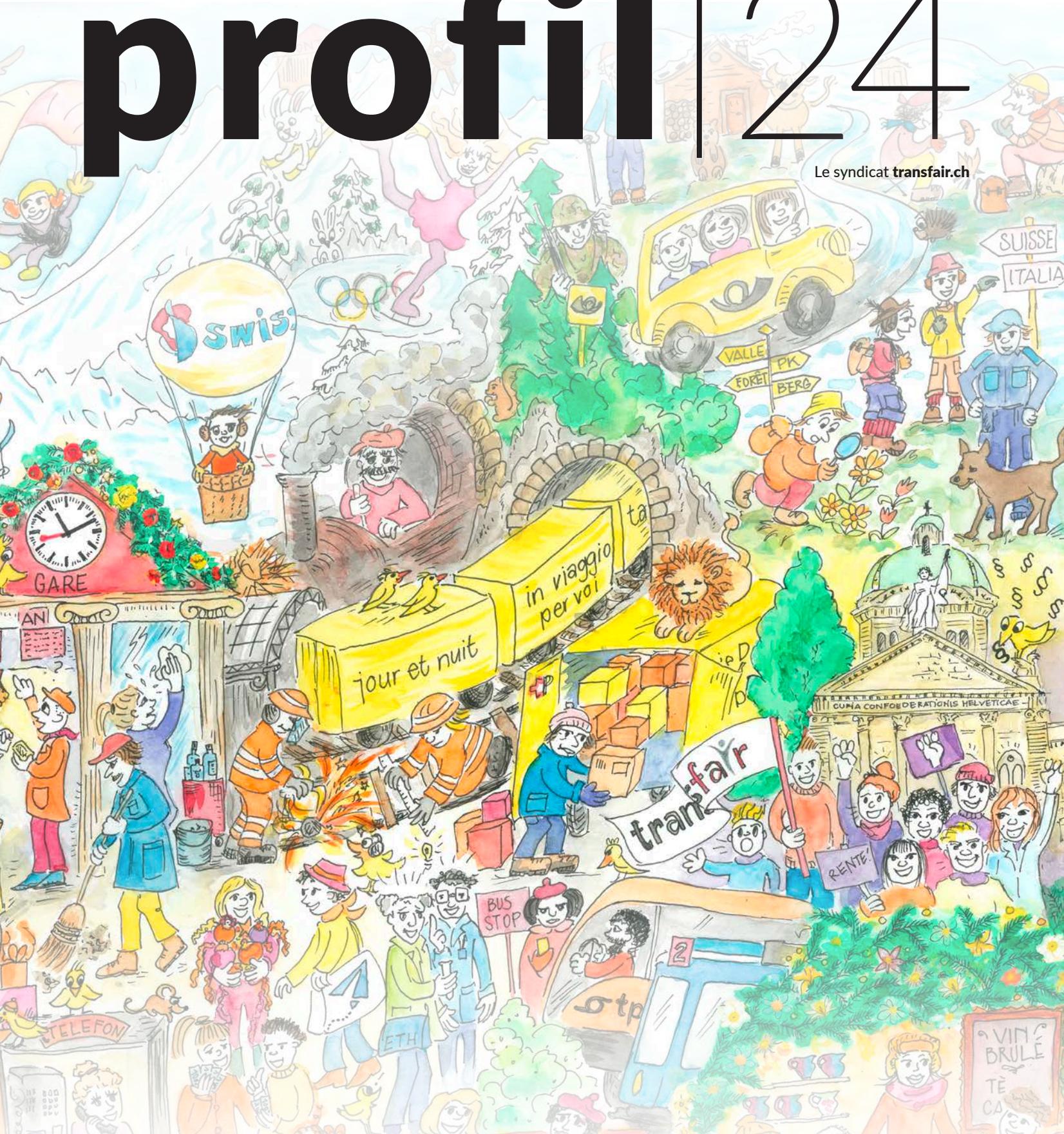


transfair

profil | 24

Le syndicat transfair.ch



Rétrospective et perspectives
avec le syndicat

Table des matières



4 Politique

6 Administration publique

8 Poste/Logistique

10 Transports publics

12 ICT

14 Affaires internes

Editorial

Chère lectrice, cher lecteur,

Sous tes yeux se déploie le rapport d'activité 2023 de transfair. En faisant défiler les pages, tu verras à quel point le travail du syndicat a été varié l'année dernière. Et tu remarqueras également que transfair s'est fixé de nombreux objectifs pour cette année 2024.

C'est avec plaisir que je jette avec toi un coup d'œil sur les points forts de 2023, dont la convention collective de travail pour le personnel de Swisscom. Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'ensemble du personnel bénéficie de plus de vacances, et les modèles de temps de travail flexibles ont été renforcés. transfair est très fier de ce résultat, et le syndicat se montre satisfait d'avoir pu faire une réelle différence pour tout le personnel de Swisscom grâce aux négociations.

Dans la branche Poste & Logistique, c'est surtout le congrès de branche remanié qui a fait parler de lui. L'équipe nouvellement constituée a réussi à organiser une manifestation fabuleuse et passionnante, avec un programme varié et une conférencière captivante qui, notons-le, souhaite se lancer à la course aux médailles à Paris 2024.

Le point fort de la branche Transports publics concerne CFF Cargo International qui propose deux modèles visant à mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et temps libre, tout en préservant la santé du personnel. Le compte épargne-temps permet d'épargner du temps de travail sur un compte individuel et d'en profiter plus tard. Le modèle d'avenir « 62 Plus » quant à lui permet une sortie progressive de la vie professionnelle entre 62 et 65 ans.

Dans la branche Administration publique, deux sujets relatifs à la caisse de pensions « PUBLICA » ont été réjouissants : d'une part l'élection d'Anja Schuler au sein de l'organe paritaire. Et d'autre part, un fort travail de lobbying politique grâce auquel transfair a pu balayer deux motions néfastes qui visaient une réduction massive des rentes.

La brillante réélection au Conseil national de Greta Gysin, présidente de transfair, a constitué le point d'orgue dans le domaine politique. Le syndicat n'est pas seulement fier de « sa Greta », il est aussi reconnaissant de l'étroite collaboration. Greta est un important « sparring-partner » qui permet aux membres de transfair et – sur certains sujets – à ses partenaires sociaux d'être entendus.

transfair veut continuer à être entendu en 2024. Car si tu lis les chapitres sur les perspectives 2024, tu verras que les défis ne manquent pas.



Tanja Brülisauer
Directrice de transfair





“ Avec transfair, je renforce les droits des travailleuses et travailleurs et je m’engage pour une véritable égalité salariale. ”

Greta Gysin
Présidente de transfair

Politique

transfair fait face à un vent glacial

Après des sessions négatives concernant l’AVS et la LPP, transfair s’est particulièrement réjoui de la réélection de sa présidente en octobre 2023. Greta Gysin a été brillamment réélue au Conseil national, et elle y fait entendre la voix des membres du syndicat. Ce lien direct est d’autant plus important que le vent politique est plus glacial que jamais.

transfair reste représenté au Conseil national

En octobre 2023, les Tessinoises et Tessinois ont brillamment réélu Greta Gysin, présidente de transfair, au Conseil national ! transfair est particulièrement fier de sa présidente et reconnaissant pour ce lien direct avec la politique nationale. La collaboration avec Greta Gysin est extrêmement précieuse pour transfair – et pour ses partenaires sociaux : grâce à des interventions élaborées conjointement, transfair peut directement aborder des problèmes à travers sa présidente, poser des questions critiques ou donner des impulsions pertinentes et faire bouger les choses. Depuis 2019, Greta Gysin a déposé 25 interventions dans l’intérêt de transfair et de ses membres.

L’AVS et la LPP menacées

Lors de la session de printemps 2023, le Parlement a réformé la LPP. Il a alors très mal conçu les dispositions transitoires :

transfair est particulièrement mécontent du fait que le Parlement ne veuille verser des suppléments de rente qu’aux personnes qui atteindront l’âge de la retraite pendant une période de transition de 15 ans, et que seule la moitié d’entre elles en profiteraient. En collaboration avec Travail.Suisse et des organisations du mouvement syndical, transfair a lancé un référendum en mars 2023, déposé le 27 juin 2023 avec 77 932 signatures. La votation aura lieu en 2024.

Il n’y a eu aucune raison de se réjouir pour l’AVS en 2023. Pas moins de trois objets concernant l’adaptation des rentes au renchérissement ont été rejetés lors de la session de printemps. transfair regrette les décisions des Chambres, car de nombreuses personnes à la retraite subissent une forte perte de pouvoir d’achat en raison de la hausse des primes d’assurance-maladie et du coût des loyers.



transfair s'est engagé pour l'adoption des trois interventions, aussi en faveur de ses membres déjà retraités. La votation du 3 mars 2024 offre toutefois une lueur d'espoir : le peuple a dit oui à la 13^e rente AVS à travers un vote exceptionnellement clair. Reste à voir comment cela se traduira dans la pratique.

Ne pas baisser la garde en matière d'égalité

À travail égal, salaire égal. Ce qui semble en théorie très simple et est fixé dans la loi se révèle toutefois très différent dans la pratique. Et la majorité des Chambres réunies ne voit absolument pas la nécessité d'agir. Le Conseil national a par exemple rejeté deux motions de Greta Gysin pour plus d'égalité salariale. Toutes deux visaient à renforcer la loi sur l'égalité à cet égard, par exemple en imposant une tolérance zéro en matière de discrimination salariale et en renforçant les contrôles et les obligations d'analyse. Dans la lutte contre la discrimination salariale persistante en Suisse, ces décisions sont très décevantes pour transfair et ne tiennent pas compte de la problématique de l'inégalité salariale entre les sexes.

Parce que la politique du Parlement ne va pas tout à fait dans le sens des travailleurs sur ce point, il existe le projet « RESPECT8-3.CH », où transfair participe aux avant-postes. La loi oblige les entreprises d'au moins 100 salarié-e-s à réaliser

des analyses salariales. Mais comme la loi sur l'égalité ne prévoit aucune sanction en cas de non-respect, transfair a mis en place une plateforme de signalement, en collaboration avec Travail.Suisse et les syndicats affiliés. Depuis le 1^{er} juin 2023, les entreprises qui ne respectent pas la loi peuvent être dénoncées en ligne, de manière anonyme. Tout signalement est examiné par l'équipe de projet avant que l'entreprise soit placée sur la liste noire publique. Cette publication permet de contribuer à l'application des analyses salariales et de combler, du moins en partie, une lacune de la loi.

Une motion de Greta Gysin apporte une lueur d'espoir en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elle demande que les pères puissent bénéficier du congé paternité légal même en cas de décès de leur enfant. En 2023, le Conseil national a adopté la motion sans tergiverser. Et en mars 2024, le Conseil des États a également dit oui à l'octroi d'un congé paternité de deux semaines, même si l'enfant est mort-né ou décédé à la naissance. La Chambre haute précise que le congé doit être accordé même si l'enfant décède dans les 14 jours suivant sa naissance, que le congé doit être pris en une seule fois et qu'il doit être accordé dans son intégralité à partir du moment où l'enfant est mort-né ou décédé.

Perspectives

Protéger la prévoyance professionnelle

Le référendum a été déposé en juin 2023. Et la votation aura probablement lieu à l'automne 2024. transfair se prépare à la campagne référendaire et s'engagera pour la protection de la prévoyance professionnelle.

Faire avancer l'égalité

La « liste noire » du projet RESPECT8-3.CH doit permettre de signaler de manière transparente les entreprises qui ne respectent pas la loi. transfair reste attentif à ce thème au niveau politique et continuera inlassablement à se battre pour que les employeurs fautifs assument leur responsabilité.

Protéger le service public

Lorsqu'il est question du budget fédéral, les parlementaires se montrent souvent avares et n'hésitent pas à faire des coupes sombres. Le personnel de la Confédération en particulier y laisse souvent des plumes, par exemple lors de coupes transversales décrétées par le Conseil fédéral ou en raison de l'absence de compensation du renchérissement sur les salaires. Néanmoins, le Parlement et la population attendent une qualité de service plus élevée que jamais. Cela ne peut pas marcher. Des économies sont également réalisées dans le domaine de la recherche, avec d'importantes conséquences sur l'attractivité de la Suisse. transfair met tout en œuvre pour protéger le service public et veut intervenir là où cela est possible. Les transports publics dépendent aussi du bon vouloir des Chambres fédérales. C'est précisément dans les domaines du transport de voyageurs et de marchandises que des investissements sont nécessaires pour un développement !

transfair garde aussi un œil sur les négociations avec l'UE. Le transport international de voyageurs est un sujet épineux. L'UE veut libéraliser. Mais pour transfair, il est clair qu'il faut s'en tenir au système qui a fait ses preuves.

Le débat du Conseil risque d'être chaud lorsqu'il s'agira de trois initiatives de la Commission de l'économie et des redevances (CER) du Conseil des États. Celle-ci veut en effet clarifier les règles du jeu en matière de concurrence entre les entreprises fédérales et le secteur privé. Un sujet qui pourrait concerner aussi bien Swisscom que la Poste.



“

La pression sur le personnel fédéral ne cesse d'augmenter. Les interventions parlementaires et la précarité des finances fédérales conduisent à un mélange toxique qui offre peu de marge de manœuvre et nous expose aux attaques. Néanmoins, transfair a réussi à faire jouer les synergies pour repousser les attaques contre le personnel fédéral.

”

Matthias Humbel
Responsable de la branche Administration publique



Administration publique

Progrès et retours en arrière

Pression sur les coûts. Pression du rendement. Pression des économies. Pression politique. Ce sont les thèmes qui ont occupé transfair en 2023 et qui continueront à marquer l'activité du syndicat en 2024. Des lueurs d'espoir apparaissent dans le travail au sein de l'organe paritaire de la caisse de pension PUBLICA et dans certains partenariats sociaux avec les offices.

Désillusion dans les négociations salariales

Après trois rondes intensives, transfair a dû annoncer en novembre 2023 l'échec des négociations salariales avec la ministre des finances responsable du personnel, la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter. Celle-ci ne voulait absolument pas s'écarter du 1 pourcent prévu dans son budget. La série des « compensations non intégrales du renchérissement » s'est ainsi poursuivie. L'administration fédérale ne semble pas être en mesure de respecter son propre principe « un bon employeur compense le renchérissement ». En effet, 2 pourcent de compensation manquante se sont déjà accumulés au cours des trois dernières années. Pour 2023, le personnel fédéral a donné un

signal fort : 8974 employé-e-s de la Confédération ont exigé de leur employeur la pleine compensation du renchérissement. Cette année encore, le personnel fédéral va se faire remarquer. Et transfair sera à ses côtés.

Attaques politiques contre PUBLICA repoussées

transfair a eu plus de succès au niveau parlementaire. En effet, le syndicat peut toujours compter sur sa présidente, la conseillère nationale Greta Gysin, et repousser plusieurs attaques contre la caisse de pension de la Confédération, PUBLICA. L'UDC s'en est pris à la retraite du personnel de la Confédération avec deux motions. Celles-ci ont d'abord trouvé une majorité au Conseil national, mais transfair et d'autres syndicats ont ensuite réussi à les faire échouer au Conseil des États. transfair est soulagé que ces deux motions toxiques aient pu être empêchées et que les lourdes attaques contre les rentes du personnel fédéral aient pu être repoussées au dernier moment.

transfair reste représenté au sein de l'organe paritaire

Avec Anja Schuler, un membre de longue date et ancienne collaboratrice de transfair a été élue au début de l'année au sein



de l'organe paritaire. transfair est très heureux de ce succès. Anja représentera les intérêts du personnel pour la législature 2023-2026. Elle se concentrera en particulier sur la question de savoir comment une bonne prévoyance peut tenir compte de l'évolution des modèles de travail et de société. La collaboration avec Anja est étroite et transfair est heureux de bénéficier de ce lien direct avec cet organe important.

Révision de la loi sur le personnel de la Confédération

Le processus de révision de la loi sur le personnel de la Confédération a débuté en été 2023. Des adaptations des ordonnances sur le personnel ont lieu régulièrement et le dernier mot revient toujours au Conseil fédéral. Si la loi sur le personnel de la Confédération est elle-même révisée, les choses se compliquent un peu. Ce n'est alors pas le Conseil fédéral qui a le dernier mot, mais le Parlement.

Toute la phase – jusqu'à l'adoption de la nouvelle loi sur le personnel – est donc beaucoup plus longue. transfair a pu participer aux premières discussions avec l'Office fédéral du personnel et a clairement pris position. Même si, sur le plan

du contenu, il y a – pour l'instant – peu de points problématiques, transfair a critiqué quelques aspects lors de la consultation des offices. La phase délicate reste toutefois à venir avec le débat parlementaire.

OFDF : tout vient à point à qui sait attendre

Tout a commencé le 28 janvier 2021 : conjointement avec Garanto et l'APC, transfair avait alors remis au directeur de l'AFD de l'époque un catalogue de revendications concernant les conditions de travail. Les partenaires sociaux ont longuement négocié et finalement signé le 18 octobre 2023 un paquet qui règle les points essentiels des conditions d'emploi à partir du 1^{er} janvier 2024. Cela comprend de nombreuses améliorations pour le personnel opérationnel de l'OFDF en matière de planification des engagements, de formation continue et de salaire. La signature du résultat des négociations ne marque toutefois pas la fin du processus. Depuis le début de l'année, un groupe de travail « Santé et diversité » travaille sur différentes questions encore en suspens. L'organisation des futures dispositions de retraite est également encore ouverte.

Perspectives

La loi sur le personnel de la Confédération doit passer le cap des débats aux Chambres fédérales

Après la consultation des offices en janvier 2024, la balle est désormais dans le camp du Conseil fédéral. Mais la phase vraiment délicate reste à venir avec le débat parlementaire. Il se pourrait bien que des partis hostiles au personnel fédéral lancent des attaques contre les conditions d'engagement. transfair suivra de près la phase parlementaire et interviendra le cas échéant au Conseil national par le biais de sa présidente, Greta Gysin.

Protéger la prévoyance professionnelle

L'un des gros morceaux de la révision de la loi sur le personnel de la Confédération est la prévoyance professionnelle. Dans ce domaine, quelques points devraient être adaptés (et développés). On peut toutefois craindre de nombreux vents contraires issus du camp bourgeois. Pour l'instant, toutes les parties impliquées sont dans l'attente d'une étude comparative entre les prestations de la caisse de pension de la Confédération et celles de l'économie privée. transfair attend cette étude avec impatience, car de ses résultats dépendra la direction que prendront notamment les prestations de prévoyance de la Confédération.

Accompagner l'adaptation du système salarial

À la suite d'un examen de l'évolution des salaires initié par la Commission des finances, la Confédération a commencé à élaborer un nouveau système salarial. transfair a déjà eu l'occasion de s'exprimer et a constaté qu'un nouveau système n'est pas absolument nécessaire. Mais en cas de changement, il est important que la solution choisie soit transparente, compréhensible et équitable.

L'avenir des partenariats sociaux

La collaboration avec le Parlement n'est pas le seul défi à relever. Les règles du jeu du partenariat social doivent être constamment rediscutées et négociées. Dans l'administration fédérale, quelques améliorations ont pu être obtenues récemment, ce qui devrait permettre à transfair d'être impliqué suffisamment tôt dans les questions de politique du personnel. En outre, la déclaration d'intention négociée avec la ministre des finances Karin Keller-Sutter devrait assurer un caractère plus contraignant. transfair est impatient de voir les évolutions en 2024. La ministre des finances doit prendre ses responsabilités.

Dans le domaine des EPF, les enjeux sont similaires : récemment, et à plusieurs reprises, la collaboration avec le Conseil des EPF a été frustrante pour transfair. C'est pourquoi transfair et les autres syndicats ont demandé un entretien. Ici aussi, l'objectif de transfair est d'obtenir une meilleure participation et une implication précoce des syndicats et de donner un caractère plus contraignant aux discussions et aux négociations.





“ Le bon fonctionnement des partenariats sociaux fait incontestablement partie du modèle de réussite suisse. En période de turbulences, nous sommes bien avisés de les cultiver pour une cohabitation pacifique. ”

Kerstin Büchel
Responsable de la branche Poste/Logistique

Poste/logistique

Vers de nouveaux horizons !

Plus de salaire et de meilleures conditions d'emploi. Tel est le bilan de transfair pour la branche Poste/Logistique pour l'année 2023. Avec la CCT Distribution, transfair est impliqué dans un projet pionnier gigantesque. Le partenariat social avec Planzer Colis est également réjouissant.

Bons accords salariaux dans un contexte économique difficile
Compte tenu d'une inflation relativement élevée en 2022, transfair a mis l'accent sur la réduction de l'écart salarial au sein de la Poste, durant les négociations salariales 2023. En d'autres termes, les personnes à faible revenu doivent en profiter nettement plus que celles appartenant à la catégorie des revenus plus élevés. transfair a défendu cette approche solidaire et pu obtenir une augmentation moyenne des salaires de 2,5 pourcent ainsi que le relèvement du salaire minimum mensuel à 4000 CHF.

Près d'un an après, la délégation de transfair est extrêmement satisfaite du résultat : « Pour transfair, il est important que l'ensemble du personnel de la Poste en profite cette année. Avec le résultat actuel, des mesures salariales générales substantielles sont prévues pour 2023. Nous avons ainsi réussi à obtenir

une différence financièrement durable, que le personnel ressentira encore dans quelques années ».

Le personnel roulant de CarPostal bénéficie également d'une augmentation de salaire. Grâce à une intervention de transfair, il a été possible de remédier à une irrégularité dans la classification salariale. Une analyse a en effet révélé des différences de salaire incompréhensibles entre le personnel roulant CarPostal existant et les nouveaux arrivants. Après des discussions constructives avec CarPostal, des corrections salariales importantes ont été apportées au 1^{er} janvier 2024, grâce à l'intervention de transfair.

Meilleures conditions d'engagement sur le marché de la logistique !

En juin 2023, transfair et 45 partenaires ont atteint une étape importante. Les plus importants employeurs et syndicats du marché suisse de la logistique se sont assis à la table des négociations avec transfair et les autres représentations du personnel et ont élaboré une base commune pour les conditions d'emploi dans la branche de la distribution. En juin, les partenaires se sont entendus sur une convention collective



Perspectives

Des accords salariaux positifs en ligne de mire

Au moment de la clôture de la rédaction – mi-avril 2024 – les négociations salariales avec la plupart des partenaires sociaux de la branche sont encore en cours. Étant donné que transfair n'a pas encore trouvé un accord avec le géant jaune, les résultats pour les autres domaines de l'entreprise comme CarPostal, PostFinance, Immobilier ou notime sont également encore en suspens. transfair met tout en œuvre pour pouvoir renouer avec le résultat de 2023 !

Conclure la CCT Poste 2025

Lors du congrès de branche 2023, transfair a posé les jalons de la nouvelle CCT Poste 2025. Le 7 septembre 2023, les partenaires sociaux ont lancé les négociations. Celles-ci sont toujours en cours. Même après divers tours, d'intenses discussions et des débats parfois controversés, aucun résultat n'est encore connu au moment de la clôture de la rédaction. transfair s'attend à une conclusion en mai 2024. La mise en œuvre aura lieu au 1^{er} janvier 2025.

Garder un œil sur la politique

Dans le domaine politique, diverses motions et interventions, qui pourraient avoir de grandes répercussions sur le service postal universel tel que nous le connaissons aujourd'hui, ont été déposées ces derniers mois. transfair observe de près les possibles conséquences sur la Poste et son personnel. Grâce à son lien direct avec le Parlement, transfair agira le moment venu et s'engagera dans l'intérêt de ses membres et de l'ensemble du personnel de la Poste.

Bonnes perspectives chez Presto

Les négociations exigeantes sur l'avenir de la CCT Presto ont bien progressé. transfair est confiant qu'une CCT digne de ce nom verra bientôt le jour pour les employé-e-s de la société de distribution matinale. Le contexte économique reste difficile pour le secteur de la filiale de la Poste. Il est donc d'autant plus important de soutenir le personnel dans cette situation.

Planzer Colis et Quickpac

Ce fut une surprise pour tout le monde lorsque la Commission de la concurrence a interdit à la Poste de reprendre Quickpac. Avec Planzer Colis, c'est désormais une autre entreprise suisse qui reprend les services et le personnel de Quickpac. transfair se réjouit de cette évolution, car il y a avec Planzer Colis un partenariat social certes nouveau, mais constructif. Il s'agit de l'entretenir en 2024 et de bien accompagner l'intégration des quelque 4000 employé-e-s dans la CCT Planzer Colis.



“

Les entreprises des TP ont encore plus besoin d'une bonne direction. Un management éclairé et compétent sur le plan technique et social est décisif pour la culture du travail, la sécurité et la santé du personnel.

”

Bruno Zeller
Responsable de la branche Transports publics



Transports publics

Meilleures conditions de travail pour le personnel des TP.

2023 a été une année fructueuse pour transfair. Dans différentes entreprises, le syndicat a pu négocier des améliorations substantielles des conditions d'engagement pour le personnel. Les mesures visant à préserver la santé du personnel et à mieux concilier travail et temps libre chez CFF Cargo International constituent un point fort particulier.

transfair a beaucoup négocié

Une fois de plus, les négociations salariales pour 2023 ont été marquées par la hausse de l'inflation. Celle-ci a certes été compensée à court terme par des primes uniques dans les transports publics, mais pas de manière durable. En exploitant les synergies, transfair a en outre contribué à éviter une réduction préjudiciable du budget fédéral alloué aux indemnités du transport régional de voyageurs pour 2024.

Chez Turbo, une nouvelle CCT avec un nouveau système salarial sera introduite au 1^{er} juillet 2024. Pour transfair, c'est un bon exemple dans la branche. Le syndicat est impatient de voir comment le marché du travail et les autres entreprises de transport vont réagir à ce système salarial facile à expliquer,

simple et transparent. L'amélioration essentielle réside dans la garantie d'une progression salariale sur 18 ans, tout en continuant à travailler 40 heures par semaine.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le personnel des Chemins de fer appenzellois (AB) bénéficie d'une nouvelle CCT d'entreprise. transfair a réussi à obtenir des améliorations significatives après 11 tours de négociation : dans l'entreprise, la semaine de 6 jours est p.ex. désormais remplacée par la semaine de 5 jours. La prime du dimanche est plus élevée, il y a un nouveau système salarial avec, pour la plupart, de meilleures perspectives, un temps de travail minimum garanti de 300 minutes par tour de service et la possibilité d'acheter une semaine de vacances supplémentaire par an. transfair s'est battu dès le début pour de bonnes solutions et des améliorations pour l'ensemble du personnel d'AB et était prêt à jeter des ponts. Avec les résultats obtenus dans le cadre de la CCT d'entreprise, AB dispose aussi d'un moyen attractif pour trouver du personnel et conserver les employé-e-s déjà en poste. transfair se montre très satisfait du résultat.

En 2023, aucune négociation concrète n'était à l'ordre du jour aux CFF et chez CFF Cargo. Mais transfair aime s'y prendre à l'avance et a réalisé un sondage pour savoir où le bât blesse. Un thème s'est révélé être un champ d'action évident : le temps de travail. Divers retours ont été enregistrés concernant une éventuelle réduction du temps de travail, l'aménagement de modèles de travail et de temps partiel et les allocations. Pour transfair, il est clair qu'en introduisant de nouveaux systèmes efficaces et productifs, les CFF réaliseront d'importantes économies au cours des prochaines années. Afin de faire participer le personnel à ces gains de productivité, une réduction progressive du temps de travail à fournir représente un scénario possible. Cela offre également aux CFF la possibilité de proposer des modèles de travail attrayants pour le personnel d'exploitation et le personnel administratif, et d'améliorer le repos et la sécurité du personnel.

Chez CFF Cargo International, transfair se réjouit d'un point fort particulier. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le compte épargne-temps et le modèle d'avenir « 62 Plus » sont deux modèles qui favorisent la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et préservent la santé du personnel. La première option permet au personnel d'épargner, sur une base volontaire, différents éléments d'épargne sur un compte-temps individuel. Ceux-ci peuvent être utilisés ultérieurement à des fins personnelles, sous forme de congés payés ou d'une réduction individuelle du temps de travail (aussi avant le départ à la retraite). Le deuxième modèle permet une sortie progressive de la vie professionnelle entre 62 et 65 ans. Les employé-e-s peuvent choisir leur variante préférée au plus tard six mois après leur 61^{ème} anniversaire. Pour transfair, ces deux variantes constituent un véritable acquis et le point fort de 2023 !

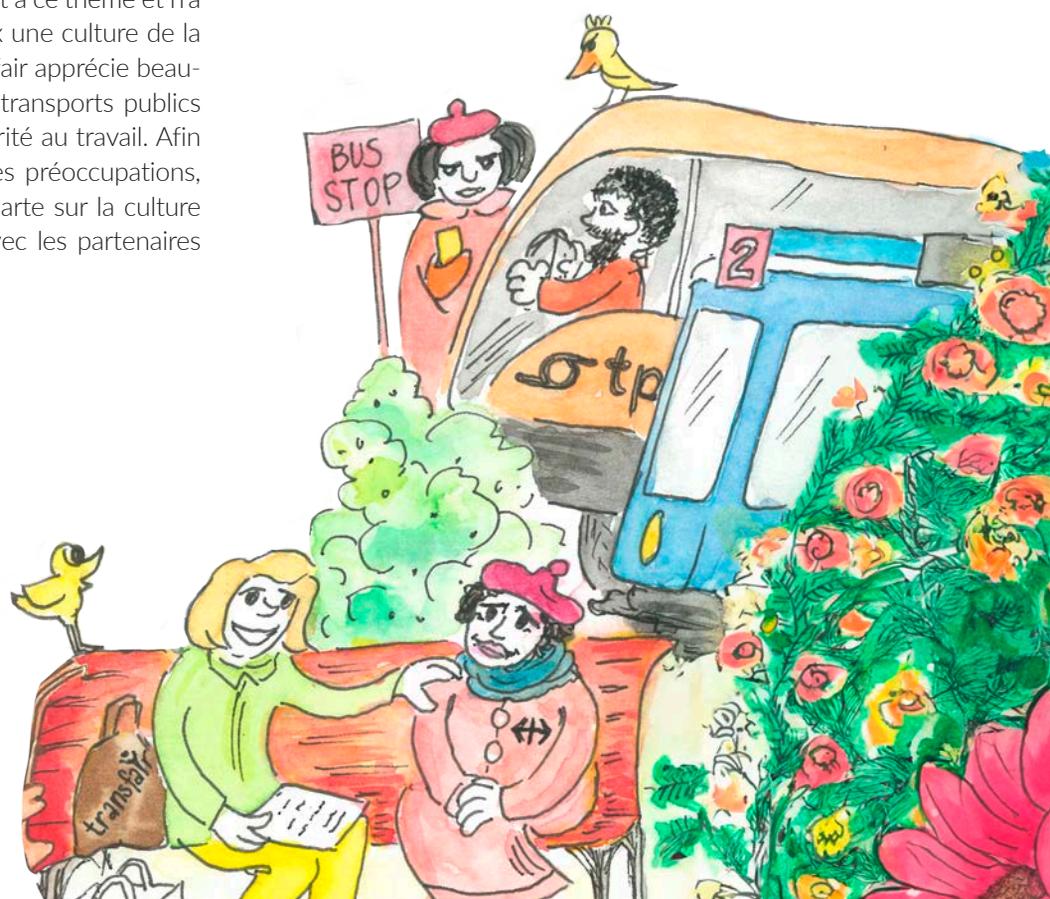
Renforcer la sécurité dans les TP

La sécurité au travail est une priorité absolue pour transfair. Depuis 2022, transfair s'intéresse activement à ce thème et n'a cessé d'exiger de ses partenaires sociaux une culture de la sécurité très marquée. C'est pourquoi transfair apprécie beaucoup que ses partenaires sociaux dans les transports publics accordent une grande importance à la sécurité au travail. Afin que la sécurité reste toujours au centre des préoccupations, le syndicat a élaboré en 2023 sa propre charte sur la culture de la sécurité, régulièrement thématisée avec les partenaires sociaux.

transfair exige notamment une culture de l'erreur appliquée, une planification des horaires qui offre des réserves de temps suffisantes pour toutes les étapes du travail et une communication simple et compréhensible des informations relatives à la sécurité. Le personnel doit bénéficier d'une bonne formation régulière dans le domaine de la sécurité, avoir recours à un système d'annonce fiable et pouvoir stopper le travail immédiatement dans des situations potentiellement dangereuses.

La santé du personnel en point de mire

Préserver la santé du personnel dans les transports publics, tel était le thème du congrès de branche de 2023. En raison notamment du nombre élevé de jours d'absence parmi le personnel des entreprises de TP, transfair a élaboré une résolution comprenant différentes revendications. Du renforcement de la prévention et de l'identification des problèmes jusqu'à l'appel aux milieux politiques pour une mise à disposition des entreprises de transport des moyens financiers suffisants de la part de la Confédération et des cantons, afin qu'elles puissent non seulement assumer leurs tâches clés, mais aussi engager suffisamment de personnel : transfair a pensé à diverses approches de ce vaste sujet. Car sans un personnel suffisant et en bonne santé, les transports publics ne roulent pas, comme nous le rappellent les premières réductions de l'offre dans les transports régionaux et urbains.





Perspectives

Réussir diverses négociations

Le travail de négociation se poursuit en 2024 : aux TPG (Transports publics genevois), transfair a pour objectif d'obtenir les améliorations nécessaires en priorité par le biais de négociations. Et qu'il soit moins souvent nécessaire de recourir aux menaces de grève. Les négociations en cours aux TPF (Transports publics fribourgeois), où il faut faire preuve de persévérance, sont également essentielles. transfair s'attend à une nouvelle CCT d'ici fin 2024, qui pourrait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2025. Chez Turbo, le nouveau système salarial sera appliqué le 1^{er} juillet 2024 lors des premières négociations salariales. Chez Südostbahn, il s'agit de négocier une réglementation de pauses avantageuse pour le personnel roulant. Avec les VBZ et CarPostal, la CCT-cadre du canton de Zurich doit être révisée en 2024, après 10 ans. Et puis il y a la CCT des CFF et de CFF Cargo. transfair est préparé à d'éventuelles négociations CCT ou BAR. Les négociations pourraient avoir lieu au plus tôt au cours du 3^{ème} ou 4^{ème} trimestre.

Établir un dialogue sur la culture de la sécurité et la santé dans les transports publics

En 2024, transfair continuera à porter une attention particulière à la culture de la sécurité et à la santé du personnel dans les entreprises de TP. Afin que ces thèmes figurent régulièrement à l'ordre du jour, transfair veut établir un dialogue sur la culture de la sécurité et la santé avec ses partenaires sociaux. Que ce soit en cas de taux d'absentéisme élevé ou en regardant la propension croissante à la violence et les agressions de la part de certains passagers envers le personnel des transports publics : transfair tire la sonnette d'alarme. Le soutien de la direction fait encore défaut. La protection du personnel doit être renforcée par d'autres éléments de sécurité. De plus, transfair exige que les cadres soient mieux formés et connaissent encore mieux la « Procédure en cas de délits poursuivis d'office ». Car ce sont eux qui doivent soutenir le personnel victime d'agressions ou de harcèlement !

Donner des orientations politiques aux transports publics

Il n'y a pas que des thèmes relevant du partenariat social qui accompagnent transfair. Sur le plan politique, transfair reste également attentif et se concentre principalement sur trois aspects. Il y a d'abord la loi sur les CFF : elle est importante pour le développement financier des CFF et doit aboutir à une conclusion favorable aux CFF. Le deuxième aspect est l'ensemble du dossier européen où la libéralisation du transport international de voyageurs sera probablement mise sur la table des négociations. Pour transfair, il faut absolument empêcher cette libéralisation. En effet, le modèle de coopération actuel que les CFF entretiennent avec les opérateurs ferroviaires étrangers a fait ses preuves. Il protège la stabilité du système des TP et évite, en particulier, que les conditions de travail du personnel des TP soient mises sous pression. Enfin, il y a le transport de marchandises de l'avenir. transfair demande aux milieux politiques de poser les jalons pour que le transfert de la route au rail devienne un modèle de réussite également dans le trafic intérieur et le trafic d'import-export.

Zoom sur le leadership

Un bon leadership est un élément central de la satisfaction du personnel. Les bons dirigeants donnent des ailes à leurs collaboratrices et collaborateurs et leur permettent de donner le meilleur d'eux-mêmes. Le personnel et l'entreprise en profitent. Le leadership permet par ailleurs de contribuer positivement au climat de travail, ce qui améliore l'attractivité de l'employeur. Lors du congrès de branche 2024, transfair veut jeter un regard sur ce qui fait un bon dirigeant, sur ce qu'est un mauvais dirigeant et sur ce que les employé-e-s actuel-le-s et futur-e-s des TP attendent et exigent.



“ La pression sur le personnel augmente chez nos partenaires sociaux en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, couplée à la pression omniprésente des coûts. Elle a fortement occupé transfair en 2023. La fin de cette malheureuse tendance n'est malheureusement pas encore en vue – mais transfair ne baisse pas les bras et continue à se battre en 2024 pour apporter un contrepoids décisif. ”

Marika Schaeren
Responsable de la branche ICT



ICT

Année (électorale) réussie pour la branche ICT

Même si la branche est soumise à une énorme pression sur les coûts et que le manque de main-d'œuvre qualifiée met également le personnel sous pression, transfair a eu plusieurs raisons de se réjouir en 2023. Dont en particulier la conclusion de la nouvelle CCT Swisscom. Les élections réussies à la représentation du personnel chez Swisscom et cablex ont elles aussi focalisé les regards.

Plus de temps – une meilleure qualité de vie avec la nouvelle CCT Swisscom

En comptant le temps de préparation, transfair a investi plus de 26 mois au total, de novembre 2021 à janvier 2024, pour moderniser la nouvelle CCT de Swisscom. Dès le congrès de branche 2021, le syndicat a posé la première pierre d'un règlement moderne et attractif qui fixe les conditions d'emploi de quelque 10 000 collaboratrices et collaborateurs de Swisscom. Les négociations avec tous les partenaires sociaux ont débuté en mai 2022. Après exactement une année, transfair a pu communiquer le succès : la nouvelle CCT Swisscom était signée.

Huit mois plus tard, transfair se montre toujours très satisfait de la CCT. En effet, il s'agit d'un paquet global équilibré qui apporte des améliorations dans de nombreux domaines. Le syndicat tenait à ce que chaque personne bénéficie d'une amélioration sensible. C'est chose faite : avec l'augmentation des jours de vacances en particulier, transfair peut faire une différence sensible pour toutes et tous. transfair est fier de constater que diverses revendications de ses membres sont également prises en compte dans les nouvelles conditions d'engagement. La nouvelle CCT est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024 et comprend entre autres les acquis suivants :

- Au moins 1 jour de vacances de plus pour tout le monde, jusqu'à 3 jours selon l'âge
- Règles claires et contraignantes pour le télétravail
- Temps partiel amélioré
- 20 semaines de congé maternité (+ 2 semaines)
- 4 semaines de congé paternité (+ 1 semaine)
- 4 semaines de congé d'adoption (+ 2 semaines)
- NOUVEAU 24 semaines de congé parental (si les deux parents travaillent chez Swisscom)

- NOUVEAU 4 semaines de congé à la naissance d'un enfant pour les couples de même sexe
- 10 jours pour la prise en charge d'un proche malade (+ 8 jours)
- Salaire minimum 54 600 CHF (+ 2600 CHF)
- Allocation de formation mensuelle de 290 CHF (+ 40 CHF par mois)

Pour transfair, il reste toutefois encore une ombre au tableau. Il n'a pour l'instant pas été possible d'obtenir la poursuite de la flexibilisation, voire la réduction du temps de travail hebdomadaire. transfair garde l'évolution de ce thème en point de mire.

Représentation du personnel : élections réussies

Conserver les sièges existants et en gagner d'autres au sein de la représentation du personnel (RP) Swisscom et cablex, tel était un autre but de transfair. Au moyen d'une tactique habile, transfair a atteint cet objectif. Grâce à une bonne préparation et à d'excellent-e-s candidat-e-s, à une campagne bien pensée qui a su mobiliser le personnel de Swisscom pour voter, transfair a pu conserver tous les sièges et même en gagner un supplémentaire. Un grand succès, car la RP est un maillon important pour transfair. Grâce à une étroite collaboration, transfair est informé en amont d'éventuelles difficultés et peut, à l'occasion d'un échange régulier avec Swisscom, intervenir à temps et contribuer ainsi à résoudre des problèmes. transfair tient à remercier chaleureusement tous ceux et toutes celles qui se sont mis à disposition et qui ont participé aux élections :

- Arno Balzer (Région Grisons)
- Muradija Dzinovic (BC Berne B2C)
- Danilo Ravelli (cablex)
- Brigitta Rudolf (Région SG/AI/AR/SH/TG/GL)
- Céline Wüst (BC Berne B2B)
- Dieter Kapfer (BC Zurich B2B)
- Marcel Probst (BC Zurich B2B)
- André Indergand (BC Berne INI)
- Antonino Simone (Région Valais)
- Filipe Lanzana (BC GE/NE/JU/VD/FR)
- Gianna di Lizia (Région Tessin)
- Alberto Cengia (Région Tessin)
- Angela Denzler (BC Berne INI)

La stabilité grâce à la prolongation de la CCT cablex

En mai 2023, les partenaires sociaux ont entamé les négociations de la nouvelle CCT. Après quatre tours intensifs durant lesquels les positions de toutes les parties aux négociations sont restées trop divergentes, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger la CCT d'une année supplémentaire, soit jusqu'au 31 décembre 2024.

Pour transfair, ces étapes intermédiaires et la prolongation ont été nécessaires pour qu'une CCT moderne puisse être élaborée en 2024. cablex évolue dans un marché semé de défis qui ne sont pas toujours faciles à relever pour le personnel de cablex. La prolongation de la CCT existante apporte

une stabilité au personnel dans cette situation. De ce fait, c'était selon transfair la seule manière raisonnable de procéder. Les améliorations suivantes sont néanmoins entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2024 :

- Augmentation de l'allocation pour travail de nuit régulier de CHF 8.30 à 9 CHF/heure, plus supplément vacances
- Augmentation de l'allocation pour travail irrégulier le dimanche de 75 pourcent à 100 pourcent
- Absences payées en cas de mariage désormais 3 jours au lieu de 2 jours
- Augmentation du salaire annuel minimum à 56 420 CHF

Une assemblée de branche à travers le temps et l'espace

La première édition de l'assemblée de branche ICT sous une nouvelle direction fut un véritable succès. La rencontre de décembre 2023 a été précédée en mars 2023 d'une passation de pouvoir tout aussi réussie entre l'ancien responsable de branche Robert Métrailler et la « nouvelle » Marika Schaeren. Cette passation semble plus que réussie. En témoignent non seulement une passionnante assemblée de branche, variée et bien fréquentée, mais aussi un résultat électoral convaincant pour les représentations du personnel de Swisscom et de cablex. Avec le soutien de son équipe, Marika Schaeren tient fermement les rênes de la branche ICT et marque le partenariat social d'une empreinte positive grâce à son esprit d'ouverture qui repose sur le dialogue.





Perspectives

Reprendre les négociations CCT cablex

Dans sa rétrospective, transfair a déjà laissé entendre que la prolongation de la CCT en 2023 était une étape importante pour cablex afin d'apporter de la stabilité dans une situation tendue. Mais le moment est définitivement venu pour prendre en main les affaires en suspens et lancer les négociations pour une nouvelle CCT plus moderne. Les partenaires sociaux devraient reprendre les négociations CCT en mai 2024. L'objectif est d'aboutir à une nouvelle convention qui entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 2025. transfair met tout en œuvre pour atteindre cet objectif et pour obtenir des améliorations, notamment dans le domaine de la conciliation entre travail et loisirs.

Renouveler la CCT localsearch

L'actuelle CCT de localsearch est en vigueur depuis janvier 2021. Il est donc temps de la réviser et d'aider le personnel de localsearch à bénéficier de conditions de travail plus modernes. Là aussi, transfair a des objectifs clairs : une meilleure conciliation entre travail et temps libre, un modèle de retraite partielle analogue à la CCT Swisscom et plus de vacances pour toutes et tous. Le coup d'envoi des négociations sera donné en mai 2024. transfair cherche résolument à aboutir à une nouvelle CCT qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Poursuivre les négociations de la CCT IT-Services

Les différentes filiales de Swisscom dans le domaine informatique doivent être regroupées sous une CCT Swisscom IT-Services commune et autonome. Les premières négociations ont eu lieu en 2023 et se poursuivront en 2024. Ces filiales sont très différentes par leur taille, leurs tâches, leurs sites et leur maturité, mais elles doivent obtenir avec cette CCT des directives communes, inspirées de la CCT Swisscom. Les partenaires sociaux ont pour objectif de mettre en œuvre cette nouvelle CCT au 1^{er} janvier 2026. Les négociations doivent se poursuivre au plus tard au deuxième semestre 2024. Ici aussi, transfair se focalise sur la création de conditions de travail modernes et équitables pour chaque personne.

Nouveaux modèles de temps de travail pour Swisscom

transfair est certes fier de la nouvelle CCT pour le personnel de Swisscom, mais comme déjà évoqué dans la rétrospective, certains points doivent encore être discutés. Il s'agit par exemple de la réduction du temps de travail hebdomadaire, éventuellement une semaine à quatre jours ou une autre forme de temps de travail flexible. transfair souhaite aborder ces thèmes dans le cadre du partenariat social et mettre en place des projets pilote en dehors du spectre de la CCT.





**Pour la troisième
année consécutive,
transfair est en pleine
croissance et envisage
l'avenir avec plus de
force.**



Tanja Brülisauer
Directrice de transfair

Affaires internes

transfair a le vent en poupe

Après le décès du co-président de transfair Thomas Ammann en 2022, l'année 2023 a apporté de nombreuses lueurs d'espoir. Le nouvelle identité visuelle de transfair s'est particulièrement fait remarquer. Ainsi que l'essor du nombre de membres : l'engagement de transfair a porté ses fruits avec de bons résultats aux négociations et un effectif stable.

Le tendance à la hausse du nombre de membres se poursuit

Pour la troisième année consécutive, transfair enregistre une croissance du nombre de ses membres. Et ce, bien que le syndicat continue d'agir dans un environnement devant faire face depuis des années à une importante érosion des membres. Plus d'un expert a déjà déclaré que le travail syndical était superflu et mort. Mais la tendance à la hausse le montre : c'est tout le contraire ! transfair prend son travail au sérieux et obtient année après année des améliorations concrètes en matière de salaire, de conditions de travail et de participation du personnel. C'est apprécié et payant pour chacun-e.

transfair fait peau neuve

transfair a posé les bases en 2022 avec la refonte complète de son site internet. Depuis le début de l'année 2023, le magazine et le profil ont également fait peau neuve. Tous les autres moyens de communication de transfair ont aussi été modernisés : de la présence sur les réseaux sociaux, en passant par les éléments liés aux campagnes de recrutement, jusqu'aux cartes postales. La nouvelle présentation est harmonieuse, bien visible et aide transfair non seulement à renforcer sa marque, mais aussi à souligner ses actions par des mots et des images.



Perspectives

Renforcer le travail de campagne

Les personnes attentives l'auront constaté en lisant les pages dédiées aux branches. Avec divers partenaires sociaux, transfair est en pleine négociation pour de nouvelles conditions de travail. transfair s'attend à ce qu'au moins cinq nouvelles conventions soient applicables à partir du 1^{er} janvier 2025. Afin de se baser sur les améliorations correspondantes pour le recrutement de nouveaux membres, le syndicat a élaboré en 2024 un nouveau modèle de campagne. La phase de test a été achevée avec succès avec la première campagne sur le thème de la CCT Swisscom fin 2023 / début 2024. transfair est impatient de voir quel sera l'impact sur le nombre de membres

Augmenter la visibilité de transfair

Avec le nouveau Corporate Design, transfair a posé les bases d'un grand objectif pour 2024 : augmenter la visibilité de transfair à tous les niveaux. Cet objectif doit être atteint d'une part grâce à des campagnes habilement planifiées et d'autre part grâce à une présence mieux adaptée au groupe cible ; en particulier dans l'univers des médias sociaux.



Impressum

Éditeur : transfair, Hopfenweg 21, 3000 Berne 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch.

Conception : Lea Lüthy et Gaby Möhl

Texte et rédaction : Aline Leitner

Images : Barbara Hess

Traductions : Cécile Jacq, www.jacq.ch.

Typographie : Jeannine Beuret, Prolith SA, Ittigen.

