.

Qu'est-ce qui te préoccupe dans le monde du travail d'aujourd'hui ?

Beaucoup de choses. Le « servant leadership », ou leadership par le service, devrait être la référence en matière de bonne gestion, c'est-à-dire que l'on devrait soutenir, encourager et orienter le personnel de manière ciblée. Une approche critique et constructive de la part des cadres serait également

souhaitable. Mais dans de nombreux cas, je constate le contraire : des instructions « top down » et une mentalité du « si tu n'es pas content, tu n'as qu'à partir », y compris chez Swisscom. Ce type de management s'est même généralisé. Un autre défi majeur est pour moi la gestion de l'intelligence artificielle (IA) dans notre monde du travail. Il est de notre devoir à tous, employé-e-s, cadres et syndicalistes, de suivre cette évolution et d'en tirer les bonnes conclusions.

En tant que syndicaliste, quel autre sujet te tient à cœur ?

Il est important pour moi d'avancer avec l'autre partie, quelle qu'elle soit. Cette conviction s'inspire de la méthode du « Lean », selon laquelle les entreprises n'essaient pas de faire baisser les prix de leurs fournisseurs, mais cherchent plutôt à s'améliorer ensemble.

Texte: Marika Schaeren, responsable de branche ICT

Assemblée de branche ICT

Cette année, l'assemblée de branche ICT aura lieu le **23 octobre 2025**, comme d'habitude à **Berne**. Le format quant à lui est nouveau : pour les thèmes qui ne sont pas spécifiques à une branche, nous nous associons à la branche Administration publique. Note la date dès maintenant. Plus de détails suivront.



Négociations salariales en conciliation

Les négociations salariales 2025 avec la Poste et PostFinance n'ont pas encore abouti.

Les deux cycles de négociation ordinaires avec la Poste sur les salaires 2025 ont échoué, comme l'ont rapporté divers médias en début d'année. Cela concerne quelque 30 000 employé-e-s. Une commission d'arbitrage doit maintenant trancher. transfair continuera à faire tout son possible pour que vous, chers membres, soyez payés de manière juste et équitable !

L'année a commencé avec une certitude amère : les négociations salariales 2025 du mois de décembre, entre les syndicats transfair et syndicom et la Poste, respectivement PostFinance, n'ont pas abouti. Les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à se mettre d'accord sur des mesures salariales, ni dans le cadre des négociations régulières, ni au sein de la commission spécialisée permanente. Conformément à ce que prévoit la convention collective de travail (CCT), la décision revient désormais à une commission de conciliation, composée de deux membres désignés par les syndicats et deux par l'employeur ainsi que d'une présidente indépendante.

Avec peu d'efforts, la Poste aurait pu permettre à une solution de voir le jour

L'échec des négociations est très décevant pour transfair, comme l'ont rapporté divers médias en janvier. Les idées des parties aux négociations étaient en vérité si proches que la Poste aurait pu contribuer, avec peu d'efforts, à une solution

viable et plus rapide. Après un accord salarial 2024 correct mais insatisfaisant et obtenu très tardivement, le résultat 2025 est lui aussi retardé. Cela risque de faire tousser le personnel de la Poste.

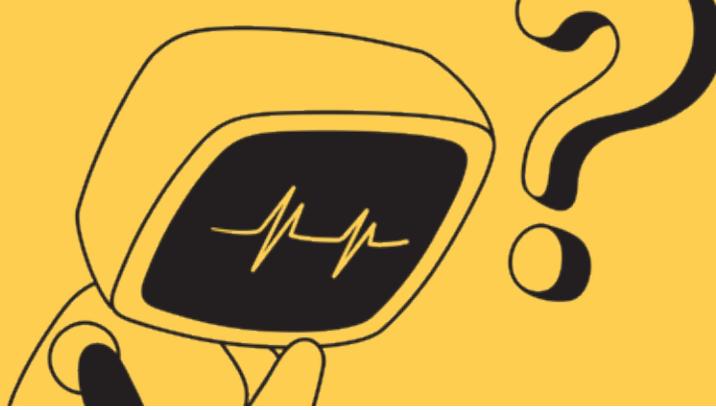
Le coût de la vie continue d'augmenter

transfair et la Poste ont toujours été d'accord sur un point : le coût de la vie continue d'augmenter pour l'ensemble du personnel. C'est pourquoi la Poste et PostFinance ont versé à leurs employé-e-s un montant unique de 400 francs (pour un emploi à temps plein) avec le salaire de janvier. La Poste considère ce versement, du moins en partie, comme une avance sur les mesures salariales de 2025. transfair estime toutefois que les augmentations de salaire ne devraient pas être plus faibles pour autant !

Mesures salariales à partir d'avril

Une fois l'accord salarial 2025 sous toit, les mesures s'appliqueront au 1^{er} avril 2025. Si une décision n'est prise qu'après cette date, elles seront appliquées avec effet rétroactif. Les négociations salariales pour le personnel soumis à la CCT de Poste Immobilier Management et Services SA, PostLogistics SA, notime SA et CarPostal SA sont menées séparément.

Texte: Kerstin Büchel,
responsable de branche Poste/Logistique



Revendications adressées à la Poste

La Poste en mutation : transfair suit le processus de près – dans l'intérêt du personnel.

Numérisation, modification du mandat de prestations : la Poste est en pleine mutation. Pour que les intérêts du personnel ne passent pas à la trappe, transfair a remis au groupe une résolution contenant des revendications. Le géant jaune a pris position. Pour transfair, il y a encore une marge de progression.

transfair suit de près les mutations à la Poste. Car le syndicat sait que la numérisation et la fermeture d'offices de poste ont des répercussions sur le personnel qui se voit confronté à une charge de travail croissante et une cadence de plus en plus soutenue.

C'est pourquoi, fin 2024, transfair a déposé une résolution auprès de la Poste (et auprès de ses autres partenaires sociaux de la branche Poste/Logistique). Deux revendications fondamentales sont au centre de cette résolution.

1. La Poste doit offrir des conditions de travail modernes et exemplaires

Parmi celles-ci, une charge de travail raisonnable et une planification des tournées qui préserve la santé.

2. Le personnel doit pouvoir participer activement aux changements

Les changements en cours bouleversent des profils professionnels entiers à la Poste. Il est essentiel d'impliquer et d'associer les membres du personnel afin de leur permettre d'évoluer en conséquence. Ils doivent disposer d'un droit de participation. En outre, les collaboratrices et collaborateurs doivent bénéficier d'un accompagnement, de conseils ainsi que d'offres de requalification et de formation.

La réponse de la Poste

Depuis, transfair a reçu une réponse à ces revendications. La Poste se réfère à une large offre de formation continue et souligne l'existence d'une option permettant de changer temporairement de poste en interne, afin d'acquérir de l'expérience dans d'autres départements et fonctions. Les domaines dans lesquels des champs professionnels entiers se transforment seraient accompagnés et soutenus de manière ciblée. La Poste se préoccupe aussi de la santé de son personnel. Il serait notamment prévu d'améliorer l'analyse des données pour pouvoir agir plus vite contre la charge de travail très élevée.

Le personnel n'est pas constitué de machines !

transfair salue cette orientation, mais est d'avis qu'il y a encore une marge de progression, notamment dans la planification des tournées. En effet, la planification du personnel ne peut pas se faire comme s'il s'agissait de machines, cela rend malade à la longue ! Une organisation judicieuse du travail et une cadence raisonnable sont bien plus durables. Il est également essentiel de réduire le stress dans les filiales postales. Actuellement, la pression liée à la vente est énorme. Pour une charge de travail raisonnable, il faut bien sûr que la Poste embauche suffisamment de personnel.

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

Save the Date - Congrès de branche 2025

Réserve d'ores et déjà la date du **12 septembre 2025** pour le congrès de branche qui aura lieu cette année à **Stans**. L'invitation officielle suivra avec le magazine no. 2 et une newsletter en juin. Nous nous réjouissons de ta participation !

La CCT CarPostal est renégociée

transfair vise des améliorations dans la planification des services et des indemnités financières.

Depuis décembre 2024, transfair et sa délégation sont assis à la table des négociations pour une nouvelle convention collective de travail (CCT) CarPostal. Les bases d'une CCT améliorée doivent être négociées en plusieurs cycles jusqu'en avril 2025. L'entrée en vigueur est prévue le 1^{er} janvier 2026.

La convention collective de travail (CCT) CarPostal expire fin 2025. Les négociations en vue de son renouvellement battent leur plein. Depuis début décembre 2024, transfair est assis à la table des négociations. Le syndicat en est convaincu : quelle que soit la qualité d'une CCT existante, des ajustements sont toujours nécessaires ! Cela peut s'expliquer par le fait que des lacunes ont été découvertes lors de la mise en pratique ou que de nouveaux outils sont utilisés dans le travail quotidien. La planification automatique pour le personnel de conduite en est un exemple. Cela nécessite des précisions dans la réglementation du temps de travail.

Les adaptations de la CCT sont également nécessaires lorsque le cadre légal change. La CCT Poste, en vigueur depuis début 2025, apporte un tel changement : elle aura une influence directe sur la nouvelle CCT CarPostal. Le système salarial ne comportera par exemple plus que deux régions salariales au lieu de quatre.

Les retours du personnel au centre des préoccupations

Bien entendu, les collaborateurs et collaboratrices ont aussi leur mot à dire pour le développement de leur CCT. En 2024, transfair a mené une enquête auprès de ses membres à ce sujet. Selon les réponses obtenues, la délégation de négociation de transfair se concentrera principalement sur une amélioration dans les domaines temps de travail, planification des services et indemnités financières. La protection de la santé et la formation continue sont également des points importants.

Et maintenant ?

Dès que les négociations auront abouti à un résultat, il sera présenté à tous les organes compétents des partenaires de négociation. Si tous sont d'accord, la nouvelle CCT 2026 est conclue. Nous vous tiendrons informés !

Texte: Urs Jungen, responsable région Est, chargé du partenariat social CarPostal

Commentaire sur le départ de Roberto Cirillo, CEO de la Poste



transfair tend la main

Roberto Cirillo en a surpris plus d'un lorsqu'il a annoncé, en janvier, qu'il quitterait la Poste fin mars. Le capitaine quitte le navire en pleine tempête : négociations salariales 2025 en conciliation, fermeture de nombreuses filiales, charge de travail excessive dans la logistique, recherche de relève pour un personnel de plus en plus âgé et discussions politiques sur le mandat de prestations de la Poste.

transfair a des attentes

Heureusement, transfair et le partenariat social t'offrent de la stabilité : nous sommes là pour toi ! Nous attendons de la nouvelle personne qui prendra les rênes de la Poste qu'elle cherche et trouve avec nous des solutions aux problèmes mentionnés et qu'elle fasse preuve d'un sens aigu du partenariat social. transfair est prêt à apporter sa contribution et tend la main à la nouvelle direction de la Poste.

Kerstin Büchel

Responsable de branche Poste/Logistique



Salaires 2025

On a évité le pire.

À l'issue des négociations salariales avec la ministre des finances, il y avait peu de raisons d'espérer. Finalement, le Parlement s'est ressaisi et la baisse du taux d'inflation en fin d'année a permis d'aboutir à un résultat acceptable.

Un bon employeur compense le renchérissement. C'est la seule manière d'éviter que le personnel perde de son pouvoir d'achat. Bien que la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter partage cette position, l'inflation non compensée a atteint 1,5 pourcent au total ces dernières années. Les syndicats et la ministre des finances ont convenu de réduire ce déséquilibre à moyen terme. Une première étape aurait pu être franchie lors des négociations salariales pour 2025. Il en a été autrement.

Février 2024 : renchérissement à 1,9 pourcent

Le contexte n'était pas mauvais au départ. En effet, transfair avait déjà insisté en février 2024 pour que le Conseil fédéral alloue suffisamment de ressources financières au budget 2025.

Et cela a porté ses fruits : le Conseil fédéral s'est dit prêt à allouer 1,5 pourcent aux négociations. À ce moment-là, le taux d'inflation prévu était encore de 1,9 pourcent.

Novembre 2024 : le Conseil fédéral abandonne la partie

Au cours de l'année, ces prévisions ont été revues à la baisse. Lors du dernier cycle de négociation, il fallait encore s'attendre à un renchérissement de 1,2 pourcent. Pour transfair, il était clair que les 1,5 pourcent devaient être pleinement exploités afin de compenser le renchérissement actuel et cumulé.

Parallèlement, les commissions des finances du Parlement ont émis des signaux indiquant que des demandes de réduction du budget du personnel pourraient être formulées. Le Conseil fédéral a abandonné la partie et laissé au Parlement le soin de décider des mesures salariales, au lieu d'assumer ses responsabilités d'employeur.



Le Parlement se ressaisit

Les demandes traitées au sein de la commission des finances étaient également très importantes. La compensation du renchérissement risquait d'être réduite à 0,75 pourcent. En unissant leurs forces, les syndicats sont toutefois parvenus à faire changer d'avis au Parlement. On connaît le résultat : le Parlement a finalement adopté des mesures salariales de 1 pourcent. Comme le renchérissement est tombé à 1,1 pourcent au même moment, on peut dire que le résultat est presque parfait.

De plus, les syndicats ont réussi à faire en sorte que la réduction soit prise en compte dans les mesures d'économie concernant les conditions d'engagement (voir article principal à partir de la page 5). Cela permet d'éviter des mesures plus sévères.

Le Conseil des EPF suit la Confédération

Dans ses propres négociations salariales, le Conseil des EPF a une nouvelle fois fait preuve de peu de courage et de volonté de négociier. Cette année encore, il ne s'est pas écarté du résultat des négociations salariales à la Confédération, accordant au personnel du domaine des EPF une compensation du renchérissement de 1 pourcent.

Du point de vue de transfair, un résultat différent aurait été tout à fait indiqué cette année, car le contexte financier était différent : alors que les mesures salariales pour le personnel fédéral avaient déjà été réduites au Parlement jusqu'en 2025, ce n'était pas le cas dans le domaine des EPF.

Texte: Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique

Commentaire sur la démission de la conseillère fédérale Viola Amherd



Bon vent, Mme la Conseillère fédérale !

La conseillère fédérale Viola Amherd quittera le Conseil fédéral fin mars. Au cours de son mandat, la ministre de la défense a enregistré beaucoup de réussites, tandis qu'elle a été moins performante sur d'autres points.

Sous son autorité, le profil professionnel des militaires de carrière a été modernisé, et elle a fixé des objectifs clairs pour augmenter la part de femmes. Elle a également le mérite de ne pas avoir sauté sur la première occasion pour changer de département, comme beaucoup de ses prédécesseurs.

Parallèlement, elle n'a pas toujours fait preuve de doigté dans ses décisions en matière de personnel, et certains offices sont « en chantier ». transfair s'inquiète surtout de la situation au Service de renseignement de la Confédération (SRC).

Il faut espérer que la personne qui prendra la relève sera consciente de la grande responsabilité (en matière de personnel) qui lui incombe au sein du plus grand département, qui compte plus de 12 000 collaborateurs et collaboratrices, et qu'elle ne considère pas le DDPS comme un simple tremplin. Dans cet esprit, merci beaucoup et bon vent, Madame la Conseillère fédérale !

Matthias Humbel
Responsable de branche Administration publique

Une année pleine de défis

En 2025, ces thèmes seront au cœur de nos préoccupations dans l'administration fédérale.



La mise en œuvre des mesures d'économie, la révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et de la loi définissant les tâches d'exécution de l'OFDF (LE-OFDF) ainsi que l'élaboration du nouveau système salarial pour l'administration fédérale ne sont que quelques-uns des thèmes qui animeront la branche Administration publique en 2025.

Faire des économies, encore et encore

Le réexamen des tâches et des subventions laissera des traces au sein du personnel de la Confédération. Tant directement, par les économies réalisées sur les conditions d'engagement, qu'indirectement, par la réduction des tâches (plus d'informations à partir de la page 5). Plusieurs offices sont déjà aux prises avec les coupes transversales décidées par le Parlement fin 2024.

Que faire du nouveau système salarial ?

La Confédération veut introduire un nouveau système salarial début 2026. Les travaux sont déjà en cours. Il existe certes un potentiel d'amélioration, mais le diable se cache dans les détails. Et pour transfair, ces détails soulèvent encore de nombreuses questions que le syndicat souhaite clarifier avec l'Office fédéral du personnel (OFPER).

Éviter des écueils au Parlement

Le Parlement fixe les principes des conditions d'engagement dans la loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Le projet semble actuellement bien engagé, mais il faut encore affronter quelques écueils dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Le texte relatif à la loi sur les tâches d'exécution de l'Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières (LE-OFDF) est également en cours de révision. Le prochain défi concernera ici les ordonnances, qui devraient être mises en consultation à partir de l'automne.

Élections à la Commission de la caisse

Enfin, la représentation du personnel au sein de la Commission de la caisse PUBLICA sera élue au printemps. L'organe suprême de la caisse de pension gère la caisse sur le plan stratégique. Il est donc d'autant plus important que transfair continue d'y être représenté par des personnalités fortes.

Texte: Matthias Humbel,
responsable de branche Administration publique

Congrès de branche : Save the Date

Tu souhaites recevoir des informations en direct sur les sujets d'actualité de l'administration fédérale, du domaine des EPF et de l'administration décentralisée ? Alors participe à l'assemblée de branche. Inscris-toi en envoyant un mail à matthias.humbel@transfair.ch. Et réserve dès maintenant les dates pour 2025 : **le 26 mars 2025 via Teams et le 23 octobre 2025 à Berne.**



La négociation BAR CFF s'accélère

Négociations temps de travail : revendications présentées ; la recherche de solutions démarre.

Sur la base de l'accord relatif à la prolongation de la CCT CFF, les négociations sur les réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) dans la production ferroviaire démarrent maintenant. transfair plaide pour une meilleure santé et un meilleur repos du personnel – les CFF misent sur une utilisation du personnel optimisée en termes de coûts.

Actuellement, transfair et les autres syndicats (SEV, VSLF et ACTP) entament des négociations sur le temps de travail avec les CFF. Concrètement, il s'agit des réglementations sectorielles du temps de travail (BAR) pour les quatre groupes professionnels que sont le personnel des locomotives, les assistant-e-s clientèle, le personnel de manœuvre ainsi que le personnel de nettoyage. Les parties aux négociations avaient formulé des revendications au préalable. La demande des syndicats : des règles de temps de travail en faveur de la santé du personnel et une bonne planification de la vie professionnelle et privée. L'accent est mis sur des jours de congé suffisants et consécutifs, sur les pauses, sur une durée raisonnable maximale des tours de service ainsi que sur un repos suffisant. Le travail le week-end et la nuit doit être mieux rémunéré et donc plus attrayant grâce à un temps de repos plus important. Le travail pendant le temps libre doit être réduit.

transfair attend du nouveau système de gestion du personnel, qui devrait être opérationnel aux CFF en 2028 pour la planification des véhicules et du personnel, qu'il soit en mesure de répondre aux besoins spécifiques du personnel. En outre, la communication en cas de changement de tour doit être réglée de manière contraignante.

Les CFF veulent également mettre en œuvre leur mandat de réaliser des économies

Il ressort des revendications des CFF qu'ils souhaitent individualiser la planification annuelle afin de mieux tenir compte des souhaits du personnel pour les tours de service. Les tours ne seraient toutefois complétés qu'ultérieurement par le contenu du service. En principe, les CFF prévoient de supprimer le temps de travail minimal, de limiter le temps de repos, de réduire les forfaits de temps pour les travaux accessoires, de planifier les tours de repos et les pauses si possible uniquement selon la loi sur la durée du travail (LDT) et d'assouplir les restrictions pour les services de nuit et du matin. Le mandat de réaliser des économies qui découle du programme d'austérité des CFF plane indéniablement sur ces revendications.

Actuellement, les revendications des deux parties sont très éloignées les unes des autres. Elles vont maintenant être structurées de manière thématique, ce qui devrait ouvrir la voie aux négociations et à une recherche de solutions. Nous vous renseignons volontiers sur les revendications détaillées.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Congrès de branche : Save the Date !

Cette année, le congrès de la branche Transports publics aura lieu le **13 novembre 2025** au cinéma Rex à **Thoune**. Il sera consacré au thème du « développement de la mobilité ». À cet effet, nous inviterons des personnalités compétentes de la branche. L'invitation/inscription te parviendra ultérieurement par newsletter.



Évolution assistance clientèle CFF

Les CFF veulent adapter ce métier exigeant à l'évolution des besoins.

À travers diverses initiatives, les CFF veulent préparer leurs assistant-e-s clientèle pour l'avenir. En même temps, l'entreprise manque toujours de personnel dans ce secteur. Initier autant de projets dans une telle phase est discutable. Parallèlement, la sécurité doit être renforcée.

Pour transfair, les exigences élevées auxquelles est confronté le personnel d'assistance clientèle dans les TP ne sont pas nouvelles. Le métier doit s'adapter à de nombreux nouveaux défis, qui résultent de l'évolution des besoins de la clientèle ou de la numérisation. C'est pourquoi, sur le principe, nous saluons certaines évolutions du métier, telles que prévues par les CFF. Il s'agit par exemple de nouvelles offres de soutien pour l'apprentissage des langues étrangères ou l'accent mis davantage sur la garantie des recettes (« contrôles ») dans les trains grandes lignes et régionaux, avec au moins quatre assistant-e-s clientèle à titre d'essai pilote. La collaboration, l'échange d'expériences et le sentiment de sécurité s'en trouveront renforcés.

Le sous-effectif partiel dans l'assistance clientèle des CFF est toutefois en contradiction totale avec de nouveaux concepts d'accompagnement de ce type. En effet, cela fera qu'il sera impossible d'engager suffisamment de personnel de l'assistance clientèle dans tous les trains. On peut se demander si, dans la situation actuelle, le secteur assistance clientèle est en mesure de préparer le personnel à tous les défis de l'avenir.

Trop de projets – trop peu de moyens !

Les offres à la clientèle, notamment dans le trafic de loisirs pour les événements et aussi dans le trafic de nuit, augmen-

tent fortement, ce qui accroît encore les besoins en personnel. À cela s'ajoute la pression des coûts résultant du programme d'austérité des CFF. Du point de vue de transfair, le nombre impressionnant de projets initiés dans l'assistance clientèle n'est guère réalisable dans le contexte actuel et sans les ressources correspondantes, p.ex. :

- Nouveaux concepts d'accompagnement, couvrir les pics de demande, renforcer la garantie des recettes
- Développement de l'autorisation de départ dans le trafic grandes lignes
- Développement du rôle de direction dans l'assistance clientèle (chef-fe assistance clientèle)
- Modularisation de la seconde formation, p.ex. formation plus courte uniquement pour le contrôle des titres de transport

La sécurité et les ressources avant tout

L'extension de l'offre en fonction des besoins de la clientèle et la numérisation ne devraient pas être les seuls moteurs du développement de l'assistance clientèle. Les CFF doivent également être à l'écoute des besoins et des contraintes de leur personnel qui accompagne les clients, afin que les changements soient couronnés de succès. Pour nous, la priorité est d'investir durablement dans la sécurité et de disposer d'un effectif qui permette au personnel de se consacrer à la formation et au perfectionnement.

Texte: Bruno Zeller, responsable de branche Transports publics

Préoccupante transformation de Cargo

Réduction de CFF Cargo – transfair regrette cette évolution.

Le fret ferroviaire est sous pression. C'est pourquoi CFF Cargo va supprimer près de 80 postes à temps plein d'ici fin 2025, et ce malgré le fait que l'entreprise reçoive des subventions limitées dans le temps à partir de 2026. Un coup dur pour le personnel, estime transfair. Le syndicat attend un soutien maximal aux personnes concernées !

Le volume du transport de marchandises par le rail est en baisse. Dans ce creux conjoncturel et avec moins de besoins de transport de marchandises industrielles lourdes, CFF Cargo a décidé, en raison de pertes importantes, de supprimer environ 80 postes à temps plein d'ici fin 2025. Dans la perspective des moyens que la Confédération va allouer à CFF Cargo à partir de 2026, c'est un coup dur pour le personnel !

Le contexte : des subventions limitées dans le temps doivent permettre au trafic de marchandises par wagons complets isolés (TWCI) de passer des chiffres rouges à un résultat équilibré. Cette transformation Cargo est basée sur la loi sur le transport de marchandises qui, contrairement à ce que demande transfair, ne prévoit vraisemblablement pas de soutien illimité et de longue durée du TWCI. Au moment de la clôture de la rédaction, on ne sait pas encore si un objectif de transfert sera tout de même ancré dans la loi.

Moins de personnel – moins de flexibilité sur le marché !

Le fait est que CFF Cargo entame une douloureuse suppression de postes. Concrètement, environ 80 emplois sur les quelque 2100 dans la production et dans les domaines de l'assistance seront supprimés sur différents sites. transfair regrette que CFF Cargo commence sa transformation par une réduction des effectifs et souhaite poursuivre un redimensionnement massif et une suppression de postes dans les années à venir.

Dans le cadre de la procédure de consultation relative à l'actuelle suppression d'emplois, transfair a exprimé son inquiétude : une réduction immédiate des effectifs entraîne des risques importants. Il sera en effet plus difficile de réagir avec souplesse aux changements du marché. En outre, cela s'accompagne une fois de plus de la perte d'un savoir-faire important, qui ne pourra pas être rapidement récupéré en cas d'évolution positive du marché. Sans parler d'un retour du trafic sur la route.



Soutenir au maximum le personnel

Pour le personnel touché par la suppression de postes, nous attendons un soutien maximal à la recherche d'autres emplois au sein du groupe CFF, à la formation et au perfectionnement ou au départ à la retraite. transfair va suivre cette transformation de près.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Commission du personnel – participation directe !

Des sièges seront à repourvoir le 1^{er} juillet dans les commissions du personnel (CoPe) des CFF et de CFF Cargo. La procédure électorale avec la mise au concours des élections et l'annonce des candidatures est en cours. transfair cherche des membres intéressés qui souhaitent présenter leur candidature pour les sièges vacants. Le délai d'inscription pour les membres du syndicat est fixé au 15 mars 2025.

Intéressé(e) ?
Consulter la brochure électorale.





Développement de la mobilité

Mobilité des personnes et marchandises : la croissance prévue doit être payante pour le personnel.

Pour faire face aux besoins de mobilité sans cesse croissants de la société moderne, les entreprises de transport investissent beaucoup dans la numérisation et l'automatisation de l'exploitation. Cela demande que ces développements se traduisent également par des conditions de travail de plus en plus favorables pour le personnel.

Pour des prestations fiables dans les transports publics, il faut des rapports de travail stables et d'excellentes conditions de travail. À l'avenir aussi ! Nous devons donc renforcer les entreprises des transports publics afin qu'elles puissent offrir des services sûrs et de qualité irréprochable. Autrement dit, il faut des moyens financiers.

Un travail attrayant malgré l'automatisation

Dans la branche des transports publics, de nombreux efforts et projets sont en cours afin d'automatiser partiellement ou totalement l'exploitation. Cela a un impact important sur les tâches du personnel. C'est pourquoi il est de la responsabilité des entreprises de transport de rendre les métiers des transports publics attrayants et passionnants. La question centrale est de savoir comment les compétences évoluent dans les domaines professionnels de la mobilité. Les réponses à cette question ne peuvent être trouvées que dans le cadre d'un dialogue avec les partenaires sociaux.

Le changement nécessite du financement

La plupart des collaborateurs et collaboratrices des transports publics ont conscience que de grands changements se préparent dans leur environnement de travail et leur domaine d'activité. Un bon soutien et une bonne implication sont nécessaires. La politique, responsable du financement de ces changements, est également sollicitée : la maîtrise des développements techniques, la mobilité 24/24 et 7/7, la formation et le perfectionnement du personnel ainsi que l'amélioration constante des conditions de travail nécessitent des moyens importants.

C'est à nous tous de jouer : les fournisseurs de mobilité, la branche, la politique et les partenaires sociaux. Ensemble, nous devons veiller à ce que les offres et les services de transports publics soient développés de telle manière que le personnel puisse compter sur les meilleures conditions de travail dans toutes les professions. Le développement de la mobilité doit aussi être payant pour le personnel.

Texte: Bruno Zeller,
responsable de branche Transports publics

Nouvel accord avec l'UE : oui, mais...

transfair et Travail.Suisse soutiennent les « Bilatérales III » – sous certaines conditions.

Les négociations avec l'UE sur les nouveaux accords bilatéraux sont terminées. Les débats de politique intérieure sont maintenant en cours, et transfair y participe également. Nos revendications : pas de porte ouverte au dumping salarial, et la garantie des conditions de travail suisses dans le transport international de voyageurs grandes lignes ! Les premiers accords ont été trouvés.

Fin janvier, les syndicats ont pris position sur les négociations de politique intérieure concernant les « Bilatérales III ». Pour transfair, une chose est sûre : l'UE est essentielle pour un développement pacifique et la coopération en Europe. Le syndicat se prononce clairement en faveur du renouvellement et de l'extension des accords bilatéraux.

La protection des salaires ne doit pas être vidée de sa substance. L'ouverture accrue vis-à-vis de l'UE ne doit toutefois pas se faire au détriment des travailleurs et des travailleuses suisses ! Telle qu'elle se présente actuellement, la protection contre le dumping salarial n'est pas suffisante ; des éléments essentiels de la protection salariale ont été vidés de leur substance. Cela augmente le risque que les salaires en Suisse soient mis sous pression. transfair et son organisation faîtière Travail.Suisse formulent des revendications concrètes pour compenser le démantèlement de la protection salariale et la moderniser davantage. Ce n'est que si les mesures suivantes, en particulier, sont mises en œuvre que nous pourrions soutenir le nouvel accord :

- Les salariés détachés en Suisse par des entreprises de l'UE doivent continuer à être remboursés de leurs **frais** selon le droit suisse et non selon la réglementation de l'UE, comme cela est prévu. Sinon, les travailleurs étrangers coûteront moins cher que les travailleurs nationaux, ce qui fera baisser les salaires suisses.

- La règle exigeant la majorité des employeurs liés par la **convention collective de travail (CCT)** qui s'applique à l'ensemble d'une branche ou d'une région doit être adaptée. Actuellement, pour qu'une CCT soit déclarée de force obligatoire, plus de la moitié des employeurs d'une branche doivent y être soumis. Ce quota doit être assoupli afin de protéger le plus largement possible les salaires et les conditions de travail en Suisse.

Transports terrestres : des salaires suisses pour le personnel étranger !

transfair s'inquiète aussi de l'ouverture du marché suisse aux compagnies ferroviaires étrangères dans le transport international de voyageurs grandes lignes. Notre approbation de cette partie du nouvel accord dépendra en grande partie des conditions de travail des entreprises ferroviaires étrangères. transfair exige une obligation de CCT et des normes sociales au niveau des CFF, par exemple des salaires dynamiques en fonction des années d'expérience ! En décembre 2024, transfair et d'autres syndicats ont déposé une demande en ce sens auprès de la Confédération.

Les autres points demandés par les syndicats ont apparemment été garantis : l'horaire cadencé suisse a la priorité. Ainsi, les compagnies ferroviaires étrangères ne peuvent demander que les capacités restantes du réseau ferroviaire. En outre, les entreprises doivent accepter les tarifs suisses, tels que l'abonnement général ou l'abonnement demi-tarif, lorsqu'elles font monter et descendre des passagers en Suisse.

En matière de protection salariale, les premiers pas dans la bonne direction ont été faits à la mi-février. Les syndicats et les cantons se sont mis d'accord sur des mesures. Celles-ci doivent maintenant être élaborées dans le détail.

Texte: Manuel Murer, directeur de transfair

Calendrier « Bilatérales III » jusqu'au scrutin populaire

Février/mars 2025

Définition du paquet de mesures de politique intérieure

Début 2026

Message du Conseil fédéral

Printemps/été 2027

Fin du délai de référendum

Mi-juin 2025

Consultation sur le résultat des négociations en matière de politique intérieure et extérieure

Printemps/hiver 2026

Débats et décisions au Parlement

Printemps/été 2028

Votation populaire

Agenda

Bien informé-e

Info magazine 2025

Prochaines parutions :

N° 2, 23 juin;
délai d'insertion : 30 avril 2025

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

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

Poste/Logistique • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Brislach - Laufen Montag, 7. April 2025

Wir treffen uns beim Bahnhof SBB Basel um 12.40 Uhr. Um 13.06 Uhr geht es mit der S-Bahn nach Zwingen, dann mit den Bus B115 nach Brislach Oberdorf (Ankunft 13.35 Uhr). Wanderung rund 1 Stunde nach Laufen. Zvieri im Restaurant Loki an der Güterstr. 26 in Laufen. Nichtwanderer fahren mit der S3 ab Basel SBB um 14.34 Uhr (Gleis 18) nach Laufen und gehen direkt ins Restaurant.

Infos gibt es bei:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Witterswil Station - Therwil Dienstag, 6. Mai 2025

Wir treffen uns um 13.30 Uhr bei der Haltestelle Witterswil, Tram Nr. 10. Von dort laufen wir ca. 70 Min. nach Therwil ins Restaurant Grossmatt und essen dort unser Zvieri. Nichtwanderer fahren mit Tram Nr. 10 direkt nach Therwil, Station Känelmatt und laufen zum Restaurant.

Infos gibt es bei:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung auf den Hof Baregg Montag, 2. Juni 2025

Treffpunkt um 12.45 Uhr beim Bahnhof SBB Basel. Um 13.16 Uhr fahren mit dem IR 27 ab Gleis 15 nach Gelterkinden. Umstieg auf den Bus Nr. 100 und Fahrt auf die Buuseregg. Weiter zu Fuss in ca. 35 Min. zum Bauernhof Baregg. Dort erfahren wir in einer 30-minütigen Führung Spannendes über das Leben auf dem Hof - mit anschliessendem Essen vor Ort. Nichtwanderer: Es fährt **kein Verkehrsmittel** auf den Bauernhof.

Infos gibt es bei:
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Transports publics

Pensionierte Sektion Basel
Im April findet keine Wanderung statt

Transports publics • Administration publique

Pensioniertenkommission Öffentlicher Verkehr und Öffentliche Verwaltung Pensioniertentagung 2025 in Goldau Mittwoch, 9. April 2025

Die Pensioniertentagung beginnt um 10.15 Uhr im Pfarreizentrum Eichmatt in Goldau. Gastreferent ist dieses Jahr Markus Jordi, Leiter Human Resources SBB. Deine Anmeldung würdigt auch die grosse Arbeit des Vorstandes und der Geschäftsleitung von transfair.

Anmelden bis am 31. März 2025 bei:
Walter Schmid, Rossbergstr. 37, 6410 Goldau,
T 041 855 37 10, waschgo@bluewin.ch

Annonce préalable

Assemblée des délégués 2025 transfair

Vendredi, 23 mai 2025
De 10 h 00 à env. 15 h 00

Cinématte, Wasserwerksgasse 7, 3011 Berne, www.cinematte.ch
L'invitation avec l'ordre du jour et les délais pour les propositions est envoyée directement aux délégués.

toutes les branches

Initiative sur le congé familial : lancement de la récolte de signatures Mercredi, 2 avril à 14h à Berne (Untertorbrücke)

Le 2 avril, ce sera officiel : nous commencerons à récolter des signatures pour l'initiative pour le congé familial (voir aussi en page 4). Si toi aussi, tu penses qu'il serait bon d'accorder plus de congés aux jeunes parents, participe à cet événement joyeux et familial et soutiens-nous. transfair sera de la partie - cherche simplement nos drapeaux. Viens nous rejoindre !



Initiative pour un
congé familial



Grand concours 2024 – voici les heureux gagnants

Marc Scaffidi Fonti est heureux d'avoir remporté le gros lot : un e-bike de la marque de qualité CYLAN. Ce sont Sylvia Frigeni, secrétaire régionale Ouest, Giuliana Ambrosio, responsable marketing et Kilian Schoch, directeur suppléant / Head of Engineering chez CYLAN qui lui ont remis son prix.

Les deux smartphones ont également fait plaisir : Corinne Messer était rayonnante de bonheur en recevant un iPhone d'Apple, et le Samsung Galaxy a adouci le début de l'année 2025 d'Albert Lieberherr. transfair félicite les trois gagnants et leur souhaite beaucoup de plaisir avec leurs gains.



Corinne Messer, branche Poste/Logistique avec Sylvia Frigeni, secrétaire régionale Ouest, transfair (à gauche)



Marc Scaffidi Fonti, branche Poste/Logistique (au milieu) avec Sylvia Frigeni, secrétaire régionale Ouest, transfair, Giuliana Ambrosio, responsable marketing, transfair, Kilian Schoch-Kocher, directeur suppléant/Head of Engineering, CYLAN



Albert Lieberherr, pilote de locomotive Thurbo, branche Transports publics avec Steffen Krempel, pilote de locomotive Thurbo et comité de branche TP, transfair (à gauche)/à droite)

Pour finir

Les familles en Suisse ont besoin de plus de temps !

Forts d'une large alliance, Travail.Suisse et transfair lancent l'initiative pour le congé familial le 2 avril. L'introduction d'un congé familial ou parental est une étape importante vers une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'un des arguments centraux en faveur de l'initiative sur le congé familial est un meilleur équilibre entre travail et famille. Même dans le secteur public, qui est souvent associé à des exigences et des responsabilités élevées, le congé familial permet au personnel de passer plus de temps avec la famille.

L'introduction d'un congé familial permettrait en outre de renforcer l'égalité des chances. L'ensemble des salarié-e-s, indépendamment de leur sexe et de l'entreprise dans laquelle ils travaillent, devraient avoir la possibilité de s'occuper de leur nouveau-né et d'assumer dès le début des responsabilités au sein de la famille. L'introduction d'un congé familial permettrait de soulager les mères, qui assument encore souvent la majeure partie des tâches familiales et domestiques, et de répartir ces tâches de manière plus équitable.

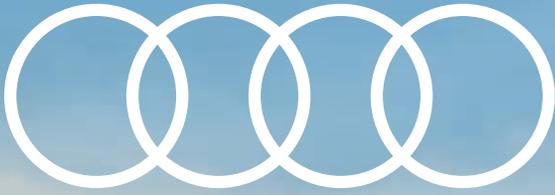
Enfin, l'introduction d'un congé familial renforcerait également les PME. L'introduction d'un congé familial ancré dans la loi permettrait à toutes les entreprises de lutter à armes égales et ne favoriserait pas les grandes entreprises, qui peuvent déjà offrir des dispositions parfois généreuses en matière de congé parental, pour attirer de la main-d'œuvre qualifiée.

L'initiative pour le congé familial renforce les familles, les salariés et l'économie. Un grand merci d'avance à tous ceux et toutes celles qui s'engagent dans la collecte de signatures. Ça commence le 2 avril !

Adrian Wüthrich

Président de Travail.Suisse et ancien conseiller national





Prenez place dans Audi Business Class

Edition
SWISSSKI

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

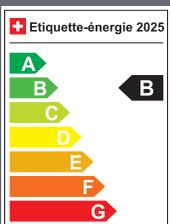
Audi Q4 e-tron Edition Swiss-Ski dès CHF 369.-/mois

avantage prix de 17,3% pour transfair inclus

Audi Q4 45 e-tron quattro Edition Swiss-Ski

Prix brut	66 900.-
Bonus Premium de 3,3%	- 2200.-
Remise MemberPlus transfair de 3%*	- 7350.-
Remise MemberPlus-Bonus de transfair de 11%*	- 1940.-
Votre prix spécial	55 410.-
Votre avantage prix	11 490.-
Taux d'intérêt annuel du leasing	1,99%
Mensualité de leasing	369.-

D'autres
offres attrayantes
pour transfair



Audi Q4 e-tron Edition Swiss-Ski 45 e-tron quattro, 285 ch, 17,2 kWh/100 km, 0 g de CO₂/km, cat. B. Offre de leasing: calculs de prix selon le tableau ci-dessus, premier versement: CHF 13 850.-. 48 mois, 10 000 km par an, taux annuel effectif du leasing 2,01%, hors assurance casco complète obligatoire. Modèle présenté: Audi Q4 e-tron Edition Swiss Ski 45 e-tron quattro, 285 ch, 17,5 kWh/100 km, 0 g de CO₂/km, cat. B., Extérieur S line, gris Typhon 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, châssis sport, vitrage teinté pare-soleil, boîtiers de rétroviseurs extérieurs en noir, suppression de la désignation de la puissance et du type de technologie, prix catalogue CHF 74 240.-, bonus Premium CHF 2440.-, remise MemberPlus CHF 8160.-, bonus de membre FSFP de 3% CHF 2150.-, prix d'achat au comptant CHF 61 490.-, premier versement: CHF 15 380.-. Mensualité de leasing: CHF 409.-/mois L'octroi d'un crédit est interdit s'il entraîne le surendettement du consommateur. Financement par AMAG Leasing SA. Promotion valable pour les contrats conclus jusqu'au 31 mars 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 und Member-Bonus transfair: l'offre est uniquement valable pour les membres de la transfair.