PVB APC

Nr. 3 | Oktober | Octobre | Ottobre 2020

Magazin-e

Personalverband des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | www.pvb.ch

Die Zugangsrechte der Gewerkschaften

Während Corona sowieso! | Seiten 9–11

Droits d'accès des syndicats

Une évidence à l'heure du coronavirus! | Pages 20–22

Diritto all'accesso da parte dei sindacati

Anche durante la crisi causata dal Coronavirus! | Pagine 28–30

© Adobe Stock

BEKB

Vorteilhafte Konditionen. Aus Überzeugung.
Profitieren Sie vom Spezialangebot für Festzinshypotheken - auch bei gestaffeltem Bezug. Der Zinssatz ist bis zu 12 Monate im Voraus fixierbar, und es fallen keine Bearbeitungsgebühren an.

Erfahren Sie mehr: 031 666 14 40 oder bekb.ch/pvb

* Beispiele, Zinsänderungen vorbehalten.

Wir suchen auf den 1. März 2021 oder nach Vereinbarung eine/n

Jurist / Juristin 80 %
(die Stelle ist auf 1 Jahr befristet)

Ihre Aufgaben
Sie beraten unsere Mitglieder bei Problemstellungen am Arbeitsplatz. Sie bearbeiten selbständig vielseitige und komplexe Fälle im Rahmen der speziellen Personalgesetzgebung für die Bundesverwaltung sowie den ETH-Bereich. Neben dem Erstellen von arbeitsrechtliche Gutachten und Stellungnahmen vertreten Sie die Interessen der Mitglieder gegenüber dem Arbeitgeber und den Behörden. Diese Aufgabe nehmen Sie in Zusammenarbeit mit den Verbandssekretär-innen war. Sie beraten unsere verbandsinternen Gremien bei rechtlichen Fragestellungen und verfassen juristische Beiträge in unseren Verbandspublikationen.

Ihr Profil
Sie haben einen Master in Rechtwissenschaften und verfügen bereits über Berufserfahrung, insbesondere im öffentlichen Arbeitsrecht. Sie sind mit der Arbeit eines Personalverbandes sowie Verbandsstrukturen vertraut oder verfügen über gleichwertige Kenntnisse. Sie verfügen über eine hohe Sozialkompetenz, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen. Sie arbeiten gerne selbständig sind aber auch teamfähig. Sie sind deutscher oder französischer Muttersprache und verfügen über sehr gute Kenntnisse der jeweils anderen Landesprache.

Unser Angebot
Wir bieten Ihnen eine verantwortungsvolle, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit in einem spannenden und dynamischen Arbeitsumfeld. Sie wirken mit in einem motivierten Team, in dem Mitdenken gefragt ist und Flexibilität gefördert wird. Unsere Anstellungs- und Arbeitszeitbedingungen orientieren sich am Bundespersonalrecht.

Fühlen Sie sich der Herausforderung gewachsen? Dann freuen wir uns auf Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an bewerbung@pvb.ch.

PVB APC

Personalverband des Bundes PVB
Ansprechperson: Janine Wicki, Generalsekretärin
Wabernstrasse 40 I 3007 Bern
+41 31 938 60 61 I pvb@pvb.ch I www.pvb.ch

Für die Ausschreibung auf Französisch:
www.pvb.ch > Über uns > News

Inhalt

Editorial: «Es ist uns wichtig, dass auch wir direkt in Kontakt mit dem Personal sein können» | Seite 4

#IhreGeneralsekretärin: Die Besitzstandsgarantie ist eine soziale Verantwortung | Seite 4

Bundespersonalverordnung: Keine Schlechterstellung von älteren Arbeitnehmenden! | Seite 5

Treffen zwischen den Gewerkschaften und dem ETH-Rat: Der PVB schlägt eine Arbeitszeitverkürzung als Ausgleich vor | Seite 6

Paul Scherrer Insitut: Treffen mit dem neuen Direktor | Seite 6

Armee: Austausch mit dem Chef der Armee Herr Korpskommandant Süssli | Seite 7

Vernehmlassung im EDA: Der PVB hat Stellung genommen | Seite 7

Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT): Das Versprechen «keine Entlassungen» muss eingehalten werden! | Seite 7

Home-Office: JA, mit den richtigen Rahmenbedinungen! | Seite 8

Dossier: Die Zugangsrechte der Gewerkschaften – während Corona sowieso! | Seite 9

Interview mit Adrian Lobsiger, Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) | Seite 12

FAQ Coronavirus: Schwangere Angestellte und Covid-19 – Ferienreisen in gefährdete Länder | Seiten 13 und 14

Sommaire

Editorial: «Il est essentiel que nous puissions maintenir un contact direct avec le personnel» | Page 15

#VotreSecrétairegénérale: La garantie des droits acquis relève de la responsabilité sociale de l'administration | Page 15

Ordonnance sur le personnel de la Confédération: Non à une dégradation des conditions pour les travailleuses et travailleurs âgés ! | Page 16

Rencontre entre les syndicats et le Conseil des EPF: L'APC propose une réduction du temps de travail en compensation | Page 17

Armée: Rencontre avec le Chef de l'armée, le commandant de corps Thomas Süssli | Page 18

Procédure de consultation au DFAE: L'APC a pris position | Page 18

Télétravail: c'est OUI, mais bien encadré! | Page 19

Dossier: Droits d'accès des syndicats – une évidence à l'heure du coronavirus! | Page 20

Interview avec Adrian Lobsiger, Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT) | Page 23

7 questions à: Marcia Gouffon | Site 24

Sommario

Editoriale: «Per noi è fondamentale avere la possibilità di essere in contatto diretto con il personale» | Pagina 26

#VostraSegretariagenerale: La garanzia dei diritti acquisiti è una responsabilità sociale | Pagina 26

Revisione OPers: nessun peggioramento delle condizioni per i dipendenti più anziani – garanzia di mantenimento dei diritti attuali! | Pagina 27

Dossier: Diritto all'accesso da parte dei sindacati – anche durante la crisi causata dal Coronavirus! | Pagina 28

Armee: Austausch mit dem Chef der Armee

Am 3. September besuchten auf Initiative des PVB die Verbandspräsidentin Barbara Gysi und der stellvertretende Generalsekretär Elias Toledo, den Chef der Armee in seinem Büro im Bundeshaus Ost. Neben dem gegenseitigen Kennenlernen und der Konsolidierung der guten sozialpartnerschaftlichen Beziehung, standen auch handfeste Themen auf der Traktandenliste. **Seite 7**

EPF: l'APC propose une réduction du temps de travail en compensation

La traditionnelle rencontre entre partenaires sociaux concernant les revendications salariales s'est déroulée le 26 août dernier, sous la direction du nouveau président du Conseil des EPF, Prof. Michael Hengartner. Conscients de la situation particulière liée au Covid et des perspectives économiques incertaines, l'APC et le Syndicat des services publics (SSP) ne revendiquent pas une augmentation de salaire réel. Ils réclament par contre le rattrapage du retard pris par le personnel du domaine des EPF par rapport à l'administration fédérale en terme d'augmentation salariale depuis l'année 2011, soit 0.8 %. **Page 17**

Diritto all'accesso da parte dei sindacati – anche durante la crisi causata dal Coronavirus

In passato, i diritti di accesso fisico per i sindacati agli edifici pubblici hanno ripetutamente dato adito a discussioni. A tal fine, alla fine dello scorso anno le associazioni del personale dell'Amministrazione federale hanno firmato un accordo con l'Ufficio federale del personale. Attualmente, in tempi di Coronavirus, i diritti di accesso assumono un ulteriore significato in senso virtuale, poiché molti dipendenti lavorano in regime di telelavoro e non in loco negli uffici federali. I diritti di accesso virtuale sono quindi indispensabili. **Pagina 28**

«Es ist uns wichtig, dass auch wir direkt in Kontakt mit dem Personal sein können»

Seit mehr als einem halben Jahr bestimmt die Covid-19-Pandemie unser Leben sehr stark und fordert uns im beruflichen wie auch im privaten Leben sehr. Nach wie vor arbeiten auch in der Bundesverwaltung, den bundesnahen Betrieben und im ETH-Bereich viele Menschen im Home-Office. Wer physisch zur Arbeit geht, ist mit Abstandsregeln, Plexiglasscheiben und teilweise halbleeren Büros konfrontiert. Mit Videokonferenzen und Telefonaten wird versucht die Teams zusammenzuhalten und die Arbeit konstruktiv zu entwickeln. Doch nach diesen Monaten merken wir auch stark, wie wichtig der direkte persönliche Austausch ist.

Viele Bundesangestellte haben enorme Arbeitsleistungen erbracht. Zuerst musste man innert kürzester Zeit die Corona-Soforthilfen und Massnahmen aufgleisen, damit alles funktioniert. Relativ rasch wurde klar, dass uns die Covid-19-Pandemie länger im Griff halten wird und wir nicht so rasch in den Normalbetrieb zurückkehren können. Das bedeutet nun auch längerfristige Umorganisation. Das Gesundheitswesen, die Sozialwerke und die Wirtschaftsunterstützung sind stark gefordert wie auch die IT und Kommunikation. Ich bin sehr beeindruckt, was hier alles geleistet wurde und nach wie vor wird und habe auch von vielen Parlamentarier_innen einen grossen Dank an die Verwaltung gehört! Es ist mir wichtig, dass dieser Dank auch bis zu Ihnen kommt. Als Ihre Vertretung haben wir uns aktiv eingesetzt, damit die Bedingungen für das Personal, wie Z.B. für Home-Office, angepasst werden.

Die Verlagerung vieler Arbeitsplätze ins Home-Office stellt auch den PVB vor neue Herausforderungen. So war es in der Vergangenheit schon nicht immer einfach Zugang für Werbeaktionen oder andere Verbandsaktivitäten zu erhalten. Das Recht der Gewerkschaften auf den Zugang muss jedoch auch im geänderten Umfeld mit vermehrter virtueller Kommunikation direkt gewährleistet sein. Denn das steht uns zu wie der Dossierbeitrag von SGB-Juristen Luca Cirigliano glasklar aufzeigt. Wir werden das künftig gegenüber dem Sozialpartner einfordern. Weil es ist uns wichtig, dass auch wir direkt in Kontakt mit dem Personal sein können. Physisch aber auch virtuell.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#IhreGeneralsekretärin

Die Besitzstandsgarantie ist eine soziale Verantwortung

Liebe Mitglieder

Zweifelsfrei hat sich die Bundesverwaltung während der Covid-19-Krise als gute und verlässliche Arbeitgeberin gezeigt. Das entbindet sie aber nicht von einer sozialen Verantwortung gegenüber älteren Arbeitnehmenden. Denn das EFD plant bei der aktuellen Revision der Bundespersonalverordnung die Besitzstandgarantie für Mitarbeitende ab 55 Jahren einschneidend zu kürzen. Der Lohnschutz ist für ältere Mitarbeitende eine wichtige sozialpartnerschaftliche Errungenschaft an der der PVB mit aller Entschiedenheit festhält. Die unbeschränkte Lohngarantie ist für Mitarbeitende ab 55 Jahren ein zentraler Schutz, da ihre Arbeitsmarktfähigkeit gegenüber jüngeren Mitarbeitenden erheblich eingeschränkt ist. Eine Kürzung der Besitzstandsgarantie hat zudem für die betroffenen Mitarbeitenden einschneidenden Auswirkungen auf den künftigen Rentenanspruch. Wir vertreten hier ganz klar die Haltung, gerade für diese Personalkategorie hat die Bundesverwaltung, als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin, eine besondere Fürsorgepflicht. Grade auch da in der Bundesverwaltung Reorganisationsprojekte anstehen, z. B. das Projekt DaziT der EZV und die Transformation im BIT, welche erhebliche Auswirkungen auf das Personal haben werden. In diesem Kontext die Schutzmassnahmen für das Personal zu schwächen ist für uns deshalb umso weniger akzeptabel und unverständlich.

Der PVB hat deshalb alle Hebel in Bewegung gesetzt, lesen Sie mehr dazu auf Seite 5!

Janine Wicki, Generalsekretärin

Keine Schlechterstellung von älteren Arbeitnehmenden!

© VBS

Die Bundespersonalverordnung wird ein weiteres Mal revidiert. Dabei stösst eine Bestimmung dem PVB besonders sauer auf. Die Besitzstandgarantie bzw. der Lohnschutz für 55-jährige Mitarbeitende soll massiv gekürzt werden. Der PVB setzte deshalb alle Hebel in Bewegung um dieses Vorhaben zu stoppen – seine Interventionen zeigen Wirkung.

Im Rahmen der Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) plant das Eidgenössische Personalamt EPA die Besitzstandsgarantie für 55-jährige Mitarbeitende aufzuheben bzw. die Dauer auf 5 Jahre zu verkürzen. Der PVB hat alle Hebel in Bewegung gesetzt, damit diese wichtige soziale Errungenschaft bestehen bleibt. Gemeinsam mit den anderen Personalverbänden haben wir beim EPA interveniert und unsere Haltung im Begleitausschuss der Sozialpartner klar positioniert. Unsere Verbandspräsidentin hat alle Departementsvorsteher-innen persönlich angeschrieben, mit dem eindringlichen Appell, diese Streichung im Bundesrat zu bekämpfen. Auch haben wir die Sozialpartnertreffen genutzt um für dieses Anliegen zu lobbyieren, wie zum Beispiel beim Treffen Anfangs September mit dem Chef der Armee, Korpskommandant Süssli.

Die Intervention des PVB haben Wirkung gezeigt. Bundesrat Maurer ist bereit mit den Personalverbänden im November eine Aussprache zur Revision der Besitzstandgarantie zu führen.

Janine Wicki

PVB APC

Bern, 27. August 2020

Revision BPV: Keine Schlechterstellung von älteren Arbeitnehmenden – Besitzstandgarantie beibehalten

Sehr geehrte Herr/Frau Bundesrat/rätin

Im Rahmen der Revision der Bundespersonalverordnung (BPV) plant das Eidgenössische Personalamt EPA die Besitzstandsgarantie gemäss Art. 52a BPV aufzuheben bzw. die Dauer massiv zu verkürzen.

Der Lohnschutz ist für ältere Mitarbeitende eine wichtige Errungenschaft an der wir als Sozialpartner der Bundesverwaltung mit aller Entschiedenheit festhalten. Die unbeschränkte Lohngarantie ist für Mitarbeitende ab 55 Jahren ein zentraler Schutz, da ihre Arbeitsmarktfähigkeit gegenüber jüngeren Mitarbeitenden erheblich eingeschränkt ist. Gerade für diese Personalkategorie hat die Bundesverwaltung, als öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin, eine besondere Fürsorgepflicht.

Wir weisen zudem darauf hin, dass die Besitzstandsregelung die Folgen von Funktionsneubewertungen abdeckt, die explizit nicht durch den Mitarbeitenden verursacht wurden. Eine Kürzung der Besitzstandsgarantie hat zudem für die betroffenen Mitarbeitenden einschneidenden Auswirkungen auf den künftigen Rentenanspruch.

Weiter weisen wir darauf hin, dass in der Bundesverwaltung verschiedene Reorganisationsprojekte anstehen, z. B. das Projekt DaziT der EZV und die Transformation im BIT, welche erhebliche Auswirkungen auf das Personal haben werden. In diesem Kontext die Schutzmassnahmen für das Personal zu schwächen ist für uns umso weniger akzeptabel und für uns unverständlich.

Wir fordern Sie Herr Bundesrat, Frau Bundesrätin, in Sinne einer/es sozialverantwortlichen Arbeitgebers/in, die ursprüngliche Regelung beizubehalten und die vorgeschlagenen Änderungen des EPA zu bekämpfen.

Freundliche Grüsse

Barbara Gysi
Präsidentin

Janine Wicki
Generalsekretärin

Treffen zwischen den Gewerkschaften und dem ETH-Rat

Der PVB schlägt eine Arbeitszeitverkürzung als Ausgleich vor

Das traditionelle Treffen zwischen Sozialpartnern bezüglich der Lohnforderungen hat am 26. August unter der Leitung des neuen Präsidenten des ETH-Rats, Prof. Michael Hengartner, stattgefunden. Im Bewusstsein der besonderen Situation im Zusammenhang mit Covid-19 und den ungewissen Konjunkturaussichten fordern der PVB und der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) keine Reallohnerhöhung. Hingegen verlangen sie, dass der Rückstand des Personals des ETH-Bereichs in Bezug auf eine Lohnerhöhung endlich ausgeglichen wird: Seit 2011 beträgt dieser Rückstand im Vergleich zum Personal der Bundesverwaltung 0.8 %. Überdies fordern sie eine Indexierung der Lebenshaltungskosten im Falle einer Inflation, um sicherzustellen, dass die Kaufkraft der Angestellten erhalten bleibt. Der Verbandssekretär des PVB, Luc Python, schlug vor, dass der Ausgleich des Rückstands von 0.8 % nicht unbedingt in finanzieller Form erfolgen müsse, sondern beispielsweise durch eine Verkürzung der Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden. Damit folgt er dem Vorschlag der Sektion EPFL des PVB, der an der Delegiertenversammlung vom 8. November 2019 genehmigt worden war.

Home-Office: Der Arbeitgeber muss eine Ablehnung begründen

Die Eidgenössischen Technischen Hochschulen Zürich und Lausanne untersuchen darüber hinaus die Möglichkeit, das Home-Office stark auszubauen und dabei den Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden gerecht zu werden. Luc Python präsentierte die Ergebnisse der Umfrage, die der PVB bei den Mitarbeitenden der ETH und der Bundesverwaltung durchgeführt hat, um herauszufinden, wie diese das Home-Office während des Lockdowns erlebt haben. Er plädierte zudem für das Recht aller Angestellten des ETH-Bereichs, mobile Arbeitsformen zu nutzen sowie für die Pflicht des Arbeitgebers, gegebenenfalls zu begründen, weshalb dies nicht möglich ist. Gegenwärtig muss der Arbeitnehmende begründen, weshalb sie oder er von zu Hause aus arbeiten möchte. Der PVB fordert, dass der Arbeitgeber künftig eine Ablehnung begründen muss. Eine entsprechende Forderung hiessen die Delegierten im Übrigen bereits 2019 gut.

Die Fusion zwischen der WSL und dem EAWAG verzögert sich

Der Präsident des ETH-Rats hat die Sozialpartner überdies darüber informiert, dass die revidierte Personalverordnung der ETH derzeit dem Bundesrat vorliegt. Dieser sollte sie voraussichtlich bis Ende Jahr genehmigen. Es wurde noch nicht festgelegt, wann die Verordnung in Kraft treten soll. Er setzte die Sozialpartner zudem darüber in Kenntnis, dass sich das Fusionsprojekt zwischen der Eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL und dem Wasserforschungsinstitut des ETH-Bereichs EAWAG verzögert hat, da der ETH-Rat einige ehrgeizige und interessante Vorschläge prüfen will, die von einigen Interessengruppen während des internen Konsultationsprozesses zur Fusion unterbreitet wurden. Ein neues Projekt mit einem neuen Zeitplan wird voraussichtlich frühestens Ende 2020 vorliegen.

© ETH Zürich

Luc Python

Paul Scherrer Institut (PSI)

Treffen mit dem neuen Direktor

Christian Rüegg, Direktor des PSI (rechts) und Luc Python, Verbandssekretär des PVB

Der Verbandssekretär Luc Python hat am Donnerstag, 10. September in Villigen den neuen Direktor des PSI, Christian Rüegg, getroffen. Letzterer hat sein Amt am 1. April 2020 angetreten. Er übernahm die Nachfolge von Joël Mesot, der zum Präsidenten der ETH Zürich ernannt wurde. Ebenfalls am Treffen teilgenommen hat der Leiter des Personalmanagements, Karsten Bugmann. Neben der Förderung von Frauen in Führungspositionen, den Arbeitsbedingungen am PSI wurden auch die administrativen Schwierigkeiten bei der Anstellung ausländischer Wissenschafter_innen und Wissenschafter erörtert.

Der neue Direktor ist überzeugt, dass sich die Sozialpartnerschaft bewährt hat. Er schätzt insbesondere die Transparenz des Lohnsystems des ETH-Bereichs, wünscht sich jedoch eine höhere Flexibilität bei der Honorierung bestimmter Leistungen.

Christian Rüegg ist der Meinung, dass das PSI die Covid-19-Pandemie sehr gut bewältigt hat. 40 % der Angestellten arbeiten immer noch im Home-Office. Gegenwärtig wird eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um festzustellen, welche Verbesserungen im Umgang mit dem Home-Office notwendig sind.

Das PSI beschäftigt 2500 Personen aus 50 verschiedenen Ländern. Es verfügt über ein Jahresbudget von rund CHF 400 Millionen, das grösstenteils vom Bund finanziert wird. Es ist das grösste Schweizer Forschungsinstitut für Natur- und Ingenieurwissenschaften. In den Bereichen Materie und Material, Energie und Umwelt sowie Mensch und Gesundheit wird Spitzenforschung betrieben.

Luc Python

Austausch mit dem Chef der Armee Herr Korpskommandant Süssli

Am 3. September 2020 besuchten auf Initiative des PVB die Verbandspräsidentin Barbara Gysi und der stellvertretende Generalsekretär Elias Toledo, den Chef der Armee in seinem Büro im Bundeshaus Ost. Neben dem gegenseitigen Kennenlernen und der Konsolidierung der guten sozialpartnerschaftlichen Beziehung standen auch handfeste Themen auf der Traktandenliste.

Korpskommandant Süssli informierte uns über das Projekt Berufsmilitär 4.0. Ein Projekt welches unter anderem zum Ziel hat, die Attraktivität für das Berufsmilitär zu steigern. Erreichen wollen die Verantwortlichen dies indem zukünftig mobile Arbeitsformen gefördert werden, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mehr Beachtung geschenkt wird, der Laufbahnzwang gelockert und die Durchlässigkeit zwischen zivilen und militärischen Laufbahnen vereinfacht wird.

Von links nach rechts: Elias Toledo, Stv. Generalsekretär des PVB, Nationalrätin Barbara Gysi, Verbandspräsidentin des PVB, Korpskommandant Süssli, Chef der Armee und Daniel Gafner, Personalchef Verteidigung

Von Seiten PVB wurden die Führungskultur in der Armee, die Home-Office Situation und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben angesprochen. So ist es, gerade bei jüngeren Arbeitnehmenden ein grosses Bedürfnis in Teilzeit-Pensen arbeiten zu können, um privates und Beruf zu vereinbaren. Auch der Wunsch nach mobilen Arbeitsformen und Remote-Arbeitsplätzen ist grösser geworden. Gerade die Covid-Krise hat gezeigt, dass solche Arbeitsformen durchaus möglich sind. Es braucht aber auch hier noch ein Umdenken vieler Führungsverantwortlichen. In Sachen Führungskultur hat der PVB dem CdA ein Stimmungsbild skizziert das oft von Misstrauen, Top-Down-Mentalität und harschen Miteinander geprägt ist.

Der Chef der Armee hörte mit Interesse den Rückmeldungen des PVB zu und bestätigte, dass er teilweise dieselben Beobachtungen gemacht und ähnliche Rückmeldungen erhalte habe. Herr Süssli signalisierte uns grosses Verständnis für die oben genannten Themen.

Abschliessend wurde auch über das Thema Diversity in der Armee gesprochen. Herr Süssli informierte über die bereits getroffenen Massnahmen zu Gunsten einer vielfältigeren Armee. Wir begrüssen diese Massnahmen sehr und sind sicher, dass die Armee damit zukünftig eine noch attraktivere Arbeitgeberin sein wird.

Zum Schluss wurde vereinbart, dass sich der PVB jährlich mit dem Korpskommandanten zu einem Austausch treffen wird.

Elias Toledo

Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT)

Das Versprechen «keine Entlassungen» muss eingehalten werden!

Am 26. August 2020 informierte das BIT über eine gestartete Transformation und ein neues Führungsmodell. Die digitale Veränderung der Arbeitswelt schreitet voran und wird die Arbeitsweise des Personals sehr verändern. In Folge dieser Veränderungen ist das Personal besorgt. Aus Sicht der Arbeitnehmenden des Bundesamtes für Informatik sind die folgenden Punkte zentral: Es darf keine Kündigungen geben und das Personal muss diese Veränderungen mitprägen können. Es ist ausserdem klar, dass es im BIT viele Abgänge durch Pensionierungen geben wird, deshalb ist es wichtig, dass das Wissen der Mitarbeitenden gesichert wird.

Der PVB wird die Transformation als Sozialpartner eng begleiten und sich für die Interessen unserer Mitglieder einsetzen:

- Das Versprechen «keine Entlassungen» muss eingehalten werden.
- Die Transition muss für alle Mitarbeitende fair und ohne Lohnsenkungen erfolgen.
- Für die notwendigen Aus- und Weiterbildungen müssen die Ressourcen bereitgestellt werden.

Als Sozialpartner stehen wir für gute Arbeitsbedingungen ein und vertreten die Rechte der Arbeitnehmenden. Wollen Sie mehr erfahren? Sind Sie auch von einer Reorganisation oder Veränderungen am Arbeitsplatz betroffen und brauchen Unterstützung? oder Veränderungen am Arbeitsplatz betroffen und brauchen Unterstützung? Melden Sie sich bei uns.

Norma Giannetta

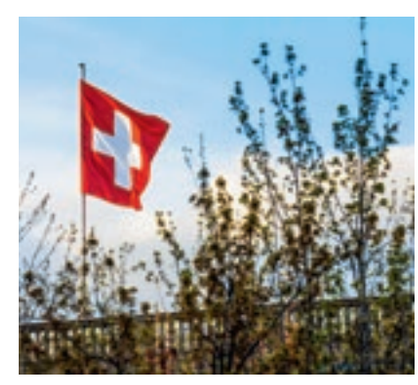
Vernehmlassung im EDA

Der PVB hat Stellung genommen

Das EDA beabsichtigt, einige Änderungen an der Verordnung des EDA zur Bundespersonalverordnung (VB-PV-EDA) vorzunehmen. Der PVB hat im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens zu den geplanten Änderungen Stellung genommen. Er ist der Meinung, dass die Entscheide der Direktion für Ressourcen (DR) hinsichtlich der Versetzungen in Absprache und mit Zustimmung der zuständigen Direktionen getroffen werden müssen. Er ist zudem der Ansicht, dass die Grundsätze in Bezug auf die Vorsetzungen den fachlichen Kompetenzen sowie den Bedürfnissen der einzelnen Direktionen Rechnung tragen müssen.

In Bezug auf die übrigen Punkte begrüsst der PVB insbesondere die Verbesserungen bei der Vergütung von besonderen Auslagen im Zusammenhang mit Temporäreinsätzen im Ausland von Mitarbeitenden (Springerinnen und Springer) sowie die Verbesserungen für Begleitpersonen in Form von Unterstützungsmassnahmen und einer Beteiligung an den Kosten der beruflichen Vorsorge.

Luc Python



© Fotolia

PVB APC

PVB Umfrage Bund und ETH

JA zu HOME-OFFICE, mit den richtigen Rahmenbedinungen!

PVB | APC
Martine Currat-Joye

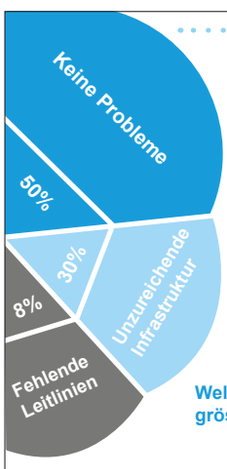
Der PVB hat bei seinen Mitgliedern (von Ende Aprilbis Ende Mai) eine Umfrage zur Arbeit im Home-Office realisiert. Ziel der Umfrage war, ein möglichst differenziertes Stimmungsbild der aktuellen Arbeitssituation zu erhalten und zu erkennen, wo aus sozialpartnerschaftlicher Sicht Handlungsbedarf besteht. Aus der Auswertung der Umfrage ergebensich folgende Forderungen an die Departementeund den ETH-Bereich:

- Die Bundesverwaltung soll ihre Arbeitskultur geprägt von einer überwiegenden Präsenzkultur hin zu flexiblen Arbeitsformen ändern. Führungskräfte sollen dabei auf das Wissen und die Entscheidungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden vertrauen.
- Künftig sollen alle Mitarbeitende das Recht haben wöchentlich 20 – 40% ihrer Arbeitszeit im Home-Officearbeiten zu können, unabhängig vom Beschäftigungs-grad. Im Gegenzug sollen alle Mitarbeitende weiterhinauch das Recht auf Präsenz vor Ort haben und übereinen entsprechenden Arbeitsplatz verfügen.
- Die Mitarbeitenden, welche auf Wunsch oder im gegenseitigen Einverständnis mit dem Arbeitgeber im Home-Office arbeiten, haben das Anrecht auf einen funktionsfähigen (technische Infrastruktur), gesunden (ergonomischen) und sicheren (Datenschutz) Home-Office-Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber trägt die erforderlichen Kosten.
- Kader sollen gezielt geschult werden, um ihre Führungsverantwortung in der Remote-Umgebung wahrnehmen zu können. Sie sollen Anweisungen undGuidelines erhalten, wie sie ein Team ohne physischePräsenz erfolgreich leiten. Der Arbeitgeber bietet hiergezielte Weiterbildungen an.
- Die Gesundheit am Arbeitsplatz hat auch bei den flex-iblen Arbeitszeitmodellen oberste Priorität. Kader undMitarbeitende müssen hier entsprechend sensibilis-iert, geschult und weitergebildet werden.

Schwerpunkt der Home-Office Umfrage

An der Umfrage haben 3'383 Personen aus sämtlichen Departementen und dem ETH-Bereich teilgenommen, davon 51 % Männer und 49 % Frauen. 40% der Teilnehmenden waren PVB Mitglieder, 60% waren nicht organisiert. Von den Befragten, gaben 69% an, noch nie Telearbeit verrichtet zu haben.

Gab es im Zusammenhang mit der Einführung des Home-Office durch Ihren Arbeitgeber Probleme?



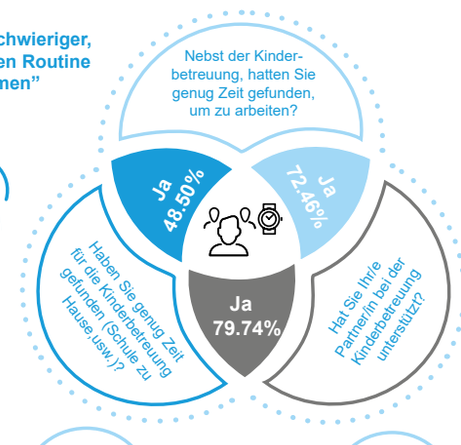
Durften/dürfen Sie während dieser Zeit Ihre tägliche Sollarbeitszeit erfassen auch wenn ihre effektiv geleistete Arbeitszeit tiefer war/ist?

JA, 59%

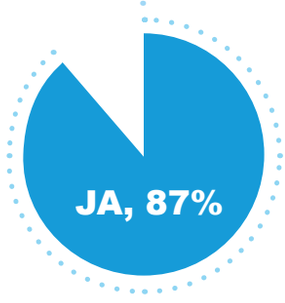
"Ich finde es schwieriger, mit der täglichen Routine zurechtzukommen"

15%

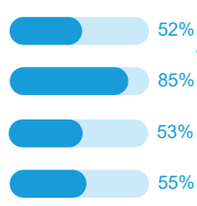
Nebst der Kinderbetreuung, hatten Sie genug Zeit gefunden, um zu arbeiten?



Möchten Sie, dass Ihr Arbeitgeber das Home-Office stärker fördert?



Welches sind Ihrer Meinung nach die grössten Vorteile des Home-Office?



68%

"Mir fehlen die persönlichen Kontakte mit meinen Kolleg_innen"

29%

"Ich finde es schade, dass Homeoffice zu wenig anerkannt wird"

Möchten Sie weiterhin im Home-Office arbeiten?

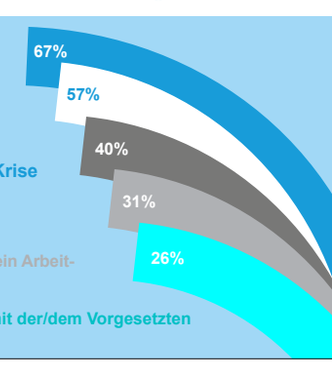
56% Ja, aber nur teilweise

28% Ja, auf jeden Fall

14% Nein, oder nur selten

2% Nein, auf keinen Fall

Welche Erfahrungen waren für Sie während der Corona-Krise ganz besonders positiv?



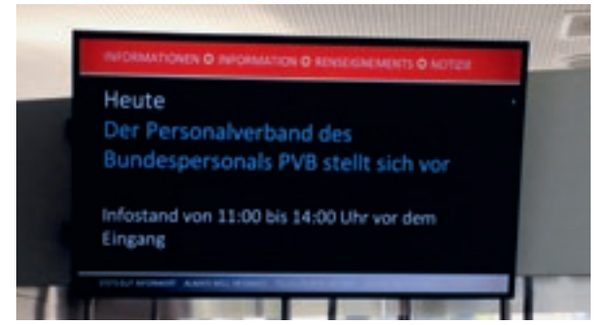
- Zeitgewinn
- Austausch im Team (Telefon, E-Mail, SMS, gemeinsame Pausen via Skype usw.)
- Qualität der Infrastruktur, die mir mein Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat
- Flexibilität meiner/meines Vorgesetzten in Bezug auf meine Arbeit und meinen Arbeitszeiten
- Regelmässiger Austausch mit der/dem Vorgesetzten

Die Zugangsrechte der Gewerkschaften – während Corona sowieso!

Luca Cirigliano, Zentralsekretär SGB

Die physischen Zugangsrechte der Gewerkschaften gaben in der Vergangenheit immer wieder Anlass zu Diskussionen. Zu diesem Zweck haben die Personalverbände der Bundesverwaltung Ende letzten Jahres mit dem Eidgenössischen Personalamt eine Vereinbarung unterzeichnet. Aktuell in Zeiten von Corona, bekommen die Zugangsrechte in virtueller Hinsicht eine zusätzliche Bedeutung, da viele Mitarbeitende im Home-Office und nicht vor Ort in den Bundesämtern arbeiten. Die virtuellen Zugangsrechte sind für die Personalverbände daher unabdingbar, damit sie ihren Job machen können. Der PVB hat den Chefjuristen und Zentralsekretär des SGB, Luca Cirigliano, um eine rechtliche Auslegeordnung der virtuellen Zugangsrechte in der Bundesverwaltung und im ETH-Bereich gebeten.

© PVB



©PVB

Zugangsrechte aus der Verfassung

Ausgangslage für die Zugangsrechte der Gewerkschaften im physischen, aber auch virtuellen Raum in die Bundesverwaltung bildet der Leitentscheid BGE 144 I 50. In diesem Entscheid hat das Bundesgericht ausdrücklich festgehalten, dass sich aus der Koalitionsfreiheit nach Art. 28 BV unmittelbar ein Recht der Gewerkschaften auf physischen Zutritt zu Verwaltungsgebäuden ableiten lässt:[1]

«Im Lichte dieser Erwägungen ist somit einzuräumen, dass das Recht der Gewerkschaftsvertreter auf Zutritt zu den Gebäuden des Staates, der zugleich Arbeitgeber ist, um mit den Mitgliedern in Kontakt zu treten und diese Kontakte zu pflegen, im öffentlichen Sektor grundsätzlich einen wesentlichen Teilgehalt der Koalitionsfreiheit im Sinne von Art. 28 BV bildet, sodass den Gewerkschaften die wirksame Möglichkeit auch tatsächlich garantiert wird, alle Aktivitäten auszuüben, welche die Organisation funktionsfähig erhalten, und ihre Ziele zu verfolgen.»[2]

Die virtuellen Zugangsrechte ermöglichen mir mit den Mitarbeitenden an ihrem mobilen Arbeitsplatz – sei es im Home-Office oder sei es unterwegs – in Kontakt zu kommen. Dabei kann ich schnell und unkompliziert erfahren, welche Anliegen sie haben und sie dabei gezielt als Sozialpartnerin unterstützen.

Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB

Das Gericht folgt in diesem Entscheid völlig zu Recht einem funktionalen Ansatz und sieht im Zutrittsrecht eine notwendige Bedingung für die verfassungsrechtlich geschützte Gewerkschaftsarbeit und das gerade auch betreffend die Mitgliederwerbung. Dieser grundrechtliche Anspruch kann nur unter den Voraussetzungen von Art. 36 BV eingeschränkt werden. Das heisst es bedarf einer gesetzlichen Grundlage, eines öffentlichen Interesses und der Verhältnismässigkeit für eine Einschränkung. In diesem Sinne steht das Zutrittsrecht etwa unter dem Vorbehalt, dass die gewerkschaftlichen Zutrittsrechte den Arbeitsbetrieb nicht übermässig stören. Das Gemeinwesen darf im Gegenzug aber den Zugang nicht in einer Art und Weise regeln, die eine wirkungsvolle Gewerkschaftsarbeit im Betrieb verunmöglicht.

Während Corona sowieso – aber auch sonst

In Zeiten von Corona bzw. verstärktem Home-Office ergibt sich aus der skizzierten bundesgerichtlichen Rechtsprechung und ihrem funktionalen Ansatz folgend ohne weiteres ein virtuelles Zugangsrecht für Gewerkschaften und zwar direkt aus der Verfassung (Art. 28 BV). Gerade wenn der Arbeitgeber der Staat ist – da er noch stärker an die Grundrechte gebunden ist.

Ist es bei Home-Office bspw. nur möglich über das Intranet oder E-Mail effektiv mit den Arbeitnehmenden in Kontakt zu treten, muss dieser Zugang durch den Arbeitgeber gewährleistet werden. Dabei muss der Zugang durch den Arbeitgeber in einer Art und Weise zugelassen werden, der effektive Gewerkschaftsarbeit nicht vereitelt. So wäre es bspw. unzulässig, die Kommunikation zwischen Gewerkschaft und Arbeitnehmern vorgängig inhaltlich zu kontrollieren oder die Gewerkschaften zu verpflichten vorgängig Meldung über die kommunizierten Themen zu machen.

Aber auch ausserhalb von Corona ergeben sich die virtuelle Zugangsrechte unmittelbar aus der Verfassung. Dies ergibt sich nur schon daraus, dass Zugangsrechte im virtuellen Raum die Betriebsabläufe grundsätzlich weniger beeinträchtigen als physische Zugangsrechte und damit ein weniger einschneidender Eingriff in die Eigentums- und Wirtschaftsfreiheit des Arbeitgebers darstellen.

Direkt gestützt auf Art. 28 BV muss der Arbeitgeber auf seinem Intranet den Gewerkschaften die Möglichkeit geben wirksam auf ihre Anliegen aufmerksam («virtuelles schwarzes Brett») zu machen und die Gewerkschaft, darf die Arbeitnehmer auch unter ihrer geschäftlichen Adresse anschreiben. Wenn datenschutzrechtliche Bedenken herrschen oder Arbeitnehmer die Adresse nicht den Gewerkschaften mitteilen wollen, kann alternativ der Arbeitgeber gehalten sein,

[1] Wohl stand im fraglichen Entscheid ein kantonales Verwaltungsgebäude in Frage, der Entscheid lässt sich aber ohne weiters auch auf die Bundesverwaltung übertragen.
[2] Pra 108 (2019) Nr. 12 E. 5.4.

Der regelmässige Austausch mit unseren Vertrauensleuten ist zentral. Den nur so können wir sicherstellen, dass in der Vertrauensleutearbeit eine Kontinuität gewährleistet ist und der PVB seinen Vertrauenspersonen den Rücken stärken kann. Normalerweise findet der Austausch am Arbeitsplatz statt. Aufgrund der jetzigen Lage ist dies nicht möglich. Daher ist der virtuelle Zugang von grosser Bedeutung, auch weil wir so mit potentiellen Vertrauensleuten in Kontakt kommen können.

Elias Toledo, Stv. Generalsekretär des PVB

Als sozialer Partner (Gewerkschaft) haben wir durch die Verfassung das Recht am Arbeitsplatz anwesend zu sein. Die Zugehörigkeit zum PVB als Sozialpartner vom Bund soll in der Öffentlichkeit gelebt werden. Für mich als Verbandssekretärin ist es das Wichtigste, dass ich die Arbeitnehmende an ihrem Arbeitsplatz treffen kann. Dort mache ich mir ein konkretes Bild der Situation und interagiere direkt mit den Personen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der persönliche Umgang und die Nähe zu den Arbeitnehmenden am Arbeitsplatz ist die Basis, um zusammen stark auftreten zu können.

Norma Giannetta, Verbandssekretärin des PVB

© PVB

einen Verteiler «an alle» herzustellen. Dieser muss präzise genug sein, damit die Gewerkschaft weiss, mit wem (Abteilung, etc.) sie in Kontakt tritt.

Eine andere Frage ist, wer die Kosten für den Intranet Auftritt zu tragen hat (falls Kosten für den Auftritt überhaupt entstehen) und wann die Arbeitnehmer die Mails der Gewerkschaften lesen bzw. beantworten dürfen. So kann der Arbeitgeber wohl nicht verpflichtet werden für die allfälligen Kosten des gewerkschaftlichen Intranet Auftritts aufzukommen und der Arbeitnehmer darf sich wohl nicht auf Arbeitszeit «zu lange» der Lektüre der gewerkschaftlichen Mails widmen. Zulässig muss aber eine Dauer sein, welche bspw. jene eines privaten persönlichen Gesprächs mit einem Mitarbeiter nicht übersteigt.

Zugangsrechte aus Vereinbarungen mit den spezifischen Arbeitgebern

Zutrittsrechte können sich auch aus spezifischen Vereinbarungen mit den Arbeitgebern ergeben.

Eine entsprechende Vereinbarung bildet etwa die Vereinbarung vom 5. November 2019 zwischen den Personalverbänden des Bundes und dem EPA. Solche Vereinbarungen sind gegenüber einer Regelung der Zugangsrechte insofern nachteilig als dass sie den Eindruck erwecken können, dass die Gewerkschaften für den Zutritt in den Betrieb grundsätzlich auf die Zustimmung der Arbeitgeber angewiesen sind bzw. suggerieren, dass der Arbeitgeber sein Hausrecht auf einer freiwilligen Basis einschränkt. **Dem ist aber nicht so. Ein Zutrittsanspruch besteht – wie bereits skizziert – schon unmittelbar aus der Verfassung. Eine Vereinbarung kann helfen die spezifischen Modalitäten des Zutrittsrechts zu regeln, sollte aber keineswegs hinter die verfassungsrechtlichen Ansprüche zurückfallen.**

Fazit

Den Gewerkschaften kommen unmittelbar gestützt auf die Verfassung (Art. 28 BV) virtuelle Zugangsrechte in die Bundesverwaltung zu. Das schliesst sowohl einen Auftritt auf dem Intranet ein (entsprich dem physischen schwarzen Brett) als auch die Möglichkeit, die Arbeitnehmer auf ihrer Geschäftsmailadresse anzuschreiben (entspricht bspw. dem Verteilen von Flyern im Pausenraum des Betriebes). Generell gilt auch für virtuelle Zutrittsrechte, dass sie die Arbeitsabläufe im Betrieb nicht übermässig erschweren dürfen. Wenn Datenschutzbedenken vorliegen, kann der Arbeitgeber einen Verteiler einrichten, ohne der Gewerkschaft die einzelnen Geschäftsmailadressen bekannt zu geben.

Bei virtuellen Zutrittsrechten ist eine übermässige Erschwerung der Arbeitsabläufe naturgemäss viel weniger gegengeben als bei physischen Zutrittsrechten. Der Arbeitgeber hat entsprechend ganz konkret darzulegen, inwiefern seine Betriebsabläufe gestört werden, wenn er virtuelle Zugangsrechte verweigern will. Wenn er dies darlegen kann, sind Einschränkung denkbar zeitlicher Natur (z. B. maximal ein Mailing pro Woche oder einmal pro Monat).

Die Kommunikation mit den Mitgliedern ist einfach: Ich kann sie treffen, Ihnen eine E-Mail schicken, einen Newsletter oder einen Artikel im Magazin-e schreiben. Schwieriger ist es für mich, mit den Nicht-Mitgliedern zu kommunizieren, welche die Mehrheit der von uns vertretenen Arbeitnehmenden ausmachen. Indem wir in den Ämtern Informationsstände des PVB aufstellen, unsere Flyer ungehindert an den Schwarzen Brettern aushängen können, unsere Mitteilungen im Intranet der Ämter verbreiten oder regelmässig Informationsmails an alle Mitarbeitenden einer Institution (wie der ETHZ) verschicken, erreiche ich ein Publikum, das unseren Verband noch nicht kennt und gebe denjenigen, die dies wünschen, die Möglichkeit, Mitglied zu werden.

Luc Python, Verbandssekretär des PVB

© EDÖB

Interview mit Adrian Lobsiger, Eidg. Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragter (EDÖB)

Der Arbeitgeber führt bei den virtuellen Zugangsrechten gerne datenschutzrechtliche Vorbehalte ins Feld. Wie beurteilen Sie aus Datenschutz-Perspektive die virtuellen Zugangsrechte der Verbände?
Soweit ein Personalverband – namentlich gestützt auf die Koalitionsfreiheit – berechtigt ist, potenziell interessierte Mitarbeitende zu kontaktieren, steht dem der Datenschutz nicht entgegen. Sofern das Informationsziel eines Verbands auch ohne direkte Bekanntgabe von Kontakt- und weiteren Personendaten durch den Arbeitgeber erreicht werden kann, ist auf eine solche nach Massgabe der datenschutzrechtlichen Verhältnismässigkeit zu verzichten. Zu denken ist beispielsweise an die Platzierung von Mitteilungen eines Verbands auf dem Intranet einer Organisationseinheit des Bundes oder die indirekte, durch den Arbeitgeber besorgte Zustellung von E-Mail-Botschaften eines Verbandes. Im konkreten Fall erfolgt die datenschutzrechtliche Beurteilung stets durch die Datenschutzberaterinnen und -berater der zuständigen Bundesorgane, wobei der EDÖB ergänzend beigezogen werden kann.

Corona bedingt arbeitet ein Grossteil der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung im Home-Office. Wir erhalten viele Anfragen von Mitgliedern zum Datenschutz im Home-Office. Was empfehlen Sie?
Die auf der IT-Infrastruktur des Arbeitgebers aufgezeichneten Personendaten dürfen nur dann personenbezogen ausgewertet werden, wenn dies zur Erreichung der betrieblichen Zwecke der Aufzeichnung nötig ist. Gemäss dem Verwaltungsorganisationsgesetz kann das u.a. zur Fakturierung erbrachter Leistungen oder zur Kontrolle individueller Arbeitszeiten der Fall sein. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber bei der Aufzeichnung und Auswertung der Daten nicht die Grenze zur systematischen Verhaltensüberwachung seiner Mitarbeitenden überschreitet, die an jedem Arbeitsplatz und somit auch im Home-Office verboten ist. Weitergehende Zugriffe und Auswertungen von aufgezeichneten Personaldaten im Rahmen von Disziplinar- oder Strafverfahren bleiben stets vorbehalten. Solche setzen allerdings konkret zu begründende und belegende Verdachtslagen mit Blick auf Missbräuche oder Delikte durch die betroffenen Mitarbeitenden voraus.

Und bezüglich Datensicherheit?
Organisationen des Bundes besitzen einen Spielraum, um eigene Vorgaben für den Einsatz von Kommunikationsmitteln und -kanälen zu formulieren. Der EDÖB hat diese Möglichkeit genutzt und diesbezüglich eigene Weisungen erstellt, wie das auch diverse Ämter der Bundesverwaltung getan haben. Sofern Bundesangestellte an Video-Sitzungen mit Dritten teilnehmen sollen, die über Tools geführt werden, die den Sicherheitsstandards des Bundes oder Vorgaben der Organisationseinheit nicht zu genügen vermögen, ist eine Abwägung der konkreten Umstände nötig. Je nach Vertraulichkeit der Themen kann der Arbeitgeber für solche Online-Sitzungen Geräte zur Verfügung stellen, die nicht mit dem bundeseigenen Netzwerk verbunden sind, oder von einer Teilnahme seiner Verwaltungseinheit absehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen auch im Home-Office gemeinsam sicherstellen, dass die Kommunikation und der Umgang mit Daten, die im Geschäftsbetrieb anfallen, datenschutzkonform verlaufen. Dies betrifft sowohl die Privatsphäre der Angestellten wie auch die im Rahmen des Geschäftsbetriebs anfallenden Daten des Arbeitgebers und Dritter.

Worauf ist weiter zu achten beim Einsatz von Videokonferenz-Tools?
Nicht nur die Auswahl, sondern auch die selbstbestimmte Handhabung der Tools ist wichtig. Darum haben wir dazu ein ausführliches Merkblatt publiziert (Link: Massnahmen für eine sichere Nutzung von Audio- und Videokonferenzlösungen). So sollte zum Bei-spiel stets ein Passwort und eine einmalige Meeting-ID vergeben werden. Wie immer sind auch die Datenschutzbestimmungen des Anbieters zu prüfen und wenn möglich auf eine End-to-End-Verschlüsselung zu achten.

Wir haben Rückmeldungen von Mitgliedern, dass die Arbeitgeberin Corona bedingt detaillierte Fragen zu einer möglichen Zugehörigkeit zur Risikogruppe und/oder Erkrankungen stellt. Welche Empfehlungen können Sie hierzu als EDÖB aussprechen?
Der Arbeitgeber hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht geeignete Schutzmassnahmen für seine Mitarbeitenden zu treffen. Dies bedingt, dass ihm gewisse Informationen zur Zugehörigkeit seiner Mitarbeitenden zu Risikogruppen zugänglich gemacht werden. Die Informationen müssen sich hinsichtlich Umfang und Detaillierungsgrad auf das zur Wahrung der Schutzpflicht unbedingt erforderliche Mass begrenzen. Lässt sich ein Arbeitnehmer seine Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe in genereller Weise durch eine dafür befähigte Medizinalperson attestieren, wird dies für den Arbeitgeber in der Regel ausreichen. Weiter muss der Arbeitgeber den Zugang zu diesen Informationen einem möglichst klein zu haltenden Kreis von Personen vorbehalten. Auch darf er diese Daten nicht länger als unbedingt nötig aufzeichnen.

Jedes Geld ist eine Chance

Alle sollten die Möglichkeit haben, Renditechancen an den Finanzmärkten zu nutzen. Darum können Sie bei der Bank Cler bereits ab 1 Franken Startkapital von den Vorteilen einer professionellen Vermögensverwaltung profitieren – und als Mitglied des PVB zusätzlich von Vorzugskonditionen.

Unsere Anlagelösungen sind Strategiefonds gemäss Kollektivanlagengesetz, die es in verschiedenen Strategien gibt. Darum wählen Sie zuerst gemeinsam mit Ihrem Berater die Anlagestrategie, die zu Ihnen passt. Danach legen unsere erfahrenen Finanzprofis Ihr Kapital gemäss dieser Strategie an. Wir investieren nach dem Best-in-Class-Ansatz in Fondsanteile – neutral und unabhängig von Fondsgesellschaften. Wir berücksichtigen grundsätzlich nachhaltig agierende Unternehmen und Organisationen.

Sie bleiben flexibel: Sie können jederzeit anpassen, wie viel und wie oft Sie in Ihre Anlagelösung investieren. Käufe und Verkäufe sind gebührenfrei und wenn Sie Ihre Anlagestrategie ändern möchten, kostet Sie das ebenfalls nichts.

Beratung ist das Wichtigste
Welche Anlage für Sie persönlich die beste ist, finden wir im persönlichen Gespräch heraus. Wenn wir so eine langfristig tragfähige Basis geschaffen haben, stehen die Chancen gut, dass Sie mit Ihren Anlagen langfristig gute Renditen erzielen können.

So ist jedes Geld eine Chance. Der erste Schritt, um diese Chance zu nutzen, ist eine persönliche Beratung.
www.cler.ch/anlegen

Mitglieder des PVB bekommen mehr!

1927 gehörte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu unseren Gründern. Bis heute pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu Verbänden und Gewerkschaften.

Als PVB-Mitglied profitieren Sie darum von exklusiven Konditionen, z. B. 25 % Rabatt auf Depotgebühren und Courtagen.

Ihre weiteren Vorzugskonditionen finden Sie hier: www.cler.ch/PVB

Kontaktieren Sie uns! 0800 88 99 66 und kooperation@cler.ch

Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken. Für die Strategiefonds verweisen wir auf den Prospekt und die Wesentlichen Anlegerinformationen. Sie können diese kostenlos auf unserer Website unter www.cler.ch sowie in Papierform in allen Geschäftsstellen der Bank Cler, bei der Fondsleitung oder bei der Depotbank beziehen.

Thomas Wettstein
Eidg. Personalamt

Schwangere Angestellte und Covid-19

«Ich bin schwanger und arbeite beim Bund. Ich gehöre zu den gefährdeten Personen. Wie sollte ich mich bei der Arbeit verhalten und was kann ich von meinem Arbeitgeber erwarten?»

Das Bundesamt für Gesundheit hat festgehalten, dass auch schwangere Frauen zu den besonders gefährdeten Personen hinsichtlich einer schweren Erkrankung infolge einer Infektion mit dem Coronavirus gehören. Zwar sieht der Bundesrat in den geltenden Rechtsgrundlagen keine spezifischen Massnahmen für besonders gefährdete Personen, die über die grundlegenden Schutzmassnahmen hinausgehen, am Arbeitsplatz vor. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es jedoch, auf diese Angestellten besonders Rücksicht zu nehmen. Deshalb sollte auch schwangeren Angestellten die Möglichkeit geboten werden, grundsätzlich Home-Office zu leisten. Falls der Arbeitgeber trotzdem entscheidet, diese Angestellten am Arbeitsplatz arbeiten zu lassen, muss er die nötigen Schutzmassnahmen gemäss Artikel 10 Covid-19-Verordnung besondere Lage gewährleisten können. Dazu gehören die vom BAG empfohlenen Massnahmen bezüglich Abstand, Händehygiene und Reinigung. Kann der Abstand nicht eingehalten werden, sind Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip zu treffen (bspw. Ersatzarbeit, physische Trennung, getrennte Teams, Tragen von Masken). Können auch diese Massnahmen nicht eingehalten werden und ist das Leisten von Home-Office aufgrund der zu erfüllenden Aufgaben nicht möglich, sollten die schwangeren Angestellten von der Arbeit freigestellt werden.

Ferienreisen in gefährdete Länder

«Darf der Arbeitgeber seinen Angestellten Ferienreisen in gefährdete Länder untersagen? Kann er nach solchen Reisen anordnen, dass die Angestellten nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen dürfen, auch wenn keine behördliche Verfügung einer Quarantäne vorliegt? Wäre diese Abwesenheitszeit bezahlt?»

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht berechtigt, private Reisen an bestimmte Reiseziele zu verbieten. Dem Arbeitgeber wird aber dann ein Weisungsrecht zugestanden, wenn eine konkrete und ernsthafte Gefahr besteht, dass die Arbeitnehmenden infolge ihrer Ferienreise ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag nicht mehr erfüllen könnten. Nach der Rückkehr seiner Angestellten aus Ländern mit hohem Ansteckungsrisiko kann der Arbeitgeber ihnen untersagen am Arbeitsplatz zu erscheinen, auch wenn keine behördliche Anordnung einer Quarantäne gemäss Artikel 2 Covid-19-Verordnung Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs vorliegt. Er muss ihnen aber während der verordneten Abwesenheit den Lohn ausrichten.

«Müssen sich die Angestellten ein Selbstverschulden anrechnen lassen, wenn sie entgegen der Weisung des Arbeitgebers in Länder reisen, in denen ein erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht und sie sich dabei mit dem Coronavirus anstecken?»

Wenn der Arbeitgeber nachweisen kann, dass die Angestellten sich entgegen der Weisung des Arbeitgebers einer konkreten und ernsthaften Gefahr ausgesetzt haben, wäre ein Selbstverschulden gegeben. Dabei müssten sich die Angestellten aber bewusst in Gebiete begeben haben, wo das Ansteckungsrisiko extrem hoch war. In solchen Fällen wäre es bei schwerem Selbstverschulden möglich, den Lohnanspruch zu kürzen oder in Extremfällen sogar ganz zu entziehen (Art. 57 Abs. 3 BPV).

Finanz- und Vorsorgeberatung für PVB-Mitglieder

- Pensionierung in Sicht – was darf ich nicht vergessen?
- Vermögensanlagen – mache ich alles richtig?
- Wie optimiere ich meine Steuersituation?
- Pensionskasse – worauf ist zu achten?

Vorsorge-, Steuer- und Vermögensfragen für Privatpersonen werden immer wichtiger und komplexer. Die unabhängigen Finanzberater der Glauser+Partner Vorsorge AG bieten Ihnen eine 25-minütige Kurzberatung im Sekretariat des PVB, an und beantworten Ihre Fragen.

Datum, Zeit
Montag, 26. Oktober 2020, in den Büros des PVB, Wabernstrasse 40, 3007 Bern

Eine Kurzberatung kostet CHF 50.– für PVB-Mitglieder / CHF 100.– für Nichtmitglieder. Den Betrag bezahlen Sie bar vor Ort gegen Quittung.

Anmeldung
Interessiert? Dann melden Sie sich bitte bis 19. Oktober 2020 per Telefon 031 938 60 61 oder per E-Mail pvb@pvb.ch an.

Jetzt anmelden

Sie wären an einer Beratung interessiert, können es sich am 26.10.2020 aber nicht einrichten? Dann melden Sie sich bei www.glauserpartner.ch für ein kostenloses und unverbindliches Informationsgespräch. Als PVB-Mitglied profitieren Sie von 10 % Rabatt auf dem ordentlichen Honoraransatz.

Viele weitere Spezialangebote und Vergünstigungen für PVB-Mitglieder finden Sie unter www.pvb.ch/Vorteile

Budgetrechner Glauser+Partner
Unsere bewährte Ausgabentabelle auf Excel-Basis finden Sie hier: www.glauserpartner.ch/budget
Sie bietet zwei wesentliche Vorteile: Erstens rechnet sie die Ausgaben automatisch nach Monat und Jahr zusammen. Zweitens ist sie als übersichtliche Checkliste aufgebaut. Damit ist sichergestellt, dass keine Ausgaben vergessen gehen.

Seminarbroschüre Glauser+Partner
Die jährlich aktualisierte Seminarbroschüre finden Sie hier: www.glauserpartner.ch/seminar

Broschüre 13 Prinzipien
Lust auf mehr? Unsere Broschüre «die 13 Prinzipien des intelligenten Investierens» finden Sie hier: www.glauserpartner.ch/13prinzipien

Übrigens: Als Mitglied erhalten Sie 10% Rabatt auf die Beratungskosten bei Glauser+Partner. Das Erstgespräch ist kostenlos und unverbindlich. Die Beratungsqualität wurde vom PVB getestet und für gut befunden.

«Il est essentiel que nous puissions maintenir un contact direct avec le personnel»

Voilà plus de six mois que la pandémie de COVID-19 régit nos vies et nous met à l'épreuve, tant dans la sphère privée que professionnelle. Un grand nombre d'employé-e-s de l'administration fédérale, des entreprises de la Confédération et du domaine des EPF continuent à travailler depuis chez eux, tandis que celles et ceux qui se rendent physiquement au travail doivent s'habituer aux règles de distanciation, aux vitres de plexiglas et aux bureaux parfois à moitié vides. Si l'on tente de préserver la cohésion des équipes et de développer des stratégies constructives à l'aide de vidéoconférences ou d'appels téléphoniques, on réalise aussi aujourd'hui à quel point les échanges directs sont importants.

Beaucoup de collaboratrices et collaborateurs de l'administration fédérale ont fourni un travail colossal. Il a d'abord fallu mettre en place les aides et mesures d'urgence en un temps record afin que tout fonctionne. Après cela, on a relativement vite compris que la pandémie n'était pas près de disparaître et que le « retour à la normalité » devrait attendre, ce qui nous oblige à présent à revoir notre organisation à plus long terme. Le système de santé, les assurances sociales et le soutien à l'économie sont fortement mis à l'épreuve, tout comme les services responsables de l'informatique et de la communication. Je suis très impressionnée par tout ce qui a été – et continue d'être – accompli dans ces domaines. J'ai entendu de nombreux remerciements à l'administration parmi les parlementaires et il est important pour moi de veiller à ce que ces messages parviennent jusqu'à vous.

En tant que représentant-e-s du personnel fédéral, nous nous sommes activement engagés pour faire en sorte que les conditions de travail soient, par exemple, adaptées au travail à domicile. Ce passage de nombreux employé-e-s au télétravail place également notre association devant de nouveaux défis. L'accès aux bâtiments fédéraux pour des actions ou activités syndicales n'était déjà pas toujours facile par le passé et il faut à présent que les droits d'accès des syndicats restent garantis, même dans un nouvel environnement avec davantage de communications virtuelles. C'est l'un de nos droits, comme le montre très clairement Luca Cirigliano, juriste à l'USS, dans le dossier de ce numéro. Il s'agit d'une exigence que nous défendrons à l'avenir, car il est essentiel que nous puissions maintenir un contact direct avec le personnel – en personne bien sûr, mais aussi virtuellement.

Barbara Gysi, présidente de l'association

#Votresecrétairegénérale

La garantie des droits acquis relève de la responsabilité sociale de l'administration

Chères et chers membres,

Durant la crise du COVID-19, l'administration fédérale a su montrer qu'elle était un employeur fiable et de qualité. Toutefois, ceci ne la libère en rien de sa responsabilité sociale envers ses salarié-e-s les plus âgés. Dans le cadre de la révision actuelle de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, le Département fédéral des finances a en effet prévu de réduire radicalement la garantie du salaire acquis pour les employé-e-s âgés de 55 ans et plus. La protection des salaires des collaboratrices et collaborateurs âgés est une conquête importante du partenariat social et l'APC y est fermement attachée. La garantie illimitée du salaire constitue une mesure essentielle pour les employé-e-s de plus de 55 ans, car leur compétitivité sur le marché du travail est considérablement restreinte par rapport à celle des travailleuses et travailleurs plus jeunes. En outre, une telle réduction aurait un impact substantiel sur les rentes auxquelles ces personnes pourront prétendre.

Notre position est claire : en tant qu'employeur de droit public, l'administration fédérale a un devoir d'assistance particulier à l'égard de cette catégorie de personnel, d'autant plus que l'administration fédérale fait déjà l'objet de divers projets de réorganisation (par exemple, le projet DaziT des douanes et le programme de transformation de l'OFIT), qui auront des conséquences considérables sur le personnel. À nos yeux, ce contexte rend encore plus inacceptable et incompréhensible un tel affaiblissement des mesures protégeant les salarié-e-s.

L'APC met tout en œuvre pour lutter contre cette décision.
Nous vous en disons plus à la page 16.

Janine Wicki, secrétaire générale

Non à une dégradation des conditions pour les travailleuses et travailleurs âgés!

L'ordonnance sur le personnel de la Confédération fait l'objet d'une nouvelle révision. L'APC est particulièrement contrariée par l'une des modifications, qui prévoit une réduction considérable de la garantie des droits acquis, c'est-à-dire de la protection des salaires des collaboratrices et collaborateurs âgés de 55 ans et plus. Notre association met tout en œuvre pour stopper ce projet, avec un premier succès.

© Fotolia

Dans le cadre de la révision de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), l'Office fédéral du personnel (OFPER) a l'intention de supprimer la garantie du salaire acquis pour les employé-e-s âgés de 55 ans ou, plus précisément, d'en réduire la durée à 5 ans. L'APC a mobilisé toutes ses forces pour éviter le démantèlement de cette protection, qui constitue un acquis social important. Avec les autres associations du personnel, nous sommes intervenus auprès de l'OFPER et avons clairement exprimé notre position dans le cadre du Comité de suivi des partenaires sociaux. Notre présidente a personnellement écrit à tous les chef-fe-s de département pour les appeler à combattre cette suppression au sein du Conseil fédéral. Enfin, nous avons également profité des rencontres entre partenaires sociaux telles que notre entretien du début septembre avec le Chef de l'armée, le commandant de corps Süssli, pour mener un travail de lobbying autour de cette question.

Ces interventions ont rencontré un premier succès. Le conseiller fédéral Ueli Maurer a accepté une négociation avec les associations du personnel en novembre prochain.

Janine Wicki

PVB APC

Berne, le 27 août 2020

Révision de l'OPers: Non à une dégradation des conditions pour les travailleuses et travailleurs âgés – la garantie de l'acquis salarial doit être maintenue

Monsieur le Conseiller fédéral,
Dans le cadre de la révision de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), l'Office fédéral du personnel (OFPER) a l'intention de supprimer la garantie de l'acquis salarial prévue à l'art. 52a OPers ou d'en réduire considérablement la durée.

La protection des salaires des collaboratrices et collaborateurs âgés est un acquis important auquel notre association est fermement attachée en tant que partenaire social de l'administration fédérale. La garantie illimitée du salaire constitue une protection essentielle pour les employé-e-s âgés de 55 ans et plus, car leur compétitivité sur le marché du travail est considérablement restreinte par rapport aux travailleuses et travailleurs plus jeunes. En tant qu'employeur de droit public, l'administration fédérale a un devoir d'assistance particulier à l'égard de cette catégorie de personnel.

Il faut également souligner que, selon le texte même de l'article, cette garantie couvre les conséquences de l'affectation d'une fonction à une classe de salaire inférieure dans les cas où les raisons de ce changement ne sont pas imputables à l'employé-e. Un raccourcissement de sa durée aurait en outre un impact substantiel sur les rentes auxquelles auront droit les personnes concernées.

Par ailleurs, nous attirons votre attention sur le fait que l'administration fédérale fait déjà l'objet de divers projets de réorganisation (par exemple, le projet DaziT de l'AFD et le programme de transformation de l'OFIT), qui auront des conséquences considérables pour le personnel. À nos yeux, ce contexte rend d'autant moins acceptable ou compréhensible un tel affaiblissement des mesures protégeant le personnel.

Au nom du principe de la responsabilité sociale de l'employeur, nous vous demandons donc, Monsieur le Conseiller fédéral, de préserver la législation actuelle et de lutter contre les modifications proposées par l'OFPER.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Conseiller fédéral, l'expression de notre considération distinguée.

Barbara Gysi
Présidente

Janine Wicki
Secrétaire générale

Rencontre entre les syndicats et le Conseil des EPF

L'APC propose une réduction du temps de travail en compensation

La traditionnelle rencontre entre partenaires sociaux concernant les revendications salariales s'est déroulée le 26 août dernier, sous la direction du nouveau président du Conseil des EPF, Prof. Michael Hengartner. Conscients de la situation particulière liée au COVID-19 et des perspectives économiques incertaines, l'APC et le Syndicat des services publics (SSP) ne revendiquent pas une augmentation de salaire réel. Ils réclament par contre le rattrapage du retard pris par le personnel du domaine des EPF par rapport à l'administration fédérale en terme d'augmentation salariale depuis l'année 2011, soit 0.8 %. Ils demandent également l'indexation au coût de la vie en cas d'inflation afin d'assurer le maintien du pouvoir d'achat des employé-e-s. Le secrétaire d'association de l'APC, Luc Python, a proposé que la revendication de rattrapage de 0.8 % n'ait pas forcément lieu sous forme monétaire, mais par exemple avec une réduction du temps de travail de 41 à 40 heures, suivant ainsi la proposition de la section EPFL de l'APC, adoptée par l'assemblée des délégué-e-s le 8 novembre 2019.

© APC

Télétravail: l'employeur devrait justifier le refus

Par ailleurs, les Ecoles polytechniques fédérales de Zurich et de Lausanne étudient la possibilité de développer fortement le télétravail, répondant ainsi aux intérêts de l'employeur comme de l'employé-e. Luc Python a présenté les résultats de l'enquête faite par l'APC auprès des employé-e-s des EPF et de l'administration fédérale pour connaître leur perception du télétravail durant le confinement. Il a aussi revendiqué le droit pour tous les employé-e-s du domaine des EPF d'utiliser les formes de travail mobile ainsi que le devoir pour l'employeur de justifier, le cas échéant, pourquoi ce ne serait pas possible. Actuellement, c'est à l'employé-e de motiver les raisons pour lesquelles il ou elle souhaite effectuer du travail à domicile. L'APC demande que ce soit l'employeur qui, le cas échéant, doive justifier son refus. Cette revendication correspond également à une proposition votée par les délégué-e-s en 2019.

La fusion entre le WSL et l'EAWAG retardée

Le président du Conseil des EPF a aussi informé les partenaires sociaux que l'ordonnance révisée du personnel des EPF est actuellement sur la table du Conseil fédéral qui devrait l'approuver d'ici la fin de l'année. Son entrée en vigueur n'a pas encore été définie. Il a fait également savoir que le projet de fusion entre l'Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage WSL et l'Institut fédéral Suisse des sciences et technologie de l'eau EAWAG a pris du retard, le conseil des EPF voulant étudier quelques propositions ambitieuses et intéressantes exposées par certains acteurs lors de la procédure de consultation interne lors de la fusion. Un nouveau projet, avec un nouveau calendrier, devrait être présenté au plutôt d'ici la fin de l'année 2019.

Luc Python

© APC

Photos: La traditionnelle séance d'information pour les nouveaux employé-e-s de l'EPFL fait peau neuve. Elle a lieu désormais dans le majesteux bâtiment du SwissTech Convention Center, à côté de l'EPFL. Les participant-e-s disposent d'une heure pour s'entretenir sur un stand avec les partenaires sociaux et autres associations de l'EPFL. La manifestation a eu lieu pour la première fois le 8 septembre dernier. Elle a réuni plus de 150 personnes.

Institut Paul Scherrer (PSI)

Rencontre avec le nouveau directeur

Le secrétaire d'association Luc Python a rencontré le nouveau directeur du PSI, Christian Rüegg, le jeudi 10 septembre dernier à Villigen. Ce dernier a pris sa nouvelle fonction le 1er avril 2020 et remplace Joël Mesot, nommé président de l'EPFZ. Promotion des femmes dans les postes de cadres, salaires, contrats à durée déterminée, conditions de travail au PSI, difficultés administratives pour engager des scientifiques étrangers ont été quelques thèmes abordés lors de l'entrevue à laquelle a également participé Karsten Bugmann, responsable des Ressources humaines.

Christian Rüegg, directeur du PSI l(droite) et Luc Python, secrétaire d'association de l'APC

Le nouveau directeur est convaincu que le partenariat social a fait ses preuves. Il apprécie particulièrement la transparence du système salarial du domaine des EPF mais souhaiterait une plus grande flexibilité pour honorer certaines prestations.

Le PSI a très bien géré la pandémie du COVID-19, a estimé Christian Rüegg. 40 % du personnel travaille encore en télétravail. Une enquête est en cours à ce propos auprès des employé-e-s afin de déterminer les améliorations à apporter dans la gestion du télétravail.

Le PSI emploie 2500 personnes de 50 nationalités différentes. Il dispose d'un budget annuel d'environ CHF 400 millions, financé, pour la plus grande partie, par la Confédération. C'est le plus grand institut de recherche suisse pour les sciences naturelles et les sciences de l'ingénierie. La recherche de pointe est menée dans les domaines matière et matériaux, énergie et environnement, santé humaine.

Luc Python

Rencontre avec le Chef de l'armée, le commandant de corps Thomas Süssli

Le 3 septembre 2020, la présidente et le secrétaire général suppléant de l'APC, Barbara Gysi et Elias Toledo, ont rendu visite au Chef de l'armée dans son bureau de l'aile est du Palais fédéral. Organisée à l'initiative de notre association, cette rencontre était non seulement l'occasion de mieux faire connaissance et de consolider le partenariat social déjà bien établi, mais aussi d'aborder quelques questions concrètes.

Le commandant de corps Süssli a présenté le projet "Militaire de carrière 4.0", qui vise notamment à augmenter l'attractivité des carrières militaires. Pour y parvenir, les responsables ont l'intention de favoriser les formes de travail mobiles, d'accorder une plus grande attention à la conciliation entre emploi et vie privée, d'assouplir les contraintes relatives au parcours professionnel et de faciliter les passages entre les carrières militaires et civiles.

De gauche à droite: Elias Toledo, secrétaire général suppléant de l'APC, la conseillère nationale Barbara Gysi, présidente de l'APC, le commandant de corps Süssli, Chef de l'armée et Daniel Gafner, chef du personnel de la Défense

De son côté, l'APC a discuté de la culture de direction au sein de l'armée, de la situation en matière de télétravail et des possibilités pour mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Pour les jeunes collaboratrices et collaborateurs, il est notamment important de pouvoir être employés à temps partiel afin de garantir un meilleur équilibre entre vie privée et travail. Les formes de travail mobiles ou à distance sont elles aussi de plus en plus recherchées et la pandémie de COVID-19 nous a montré que ces modèles étaient tout à fait réalisables, même s'ils nécessitent un changement d'approche de la part d'un grand nombre de responsables de direction. S'agissant de la conduite de personnel, L'APC a décrit un climat souvent marqué par la méfiance et une mentalité fortement axée sur la hiérarchie.

Le Chef de l'armée a écouté avec intérêt les remarques transmises par l'APC et a confirmé avoir lui-même parfois observé ces problèmes et reçu des commentaires similaires. Il a manifesté une grande compréhension pour les sujets abordés.

La discussion s'est également attardée sur la question de la diversité. Monsieur Süssli a informé l'APC des différentes mesures déjà prises pour améliorer ce point au sein de l'armée. Nous nous réjouissons de ces démarches et sommes convaincus qu'elles permettront à l'armée de renforcer son attractivité en tant qu'employeur.

L'APC et le commandant de corps Süssli ont convenu de se rencontrer chaque année pour un nouvel échange.

Elias Toledo

Office fédéral de l'informatique et des télécommunications (OFIT)

La promesse qu'il n'y aura «pas de licenciements» doit être tenue!

Le 26 août 2020, l'Office fédéral de l'informatique et des télécommunications (OFIT) a informé ses collaborateurs et collaboratrices sur son programme «Transformation». Du point de vue du personnel, les déclarations suivantes sont à relever: il n'y aura pas de licenciement et le personnel doit pouvoir jouer un rôle dans les changements à venir. De nombreux départs à la retraite auront lieu dans un avenir proche; il sera donc important de préserver le savoir-faire des employé-e-s. En tant que partenaire social, l'APC suivra de près le programme «Transformation» et s'engagera pour les intérêts de ses membres:

- La promesse qu'il n'y aura «pas de licenciements» doit être tenue.
- La transition doit être équitable pour tous les employé-e-s et sans réduction de salaire.
- Des ressources doivent être mises à disposition pour le perfectionnement et la formation continue que nécessitera cette transition.

En tant que partenaire social, nous défendons de bonnes conditions de travail et représentons les droits des employé-e-s. Vous souhaitez en savoir plus? Vous êtes également concerné-e par une réorganisation ou des changements à votre place de travail et vous avez besoin d'un soutien? Prenez contact avec nous!

Norma Giannetta

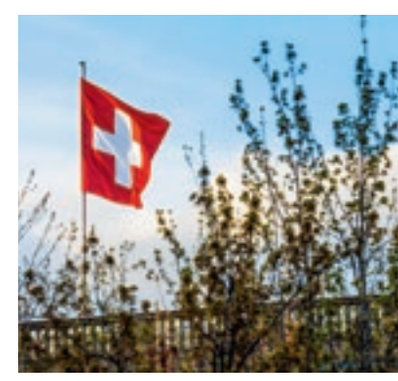
Procédure de consultation au DFAE

L'APC a pris position

Le DFAE envisage certaines modifications de l'ordonnance concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-Opers-DFAE). L'APC a pris position par rapport aux changements prévus lors de la procédure de consultation. Elle est d'avis que les décisions de la Direction des Ressources (DR) en matière de transfert doit se faire en consultation et avec l'accord des directions compétentes. Pour l'APC, les principes concernant les transferts doivent tenir compte des compétences professionnelles et des besoins de chaque direction.

Pour les autres points, l'APC salue particulièrement les améliorations apportées quant aux remboursement de frais des employé-e-s qui ont des affectations temporaires à l'étranger (les «Springer») ainsi que les améliorations apportées aux personnes accompagnantes en terme de mesures de soutien et de participation aux frais de prévoyance professionnelle.

Luc Python



© Fotolia

PVB APC

Enquête de l'APC auprès de la Confédération et du domaine des EPF

Le télétravail, c'est OUI, mais bien encadré!

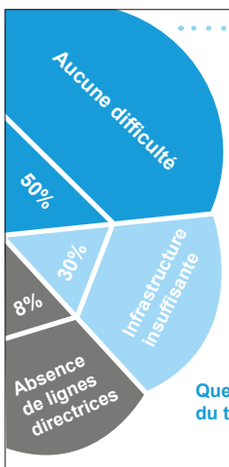
PVB | APC
Martine Currat-Joye

L'APC a conduit une enquête de fin avril à fin mai2020 sur le télétravail. L'objectif de ce sondage étaitd'obtenir une image aussi fidèle et différenciéeque possible des conditions de travail et de l'étatd'esprit du personnel de la Confédération afind'identifier les domaines dans lesquels desmesures s'avèrent nécessaires. L'évaluation del'enquête a conduit aux revendications suivantesauprès des départements et du domaine des EPF:

- Un changement de culture d'entreprise s'imposeau sein de l'administration fédérale. Elle est encore aujourd'hui axée principalement sur la présence des effectifs sur le lieu de travail ; elle devrait s'orienter vers des formes de travail flexibles. Les supérieur-e-shiérarchiques devraient également faire davantageconfiance au savoir-faire et aux capacités décision-nelles de leur personnel.
- Dorénavant, tous les collaborateurs et collaboratricesdevraient avoir le droit de travailler entre 20 et 40 %de leur temps de travail à domicile, quel que soit leurtaux d'occupation. Ils et elles devraient pour autantpouvoir conserver leur poste de travail en présentiel.
- Les employé-e-s qui travaillent à domicile, soit à leur demande, soit d'un commun accord avec l'employeur,auront droit à un poste de travail fonctionnel(infrastructure technique appropriée), sain (conception ergonomique) et sûr (protection des données garantie). Les frais y relatifs seront pris en charge par l'employeur.
- Les cadres recevront une formation ciblée pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités de conduiteface à ces environnements de « travail à distance ». Ilset elles devront obtenir des instructions et desdirectives précises sur la manière de diriger avecsuccès des équipes sans présence physique. Pources cas de figure, l'employeur proposera des formations continues spécifiques.
- La santé au travail est également une prioritéabsolue dans les modèles de temps de travail flexible.Les supérieur-e-s et les employé-e-s doivent être sensibilisés et formés en conséquence.

Focus sur l'enquête

3'383 collaborateurs et collaboratrices de tous les départements et du domaine des EPF ont participé à ce sondage, dont 51% d'hommes et 49% de femmes; 40% d'entre eux sont affiliés à l'APC, 60% n'étaient pas membres. Parmi les personnes interrogées, 69 % ont déclaré n'avoir jamais effectué de télétravail auparavant.



Avez-vous rencontré des difficultés dans la mise en place du télétravail par votre employeur ?

Avez-vous été autorisé-e à enregistrer votre temps de travail ordinaire pendant cette période même si votre temps de travail effectif était/est inférieur ?

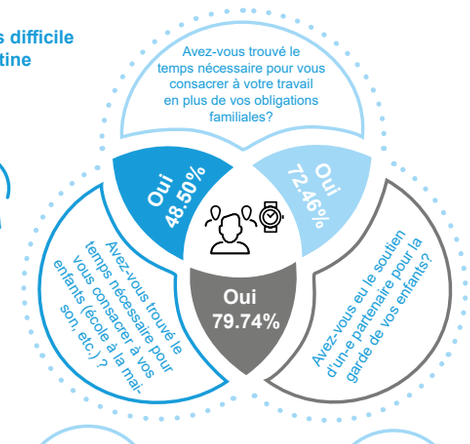
OUI, 59%

"Je trouve plus difficile de gérer la routine quotidienne"

15%

Est-ce que vous souhaitez que votre employeur favorise davantage le télétravail?

OUI, 87%



Quels sont les plus gros avantages du télétravail selon vous ?

J'ai une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle	52%
Je gagne du temps (plus de déplacement)	85%
Je peux davantage me concentrer et suis plus productif/ve	53%
Je peux organiser mon travail de manière plus flexible et autonome	55%

68%

"Je regrette la perte des contacts personnels avec mes collègues"

29%

"Le travail que j'effectue à mon domicile est moins bien reconnu"

Souhaitez-vous pouvoir poursuivre votre télétravail ?

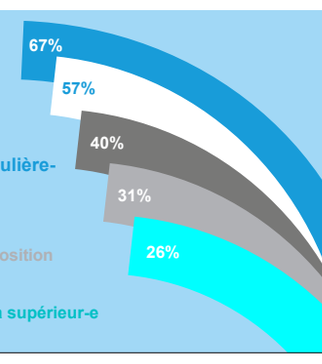
56% Oui, mais seulement en partie

28% Oui, absolument

14% Non, ou alors très occasionnellement

2% Non, absolument pas

Durant la pandémie, quelles expériences ont été particulièrement positives pour vous?



Droits d'accès des syndicats – une évidence à l'heure du coronavirus!

Luca Cirigliano, secrétaire central de l'USS

Les droits d'accès des syndicats aux bâtiments publics ont longtemps fait l'objet de discussions, raison pour laquelle les associations du personnel de la Confédération ont décidé de clarifier la question au travers d'un accord avec l'Office fédéral du personnel (OFPER) à la fin de l'année dernière. Aujourd'hui, à l'heure du coronavirus, c'est sur le plan virtuel que ces droits gagnent en importance. En effet, beaucoup d'employé-e-s ont déserté les offices fédéraux pour travailler depuis chez eux, rendant ainsi les droits d'accès virtuels essentiels au travail des associations. Afin d'en savoir plus, l'APC s'est tournée vers Luca Cirigliano, juriste en chef et secrétaire central de l'USS, pour un aperçu des bases légales entourant ces droits dans l'administration fédérale et le domaine des EPF.

© APC

Grâce aux droits d'accès virtuels, je peux entrer en contact avec les collaboratrices et collaborateurs qui font du télétravail – qu'ils soient chez eux ou en déplacement. Cela me permet de cerner leurs préoccupations de manière simple et rapide et de leur apporter un soutien ciblé en tant que partenaire sociale.

Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC

L'échange régulier d'informations avec nos personnes de confiance est essentiel. C'est la seule façon d'assurer la continuité de leur travail et de permettre à l'APC de les soutenir. Normalement, l'échange a lieu sur le lieu de travail. En raison de la situation actuelle, cela n'est pas possible. C'est pourquoi l'accès virtuel est si important, notamment parce qu'il nous permet d'entrer en contact avec des personnes de confiance potentielles.

Elias Toledo, secrétaire général suppléant de l'APC

Droits issus de la Constitution

L'ATF 144 I 50 constitue la base des droits d'accès des syndicats à l'espace physique – et virtuel – de l'administration fédérale. Dans cette décision, le Tribunal fédéral a expressément établi que la liberté syndicale inscrite à l'art. 28 de la Constitution (Cst.) impliquait un droit d'accès physique aux bâtiments de l'administration pour les syndicats:[1]

«Au vu de ces considérations, il convient de reconnaître que, en principe, dans le secteur public, le droit d'accès des représentant-e-s syndicaux aux bâtiments de l'État où celui-ci exerce le rôle d'employeur pour établir et maintenir le contact avec leurs affilié-e-s constitue une composante essentielle de la liberté syndicale au sens de l'art. 28 Cst., afin que soit garantie aux syndicats la possibilité effective de mener toutes les activités qui permettent à l'organisation de fonctionner et de poursuivre ses objectifs. [traduction]» [2]

© APC

Dans cette décision, le tribunal se base, à juste titre, sur une approche fonctionnelle et considère le droit d'accès comme une condition nécessaire au travail syndical protégé par la Constitution, notamment en ce qui concerne la recherche de nouveaux membres. Une éventuelle restriction de ce droit fondamental n'est envisageable que si elle respecte les dispositions de l'art. 36 Cst., c'est-à-dire qu'elle est fondée sur une base légale, justifiée par un intérêt public et proportionnée. À ce titre, le droit d'accès des syndicats est, par exemple, soumis à la condition de ne pas perturber excessivement le déroulement du travail. De l'autre côté, une collectivité publique ne peut pas réglementer cet accès d'une manière qui rendrait impossible toute activité syndicale efficace.

Pendant la pandémie… mais pas seulement

En cette période de pandémie – où le travail à domicile a pris des dimensions nouvelles –, on peut aisément faire découler des droits d'accès virtuels de la jurisprudence présentée plus haut et de son approche fonctionnelle, et même directement de la Constitution. Cela est d'autant plus évident lorsque l'employeur concerné est l'État, car celui-ci est tout particulièrement tenu de respecter les droits fondamentaux.

Par exemple, si la seule solution pour entrer en contact de manière efficace avec les collaboratrices et collaborateurs qui font du télétravail requiert l'utilisation d'e-mails ou de l'intranet, il faut que l'employeur garantisse cette possibilité aux syndicats. Pour ce faire, il doit leur permettre d'accéder à ces ressources d'une façon qui n'entrave pas leur travail. Ainsi, il serait notamment inadmissible de contrôler au préalable le contenu de la communication entre un syndicat et les employé-e-s ou de contraindre les associations à d'abord annoncer les thèmes abordés.

Toutefois, la Constitution implique également des droits d'accès virtuels pour les syndicats en dehors du contexte sanitaire actuel. Cette question est simplement moins discutée en temps normal, car ces droits virtuels affectent généralement moins les activités de l'entreprise ou du service concerné que leurs pendants physiques et représentent donc une atteinte moins conséquente à la liberté économique et de propriété de l'employeur.

[1] Bien que l'arrêt en question concernât un bâtiment d'une administration cantonale, cette décision peut facilement être transposée au niveau de l'administration fédérale.

[2] Pra 108 (2019) No. 12 consid. 5.4.

En tant que syndicat, nous avons le droit, en vertu de la Constitution, d'être présents sur les différents lieux de travail. L'affiliation à un partenaire social de la Confédération tel que l'APC devrait être vécue en public. Pour moi, en tant que secrétaire d'association, le plus important est de pouvoir rencontrer les employé-e-s à leur poste, où je peux me faire une idée concrète de la situation et interagir directement avec les gens afin d'améliorer les conditions de travail. Le contact personnel et la proximité avec les collaboratrices et collaborateurs sur leur lieu de travail sont les bases qui nous permettent de présenter un front fort et uni.

Norma Giannetta, secrétaire d'association de l'APC

©APC

Au vu de l'art. 28 Cst., l'employeur doit donner la possibilité aux syndicats d'attirer efficacement l'attention sur leurs revendications sur son intranet («panneaux d'affichage virtuels»); un syndicat a également le droit de contacter les employé-e-s via leur adresse professionnelle. S'il existe certaines inquiétudes du point de vue du droit de la protection des données ou si les travailleuses et travailleurs ne souhaitent pas communiquer leur adresse, l'employeur peut aussi être tenu de créer une liste de diffusion permettant d'envoyer des e-mails collectifs. Celle-ci doit cependant être suffisamment précise pour que le syndicat sache avec qui (section, etc.) il entre en contact.

Deux autres questions qui se posent sont celles de savoir qui doit assumer les coûts liés à la présence des syndicats sur l'intranet (si tant est qu'il y en ait) et quand le personnel est autorisé à lire et à répondre aux e-mails des représentant-e-s. S'agissant de la première, on soulignera qu'un employeur ne peut pas être tenu de prendre en charge les éventuels coûts engendrés par l'accès des syndicats à son intranet. Pour ce qui est de la seconde: si les employé-e-s ne doivent pas passer «trop longtemps» à lire les e-mails des syndicats durant leur temps de travail, ils devraient en revanche pouvoir y consacrer un moment qui ne dépasserait pas, par exemple, le temps d'une conversation personnelle avec une ou un collègue.

Droits issus d'accords avec les employeurs

Les droits d'accès des syndicats peuvent aussi découler d'accords individuels avec les différents employeurs.

À titre d'exemple, on citera l'accord du 5 novembre 2019 entre les associations du personnel fédéral et l'OFPER. Ce type de convention présente toutefois un désavantage par rapport aux droits directement fondés sur la législation, car il peut donner l'impression que les syndicats sont tributaires du consentement de l'employeur pour accéder à une entreprise ou encore que ce dernier limite le droit qu'il exerce sur ses locaux sur une base volontaire. Or, cela n'est pas le cas puisque, comme exposé précédemment, la Constitution elle-même implique déjà un droit d'accès. Un accord peut certes aider à régler les modalités de la présence des associations, mais il ne doit en aucun comprendre des dispositions inférieures aux garanties offertes par la Constitution.

Conclusion

Les syndicats jouissent de droits d'accès à l'espace virtuel de l'administration fédérale qui se fondent directement sur la Constitution (art. 28 Cst.). Ceux-ci englobent aussi bien la présence sur l'intranet (qui correspond aux panneaux d'affichage physiques dans les locaux) que la possibilité de contacter les employé-e-s à leur adresse professionnelle (ce qui équivaut par exemple à la distribution de flyers dans les salles de pause). De manière générale, il convient de noter que, comme c'est le cas pour l'accès aux bâtiments, les droits virtuels ne doivent pas excessivement entraver le déroulement du travail dans l'entreprise. En cas d'inquiétudes liées à la protection des données, l'employeur peut mettre en place une liste de diffusion afin de ne pas avoir à communiquer les adresses professionnelles de ses collaboratrices et collaborateurs au syndicat.

Dans le cas de l'accès virtuel, le risque d'une complication excessive des processus de travail est, par nature, beaucoup moins grand qu'avec la présence physique de représentant-e-s dans les bâtiments. Si l'employeur entend refuser leurs droits d'accès virtuels aux syndicats, il doit par conséquent exposer de manière détaillée la façon dont ceux-ci perturbent le déroulement de ses activités. S'il y parvient, il est alors possible d'envisager des restrictions à caractère temporel (par exemple, l'envoi d'un e-mail maximum par semaine ou par mois).

Communiquer avec les membres est chose facile. Je peux les rencontrer, leur envoyer un e-mail, écrire une newsletter ou un article dans le magazine. Il m'est par contre plus difficile de communiquer avec les non-membres qui constituent la majorité des employé-e-s que nous représentons. Mettre sur pied des stands de l'APC dans les offices, placer sans contrainte nos flyers sur les tableaux d'affichage, diffuser nos communications sur l'intranet des offices ou encore avoir la possibilité d'envoyer régulièrement des courriels d'information à tous les employé-e-s d'une institution (comme c'est le cas à l'ETHZ) me permet de toucher un public qui ne connaît pas encore notre association et de donner la possibilité à celles et ceux qui le désirent de devenir membre.

Luc Python, secrétaire d'association APC

© PFPDT

Interview avec Adrian Lobsiger, préposé fédéral à la protection des données et à la transparence (PFPDT)

Lorsqu'il est question des droits d'accès virtuels des associations, les employeurs expriment souvent des réserves liées à la protection des données. Quel est votre avis sur le sujet?
Dès lors qu'une association du personnel est habilitée – notamment en vertu de la liberté syndicale – à contacter les employé-e-s potentiellement intéressés, la protection des données ne s'y oppose pas. Si l'objectif d'information poursuivi peut être atteint sans que l'employeur n'ait à révéler les coordonnées ou d'autres données personnelles de ses collaboratrices et collaborateurs, il faut alors renoncer à la divulgation de ces informations, conformément au principe de proportionnalité inscrit dans la législation sur la protection des données. On peut par exemple envisager le placement des communications de l'association sur l'intranet de l'unité administrative ou le transfert indirect des e-mails de l'association par l'employeur. Dans la pratique, l'appréciation des aspects liés à la protection des données est toujours assurée par les conseillères et conseillers à la protection des données des organes fédéraux compétents, avec possibilité de faire appel au PFPDT à titre complémentaire.

En raison de la pandémie actuelle, une grande partie de l'administration fédérale travaille aujourd'hui à domicile. Nos membres ont beaucoup de questions concernant la protection des données dans ce cadre. Quelles sont vos recommandations?
Les données personnelles enregistrées sur l'infrastructure de l'employeur ne peuvent faire l'objet d'une analyse se rapportant aux personnes que lorsque cela est nécessaire au but opérationnel poursuivi par l'enregistrement. Selon la loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration, c'est notamment le cas lorsque le but est de facturer les prestations effectuées ou de contrôler le temps de travail de personnes déterminées. Il est important que la pratique de l'employeur en matière d'enregistrement et d'analyse ne dépasse pas la limite de la surveillance systématique du comportement, qui est interdite sur tout lieu de travail et donc aussi en cas de travail à domicile. Une extension de l'accès aux données enregistrées et de leur analyse dans le cadre d'une procédure pénale ou disciplinaire est toujours réservée. Ce type de procédure nécessite toutefois qu'il y ait des soupçons concrets et fondés d'abus ou d'infraction de la part des employé-e-s concernés.

Et concernant la protection des données?
Les organisations de la Confédération disposent d'une marge de manœuvre qui leur permet de formuler leurs propres exigences pour l'utilisation des moyens et canaux de communication. Le PFPDT a lui-même fait usage de cette possibilité et a émis des directives à ce sujet, comme divers autres services de l'administration. Si des employé-e-s fédéraux doivent participer à des vidéoconférences avec des tiers en utilisant des outils qui ne satisfont pas suffisamment aux normes de sécurité de la Confédération ou aux exigences de l'unité administrative concernée, il est nécessaire de procéder à un examen des circonstances. Selon le degré de confidentialité des sujets traités, l'employeur peut fournir des appareils qui ne sont pas reliés au réseau de la Confédération pour ce type de séances ou renoncer à la participation de son unité. L'employeur et l'employé-e doivent œuvrer ensemble pour assurer que la communication et le traitement des données générées dans le cadre du travail se déroulent dans le respect de la protection des données – même en cas de télétravail. Cela concerne autant la sphère privée des employé-e-s que les données de l'employeur ou de tiers.

Quels sont les autres éléments à prendre en considération pour les outils de vidéoconférence?
Le choix de l'outil et la manière dont celui-ci est utilisé ont tous deux leur importance. C'est pourquoi nous avons publié un feuillet détaillé sur cette thématique (lien : Mesures de sécurité pour les conférences audio et vidéo). On préco-nise par exemple de toujours attribuer aux participant-e-s un mot de passe et un identifiant unique pour chaque réunion. Comme d'ordinaire, il faut aussi vérifier la politique de confidentialité du fournisseur et, lorsque c'est possible, veiller à ce que les données soient chiffrées de bout en bout.

En raison de la pandémie actuelle, certains de nos membres nous ont indiqué que leur employeur leur avait posé des questions détaillées quant à leur possible appartenance à un groupe à risque ou aux éventuelles maladies dont ils souffriraient. Quelles seraient vos recommandations à ce propos en tant que PFPDT? *Le devoir de sollicitude de l'employeur exige que celui-ci prenne des mesures adaptées pour protéger son personnel. Pour ce faire, il doit avoir accès à certaines informations concernant l'appartenance de ses employé-e-s à des groupes à risque. L'étendue et le degré de détail des renseignements partagés dans ce cadre doivent se limiter à ce qui est absolument nécessaire pour remplir le devoir de protection. Le plus souvent, il suffit que l'appartenance de l'employé-e à un groupe vulnérable soit attestée de manière générale par un membre qualifié du corps médical. L'employeur doit par ailleurs limiter l'accès à ces informations à un cercle de personnes aussi restreint que possible et ne peut pas conserver ces données plus longtemps que ce qui est absolument nécessaire.*

7 questions à Marcia Gouffon

Luc Python

Marcia Gouffon occupe un poste d'assistante administrative à l'EPFL. Elle adore le Valais et passer du temps avec sa fille et sa petite-fille. Elle est membre de l'APC. Nous lui avons posé 7 questions…

Que faites-vous à l'EPFL?
Je travaille depuis bientôt 13 ans en tant qu'assistante administrative auprès de deux professeurs en mathématiques de la Faculté de sciences de base. Les tâches sont très variées et englobent plusieurs domaines, comme la comptabilité, les ressources humaines, la gestion financière, l'organisation d'évènements et bien d'autres encore.
Pour illustrer cette diversité, on pourrait considérer une unité de recherche comme une microentreprise dans sa fonctionnalité.

Qu'avez-vous fait avant de travailler à l'EPFL?
J'ai un parcours un peu particulier… D'origine brésilienne, ma vie professionnelle a débuté dans une des plus grandes banques brésiliennes de l'époque, dans le service de portfolio de clients débiteurs.

Arrivée en Suisse en 1987, mon premier travail a été celui de secrétaire au Service des routes et des autoroutes. Ensuite, j'ai travaillé en tant qu'assistante du directeur de communication d'une société spécialisée dans le commerce de diamants, pierres précieuses et perles de culture pour, en 2007, arriver à l'EPFL à la Faculté des sciences de base.
Venir travailler à l'EPFL était un choix de cœur. J'ai trouvé passionnant, intéressant et enrichissant le monde estudiantin et de la recherche. J'ai découvert ce monde grâce à ma fille qui a suivi des études à l'Université de Lausanne.

Quelle profession rêviez-vous d'exercer?
Hum… mon premier rêve d'enfant n'était pas très «original»… c'était d'être maîtresse d'école enfantine. Toutefois, au fil des années, j'ai été attirée par le domaine de l'architecture grâce à mon père qui était professeur dans une université d'architecture à São Paulo… En effet, au Brésil, vous pouvez admirer des

ouvrages architecturaux sublimes comme par exemple lors de la création du Congrès National de la capitale – Brasilia – juste pour n'en citer qu'un.

Votre premier salaire?
Je ne me souviens plus très bien de la somme exacte de mon premier salaire au Brésil. Je me souviens toutefois très bien qu'au début des années 80, lors d'une crise économique sans précédent, la monnaie a été dévaluée de «3 zéros»… et oui, mon salaire chiffré en «million» est passé à «millier». J'ai aussi vécu deux changements de monnaie: Cruzeiros, Cruzados. Aujourd'hui on parle de Reais.
Je me souviens par contre très bien du premier salaire que j'ai touché en Suisse: 3200 CHF.

Quelle est votre qualité première?
Personnellement, je ne sais pas trop… mais je dirais juste d'être simplement ce que je suis.

Quels sont vos loisirs?
J'adore le Valais ("gravé dans mon cœur" comme dit si bien la pub), ses montagnes et les vaches d'Hérens car mon ami en fait l'élevage. J'ai aussi un autre loisir sublime qui me tient à cœur: être avec ma fille et ma petite-fille née en avril de cette année, en pleine période exceptionnelle de coronavirus.

Comment êtes-vous devenue membre de l'APC?
Je me suis affiliée à l'APC peu de temps après mes débuts à l'EPFL. Je suis née et ai grandi dans un pays où j'ai été témoin d'inégalités, d'un manque de sécurité et d'assurance dans une multitude de domaines. Faire partie et surtout soutenir les démarches d'un organe comme l'APC est pour moi primordial.

Tout argent est une opportunité

Nous estimons que tout le monde doit avoir la possibilité de placer son argent de façon professionnelle et d'exploiter les opportunités de rendement offertes par les marchés financiers. Vous pouvez ainsi, dès 1 franc de capital de départ, profiter à la Banque Cler des avantages d'une gestion de fortune professionnelle – et bénéficier en outre, en tant que membre de l'APC, de conditions préférentielles.

Nos solutions de placement sont des fonds stratégiques conformément à la loi sur les placements collectifs; elles existent sous diverses stratégies. C'est la raison pour laquelle vous choisissez d'abord avec votre conseiller ou conseillère la stratégie de placement qui vous convient. Nos professionnel-le-s chevronnés investissent ensuite votre capital conformément à celle-ci. Nous investissons en parts de fonds selon l'approche du «meilleur de la classe», de façon neutre et indépendamment de sociétés de gestion de fonds. Par principe, nous prenons en compte des entreprises et organisations agissant de façon durable.

Vous bénéficiez d'une parfaite flexibilité; vous pouvez adapter en tout temps le montant et la fréquence de vos investissements dans votre Solution de placement. Les achats et ventes sont sans frais et, si vous souhaitez changer de stratégie de placement, cela ne vous coûte rien non plus.

Le plus important, c'est le conseil
C'est lors de l'entretien de conseil individuel que vous déterminerez le placement qui est le meilleur pour vous. Une fois établie la base d'une stratégie de long terme adaptée et solide, il y a fort à parier que, sur la distance, vous réalisiez de bons rendements avec vos placements.

Ainsi, tout argent est une opportunité. La première étape pour mettre à profit cette opportunité est un conseil individuel.
www.cher.ch/placements

Les membres de l'APC en ont plus pour leur argent!

En 1927, l'Union syndicale suisse faisait partie de nos fondateurs. Aujourd'hui encore, nous privilégions les relations partenariales avec les associations et syndicats.
Comme membre de l'APC, vous bénéficiez de conditions exclusives, comme p. ex. un rabais de 25 % sur les droits de garde et les courtages. Vous trouverez de plus amples informations sur les conditions préférentielles ici: www.cler.ch/apc
N'hésitez pas à nous contacter!
0800 88 99 66 et kooperation@cler.ch

Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire. Pour les fonds stratégiques, nous renvoyons au prospectus et aux Informations clés pour l'investisseur. Vous pouvez vous les procurer gratuitement sur notre site internet sous www.cler.ch de même que sous forme papier dans toutes les succursales de la Banque Cler, auprès de la direction du fonds ou de la banque dépositaire.

COVID-19 et travail durant la grossesse

Thomas Wettstein
Office fédéral du personnel

«Je suis enceinte et travaille à la Confédération. Je fais partie des personnes à risque. Comment est-ce que je dois me comporter à mon travail et que puis-je attendre de mon employeur?»

L'Office fédéral de la santé publique a annoncé que les femmes enceintes faisaient elles aussi partie des personnes vulnérables, qui présentent un risque d'évolution sévère de la maladie en cas d'infection par le coronavirus. Dans la législation actuelle, le Conseil fédéral ne prévoit aucune disposition particulière en dehors des mesures de base pour la protection des personnes vulnérables sur le lieu de travail. Toutefois, le devoir de sollicitude de l'employeur exige que celui-ci accorde une attention particulière à ces membres de son personnel, raison pour laquelle les employées enceintes devraient également se voir offrir la possibilité de travailler depuis chez elles. Si l'employeur décide néanmoins de laisser ces personnes se rendre sur leur lieu de travail, il doit être en mesure de garantir le respect des mesures de prévention nécessaires, conformément à l'article 10 de l'ordonnance COVID-19 situation particulière. Ceci inclut notamment le suivi des recommandations de l'OFSP en matière de distance, d'hygiène des mains et de nettoyage. Si la distance ne peut pas être respectée, des mesures doivent être prises pour appliquer le principe STOP (p. ex., recours à des tâches de substitution, à la séparation physique, à la séparation des équipes ou au port du masque). Enfin, dans les cas où il n'est pas non plus possible d'appliquer ces mesures et où la nature des tâches à accomplir exclut le recours au télétravail, les employées enceintes devraient être libérées de leur obligation de travailler.

«Per noi è fondamentale avere la possibilità di essere in contatto diretto con il personale»

Da più di sei mesi ormai, la pandemia di Covid-19 ha un'influenza molto forte sulle nostre vite ed è una grande sfida nell' ambito della nostra vita professionale e privata. Molte persone nell'Amministrazione Federale, nelle aziende vicine alla Confederazione e nel settore dei PF continuano a lavorare mediante lo strumento del telelavoro. Chi si reca fisicamente al lavoro è controntato con le regole della distanza, i pannelli di plexiglas e gli uffici a volte mezzi vuoti. Le videoconferenze e le telefonate sono utilizzate per cercare di tenere insieme i team e sviluppare il lavoro in modo costruttivo. Ma dopo questi mesi, ci rendiamo anche conto di quanto sia importante lo scambio personale diretto.

Molti funzionari federali hanno svolto un lavoro enorme. Prima di tutto, per far funzionare tutto è stato necessario mettere in atto in tempi brevissimi gli aiuti e le misure di emergenza per il Coronavirus. È stato rapidamente chiaro che la pandemia di Covid-19 ci avrebbe tenuto in pugno più a lungo e che non saremmo stati in grado di tornare alla noramlità così rapidamente. Ciò ora implica anche una riorganizzazione a più lungo termine. L'assistenza sanitaria, i servizi sociali e il sostegno economico sono sotto forte pressione, così come l'informatica e le comunicazioni. Sono molto impressionata da ciò che è stato realizzato in questa circostanza e da ciò che si sta ancora compiendo, e ho anche sentito molti parlamentarie esprimere il loro ringraziamento all'amministrazione! È importante per me che questi ringraziamenti arrivino anche a voi.

In qualità di vostri rappresentanti, siamo intervenuti attivamente per garantire che le condizioni del personale siano adeguate, ad esempio, in caso di telelavoro.

Anche il riposizionamento di molti posti di lavoro nell'ambito del telelavoro presenta nuove sfide per l'APC. In passato non è stato sempre facile accedere alle campagne pubblicitarie o ad altre attività associative. Tuttavia, il diritto di accesso dei sindacati deve essere direttamente garantito anche in un ambiente modificato e con una maggiore comunicazione virtuale. Perché questo è un nostro diritto, come dimostra chiaramente l'interessante dossier dell'avvocato dell'USS Luca Cirigliano. Lo richiederemo all partner sociali in futuro. Perché è importante che anche noi possiamo essere in contatto diretto con il personale. Fisicamente così come virtualmente.

Barbara Gysi, présidente dell'associazione

#Lasuasegretariagenerale

La garanzia dei diritti acquisiti è una responsabilità sociale

Cari membri

Durante la crisi causata dal coronavirus, l'Amministrazione Federale si è senza dubbio dimostrata un datore di lavoro valido e affidabile. Tuttavia, questo non la esonera dalla sua responsabilità sociale nei confronti dei dipendenti più anziani. Nell'attuale revisione dell'ordinanza sul personale federale, il DFF prevede di ridurre drasticamente la garanzia dei diritti acquisiti per i collaboratori a partire dai 55 anni di età. Per i dipendenti più anziani, la protezione dei salari è un importante risultato del partenariato sociale che l'APC è determinata a mantenere. La garanzia salariale illimitata è una protezione fondamentale per i dipendenti di età superiore ai 55 anni, in quanto la loro capacità di lavorare è notevolmente limitata rispetto ai più giovani. Una riduzione della garanzia dei diritti acquisiti potrebbe avere conseguenze anche drastiche per i collaboratori interessati per quanto riguarda il loro futuro diritto alla pensione. La nostra posizione in questo caso è chiara: in qualità di datore di lavoro del settore pubblico, l'Amministrazione Federale ha un particolare dovere di diligenza nei confronti di questa categoria del personale. Ciò vale soprattutto in considerazione del fatto che nell'Amministrazione Federale sono in corso progetti di riorganizzazione, come il progetto DaziT dell'AFD e la trasformazione dell'UFIT, che avranno un notevole impatto sul personale. Troviamo ancora più inaccettabile e incomprensibile indebolire le misure di protezione del personale in questo contesto.

L'APC ha quindi attivato tutte le leve a propria disposizione, per saperne di più vedi a pagina 27.

Janine Wicki, segretaria generale

Nessun deterioramento del trattamento dei lavoratori in età avanzata!

© Fotolia

L'Ordinanza sul personale federale sarà sottoposta nuovamente a revisione. E uno dei provvedimenti fa particolarmente infuriare l'APC. La garanzia dei diritti acquisiti e la protezione del salario per i dipendenti che hanno compiuto 55 anni dovrebbe essere massicciamente ridotta. L'APC ha pertanto messo in atto tutte le misure necessarie per fermare questo progetto con un primo successo.

Nel quadro della revisione dell'Ordinanza sul personale federale (OPers), l'Ufficio federale del personale (UFPER) prevede di abolire la garanzia dei diritti acquisiti per i collaboratori che hanno compiuto 55 anni o di ridurne la durata a 5 anni. L'APC ha fatto di tutto per garantire il mantenimento di questa importante conquista sociale. Insieme alle altre associazioni del personale siamo intervenuti presso l'UFPER e abbiamo chiaramente espresso la nostra preoccupazione per il mantenimento di questa importante conquista sociale nell'ambito del comitato di seguito delle parti sociali. La presidente della nostra associazione ha scritto personalmente a tutti i capi dipartimento, esortandoli a combattere questa soppressione in seno al Consiglio federale. Abbiamo anche utilizzato gli incontri con le parti sociali per fare pressione su questo tema, ad esempio nella riunione di inizio settembre con il Capo delle Forze Armate, il Comandante di Corpo Thomas Süssli.

Questi interventi hanno riscosso un primo successo. Il consigliere federale Ueli Maurer ha accettato di negoziare con le associazioni del personale in novembre.

Janine Wicki

PVB APC

Berna, 27 agosto 2020

Revisione OPers: nessun peggioramento delle condizioni per i dipendenti più anziani – garanzia di mantenimento dei diritti attuali

Egregio Signor consigliere federale,

Nel quadro della revisione dell'ordinanza sul personale federale (OPers), l'Ufficio federale del personale (UFPER) prevede di revocare la garanzia dei diritti acquisiti secondo l'art. 52a OPers, rispettivamente di ridurne notevolmente la durata.

La tutela del salario per i dipendenti anziani è un risultato importante per il quale noi, in qualità di partner sociale dell'Amministrazione federale, siamo fermamente impegnati. La garanzia salariale illimitata è una protezione fondamentale per i dipendenti di 55 anni e oltre, in quanto le loro possibilità di impiego sono notevolmente limitate rispetto ai dipendenti più giovani. In qualità di datore di lavoro di diritto pubblico, l'Amministrazione federale ha un particolare obbligo di diligenza nei confronti di questa categoria di personale.

Desideriamo inoltre sottolineare che il regolamento sui diritti acquisiti copre le conseguenze di una rivalutazione delle funzioni che non sono state esplicitamente causate dal dipendente. Inoltre, una riduzione della garanzia dei diritti acquisiti avrà effetti drastici sul futuro diritto alla pensione dei dipendenti interessati.

Ricordiamo inoltre che nell'Amministrazione federale sono in corso diversi progetti di riorganizzazione, come ad esempio il progetto DaziT dell'AFD e la trasformazione dell'UFIT, che avrà un notevole impatto sul personale. In questo contesto troviamo ancora più inaccettabile e incomprensibile indebolire le misure di protezione del personale.

La invitiamo pertanto, Signor consigliere federale, nello spirito di un datore di lavoro socialmente responsabile, a mantenere il regolamento originario e a combattere le proposte di modifica dell'UFPER.

Cordiali saluti,

Barbara Gysi
Presidente

Janine Wicki
Segretaria generale

Diritto all'accesso da parte dei sindacati – anche durante la crisi causata dal Coronavirus!

Luca Cirigliano, Segretario centrale dell'USS

In passato, i diritti di accesso fisico per i sindacati agli edifici pubblici hanno ripetutamente dato adito a discussioni. A tal fine, alla fine dello scorso anno le associazioni del personale dell'Amministrazione federale hanno firmato un accordo con l'Ufficio federale del personale. Attualmente, in tempi di Coronavirus, i diritti di accesso assumono un ulteriore significato in senso virtuale, poiché molti dipendenti lavorano in regime di telelavoro e non in loco negli uffici federali. I diritti di accesso virtuale sono quindi indispensabili affinché le associazioni del personale possano svolgere il loro lavoro. L'APC ha chiesto a Luca Cirigliano, Chief Legal Officer e Segretario centrale della USS, un'interpretazione giuridica dei diritti di accesso virtuale nell'Amministrazione federale e nel settore dei PF.

© APC

I diritti di accesso virtuale mi permettono di mettermi in contatto con i dipendenti direttamente alla loro postazione di lavoro mobile, sia si tratti di telelavoro che di viaggio. Questo mi permette di scoprire rapidamente e facilmente quali sono le loro preoccupazioni e di fornire loro un sostegno preciso in qualità di partner sociale.

Janine Wicki, segretaria generale

© APC

Diritti di accesso ai sensi della Costituzione

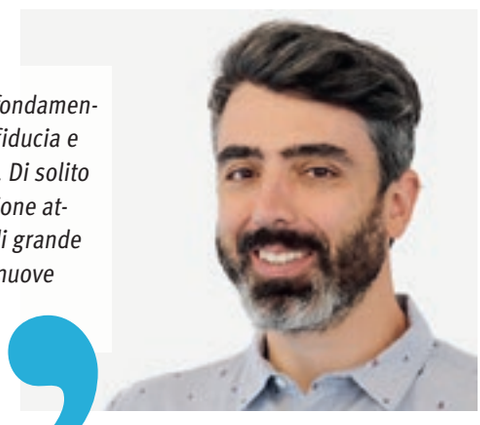
Il fondamento del diritto di accesso dei sindacati all'Amministrazione federale sia nello spazio fisico che in quello virtuale è costituito dalla decisione di riferimento DTF 144 I 50, nella quale il Tribunale federale ha esplicitamente stabilito che la libertà di associazione ai sensi dell'articolo 28 della Costituzione federale implica direttamente il diritto dei sindacati di accedere fisicamente agli edifici amministrativi:[1]

«Alla luce di queste considerazioni, occorre quindi riconoscere che il diritto delle rappresentanze sindacali di accedere ai locali dello Stato, che è anche il datore di lavoro, per stabilire e mantenere i contatti con gli iscritti, è in linea di principio un elemento essenziale della libertà di associazione nel settore pubblico ai sensi dell'Art. 28 Cost. affinché alle organizzazioni sindacali sia effettivamente garantita la possibilità di svolgere tutte le attività che mantengono l'organizzazione operativa e che perseguono i suoi obiettivi.»[2]

In questa decisione, il tribunale segue giustamente un approccio funzionale e considera il diritto di appartenenza come una condizione necessaria per il lavoro sindacale costituzionalmente protetto, soprattutto per quanto riguarda il reclutamento. Questo diritto fondamentale può essere limitato solo alle condizioni dell'articolo 36 della Costituzione federale. Ciò significa che per una restrizione sono necessari una base giuridica, un interesse pubblico e la proporzionalità. In questo senso, il diritto di accesso è, ad esempio, soggetto alla condizione che il diritto di accesso sindacale non perturbi indebitamente le operazioni di lavoro. Per contro, tuttavia, il datore di lavoro pubblico non può regolamentare l'accesso in modo tale da rendere impossibile un efficace lavoro sindacale sul posto di lavoro.

Il dialogo regolare con le persone di fiducia è fondamentale. Così possiamo garantire una continuità nel lavoro di fiducia e l`APC è in grado di fiancheggiare le sue persone di fiducia. Di solito il dialogo avviene sul posto di lavoro. A causa della situazione attuale, questo non è possibile. Quindi l'accesso virtuale è di grande importanza, anche perché cosi possiamo incontrare delle nuove potenziali persone di fiducia.

Elias Toledo, Segretario generale supplente



©APC

Durante la crisi causata dal Coronavirus – ma anche altrimenti

In tempi di Coronavirus e del conseguentemente aumentato home office, la delineata giurisdizione del tribunale federale e il suo approccio funzionale si traduce facilmente in un diritto di accesso virtuale per i sindacati, e ciò direttamente dalla costituzione (art. 28 Cost.). Soprattutto se il datore di lavoro è lo Stato, perché è ancor più vincolato ai diritti fondamentali.

Se è possibile contattare efficacemente il dipendente solo attraverso la intranet o la posta elettronica, ad esempio nel caso di home office, tale accesso deve essere garantito dal datore di lavoro. L'accesso deve essere consentito dal datore di lavoro in modo da non ostacolare un efficace lavoro sindacale. Ad esempio, sarebbe inammissibile controllare in anticipo il contenuto della comunicazione tra il sindacato e i dipendenti o obbligare i sindacati a segnalare in anticipo gli argomenti comunicati.

[1] Anche se la decisione in questione riguardava un edificio amministrativo cantonale, la decisione può essere facilmente trasposta all'Amministrazione federale.
[2] Pra 108 (2019) no. 12 E. 5.4.

Come partner sociale abbiamo il diritto di essere presenti sul posto di lavoro in base alla costituzione. L'affiliazione all'APC in qualità di partner sociale della Confederazione deve essere vissuta in pubblico. Per me, in qualità di segretaria dell'associazione, la cosa più importante è poter incontrare i dipendenti presso il loro posto di lavoro. Lì ottengo un quadro concreto della situazione e interagisco direttamente con le persone per migliorare le condizioni di lavoro. Il contatto personale e la vicinanza ai dipendenti sul posto di lavoro è la base per poter agire insieme con efficacia.

Norma Giannetta, segretaria dell'associazione

Ma in tempi diversi da quelli del Coronavirus, i diritti di accesso virtuale derivano direttamente dalla costituzione. Ciò deriva solo dal fatto che i diritti di accesso nello spazio virtuale compromettono fondamentalmente i processi operativi in misura minore rispetto ai diritti di accesso fisico e rappresentano quindi un'ingerenza meno drastica nella proprietà e nella libertà economica del datore di lavoro.

Direttamente sulla base dell'art. 28 Cost., il datore di lavoro deve dare ai sindacati la possibilità di richiamare efficacemente l'attenzione sulle loro problematiche sulla propria intranet («bacheca virtuale ufficiale») e il sindacato può anche scrivere ai dipendenti al loro indirizzo di lavoro. In alternativa, se ci sono problemi di protezione dei dati o se i dipendenti non vogliono rivelare l'indirizzo ai sindacati, il datore di lavoro può essere obbligato a creare una mailing list «a tutti». Questo deve essere abbastanza preciso affinché il sindacato sappia con chi (reparto, ecc.) sta entrando in contatto.

Un'altra questione è chi deve sostenere i costi per la presenza in intranet (se ci sono costi per la presenza) e quando i dipendenti possono leggere o rispondere alle mail dei sindacati. Il datore di lavoro non può quindi essere obbligato a pagare i costi della presenza in intranet del sindacato e il dipendente non può passare «troppo tempo» del suo orario di lavoro a leggere la corrispondenza del sindacato. Deve tuttavia essere consentita una durata che, ad esempio, non superi quella di una conversazione privata personale con un dipendente.

Diritti di accesso in base ad accordi con i datori di lavoro specifici

I diritti di accesso possono anche derivare da accordi specifici con i datori di lavoro.

Un accordo in tal senso è l'accordo del 5 novembre 2019 tra le associazioni federali del personale e l'UFPER. Tali accordi sono svantaggiosi rispetto a una regolamentazione dei diritti di accesso in quanto potrebbero dare l'impressione che i sindacati siano in linea di principio dipendenti dal consenso dei datori di lavoro per l'accesso all'azienda o suggerire che il datore di lavoro limiti i suoi diritti di domicilio su base volontaria. Non è per niente così. Come già sottolineato, il diritto di accesso esiste già direttamente in base alla costituzione. Un accordo può contribuire a regolare le modalità specifiche del diritto di accesso, ma non dovrebbe essere in contraddizione con le asserzioni costituzionali.

Conclusione

Basandosi direttamente sulla Costituzione (art. 28 Cost.), i sindacati hanno diritti di accesso virtuale all'amministrazione federale. Ciò comprende sia la presenza sulla intranet (corrispondente alla bacheca fisica) sia la possibilità di scrivere ai dipendenti al loro indirizzo e-mail aziendale (corrispondente, ad esempio, alla distribuzione di volantini nella sala pubblica dell'azienda). In generale, i diritti di accesso virtuale non devono rendere eccessivamente difficili i processi lavorativi in azienda. In caso di problemi di protezione dei dati, il datore di lavoro può allestire una lista di distribuzione senza informare il sindacato dei singoli indirizzi e-mail aziendali.

Con i diritti di accesso virtuale, l'eccessiva complicazione dei processi lavorativi è naturalmente molto meno problematica rispetto ai diritti di accesso fisico. Di conseguenza, il datore di lavoro deve spiegare concretamente in che misura i suoi processi operativi saranno interrotti se desidera negare i diritti di accesso virtuale. Se è in grado di dimostrarlo, sono ipotizzabili delle restrizioni in termini di tempo (ad es. un massimo di un invio alla settimana o una volta al mese).

Comunicare con i membri è facile. Posso incontrarli, inviargli un'e-mail, scrivere una newsletter o nella rivista. Tuttavia, per me è più difficile comunicare con i non soci che costituiscono la maggioranza dei dipendenti che rappresentiamo. L'allestimento di stand APC negli uffici, l'affissione senza vincoli dei nostri volantini sulle bacheche, la diffusione delle nostre comunicazioni sulla Intranet degli uffici o anche la possibilità di inviare regolarmente e-mail informative a tutti i dipendenti di un'istituzione (come avviene al PFZ) mi permette di raggiungere un pubblico che non conosce ancora la nostra associazione e di dare la possibilità a chi desidera diventarne membro.

Luc Python, segretario dell'associazione

Norma, herzlich willkommen beim PVB!

Am 3. August hat Norma Giannetta ihre Arbeit beim PVB-Sekretariat begonnen. Wir freuen uns sehr, dass Norma unser Team verstärkt, denn mit ihr konnten wir eine versierte Organizerin gewinnen. Sie wird künftig unsere Mitglieder wie auch die Sozialpartnerschaft im EFD, im WBF, bei METAS und bei Swissmedic betreuen. Zudem betreut Norma die Gleichstellungskommission und die Pensionierten. Lesen Sie mehr über Normas Motivation als Verbandssekretärin und wo sie welche Akzente setzen will. (jw)

Warum hast du dich entschieden, diese neue Herausforderung beim PVB anzunehmen?
Die Arbeitnehmenden des Bundes haben das Recht auf attraktive und faire Arbeitsbedingungen. Die Arbeit in den Bundesämtern und im ETH-Bereich ist besonders wichtig und wertvoll in unserem diversen Land. Jedoch stehen immer wieder Reorganisationen und Herausforderungen wie z.B. die Digitalisierung an. Daher ist es wichtig einen Sozialpartner wie den PVB an der Seite zu haben, um diese Arbeitsbedingungen stets zu verbessern. Dies kann nur zusammen mit unseren Mitgliedern passieren und gemeinsam können wir uns für einen guten Service Public einsetzen.

Wo hast du vorher gearbeitet?
Ich war in den letzten drei Jahren bei der Gewerkschaft Unia als Organizerin tätig. Konkret habe ich kollektiv Arbeitnehmende an ihrem Arbeitsplatz organisiert. In meiner Funktion habe ich mich u.a. mit Gärtner-innen und dem Putzpersonal für bessere Arbeitsbedingungen und einen besseren GAV eingesetzt. Zusammen konnten wir wirksame Aktionen organisieren und die Bevölkerung sowie die Arbeitgebenden auf die Situation sensibilisieren.

Worauf bist du besonders stolz?
Viele Frauen konnten am Frauen*streik im 2019 ihre Arbeit niederlegen oder eine Aktion organisieren. Das hat vielen Mut gemacht, dass sie selbst einen Beitrag leisten und die Arbeitsbedingungen beeinflussen können.*
Während des Covid-19-Lockdowns haben wir mit dem Putzpersonal gekämpft, dass ihre Firmen sie für die Kurzarbeit anmelden und diese richtig auszahlen. Das war für viele Personen überlebenswichtig.
Es ist schön zu sehen, wie Menschen ihre Kräfte bündeln, um sich zu wehren. Für viele ist diese kollektive Erfahrung sehr wichtig, die sie dann ermutigt sich weiter zu engagieren und für die gemeinsame Sache einzustehen. Viele aktive Mitglieder haben sich getraut mit ihrem Namen und ihrem Gesicht hinzustehen und für ihr Anliegen zu kämpfen. Die Solidarität, die Wertschätzung und die guten Rückmeldungen, die das ausgelöst haben, waren sehr motivierend. Das gab allen Beteiligten viel Kraft und neuen Personen Mut auch mitzumachen. Ich habe den grössten Respekt für diese Menschen.

Dein Wunsch für die Zukunft oder deine grösste Hoffnung?
Ich wünsche mir, dass die Mitglieder im Vordergrund stehen und diese den PVB prägen.
Der PVB soll als Sozialpartner wahrgenommen und geschätzt werden. Das geht nur durch Basisarbeit und Nähe bzw. direkte Präsenz am Arbeitsplatz bei den Menschen. Ich sehe mich als Brückenbauerin, die einen Dialog zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden ermöglicht, denn im Zentrum sollen die Menschen sein, die in den Ämtern arbeiten. Ich wünsche mir Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit, Wertschätzung und Solidarität untereinander. Zusammen können wir das erreichen.

Was für Akzente möchtest du als Verbandsekretärin bei PVB setzen?
Als überzeugte Organizerin möchte ich mit aktiven Mitgliedern arbeiten. Nur mit einer aktiven Basis in den Ämtern und in unseren Gremien kann eine nachhaltige Struktur gebaut werden, um die Anliegen der Mitglieder vertreten zu können. In den Ämtern arbeiten ganz verschiedene Menschen und der PVB soll für die diversen Anliegen insbesondere der Frauen, jüngeren Beschäftigten und Menschen mit Migrationsgeschichte genauso ein Ansprechpartner werden. Ich freue mich sehr darauf, die Menschen und ihre Ideen kennenzulernen.*

Wofür schlägt dein Herz neben der Gewerkschaftsarbeit?
Ich bin im Film und Kino zuhause und mein Herz schlägt stark für Schweizer Filme, insbesondere Dokumentarfilme. Ich setze mich für den Nachwuchs ein und organisiere die Internationale Kurzfilmtage Winterthur seit nun über 10 Jahre mit. Dabei ist mir die Filmvermittlung im Unterricht in der Schule sehr wichtig, um die Medienkompetenz zu stärken. Ich bin mehr die Kinogängerin, statt Netflixschauerin, weil ich das Erlebnis im Kino einfach geniesse. Gerne spreche ich alle möglichen Sprachen, das ist auch eine Art Training. Momentan spreche ich sechs Sprachen, ich bin bilingue mit Deutsch und Italienisch aufgewachsen. Ausserdem spreche ich Französisch, Englisch und Spanisch fliessend. Portugiesisch spreche ich gut, allerdings nicht fehlerfrei. Gerne würde ich Schwedisch und Rumantsch noch lernen.

Sektionen

Sektion Pensionierte

Veranstaltungen 2020 – vom Oktober bis Dezember

20. Oktober | Dienstag
Ganzer Tag (Verschiebung)
Rebenweg Bielersee
Wanderung nach Twann

7. Dezember | Montag, 14.30 Uhr
Jahresschlusshöck
Casino Bern, Salon Bernois
Gemütliches Beisammensein

Mehr Infos: www.pvb.ch/Sektionen > Pensionierte

Sektion Luzern

EINLADUNG zur 69. HAUPTVERSAMMLUNG

Dienstag, 27. Oktober 2020
Restaurant Prélude im Gersag,
6020 Emmenbrücke
18.00 h gemeinsamer Imbiss
19.30 h Hauptversammlung

Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der 68.Hauptversammlung vom 02.04.2019, siehe PVB Homepage
4. Jahresbericht des Präsidenten 2019
5. Finanzen
   5.1 Jahresrechnung 2019
   5.2 Bericht der Rechnungsrevisoren
   5.3 Budget 2020
6. Ehrungen
7. Anträge von Mitgliedern sind dem Präsidenten, Hans Cazzaniga, Alpenstrasse 14, 6023 Rothenburg bis zum 12. Oktober 2020 schriftlich einzureichen
8. Führung der Sektion Luzern, siehe Beilage, 04.09.2020
9. Grussworte und Kurzreferat von der Verbandsleitung dürfen wir bei uns herzlich willkommen heissen:
   – Janine Wicki, Generalsekretärin
   – Elias Toledo, Stellvertretender Generalsekretär
10. Umfrage und Verschiedenes

Der Vorstand freut sich auf Euer zahlreiches Erscheinen
Freundliche Grüsse
Sektion Luzern, der Vorstand

Wählen Sie unsere PVB-Mitglieder in die Delegiertenversammlung Publica!

Die Gesamterneuerungswahl im Hinblick auf die neue vierjährige Amtsperiode der Delegiertenversammlung Publica findet **am 6. November 2020** statt. Der PVB stellt 18 Kandidaten für den Wahlkreis I und 10 Kandidaten für den Wahlkreis II vor.

Erkunden Sie ihre Porträts sowie die ihrer Partnerverbände und Gewerkschaften auf www.wahlendvpublica.ch. Danke an sie für ihre Verfügbarkeit und ihr Engagement!

Die Wahl der Delegiertenversammlung Publica wird ausschliesslich mitttels E-Voting durchgeführt. Sie finden unter www.wahlendvpublica.ch alle Informationen über **«wie man abstimmt»**.

Sitzverteilung

Die Anzahl der Delegierten pro Wahlkreis richtet sich nach dem Anteil des Deckungskapitals der einzelnen Vorsorgewerke am gesamten Deckungskapital von Publica.

Die Sitzverteilung liegt vor und sieht wie folgt aus:
Wahlkreis I – Bund: 60 Sitze
Wahlkreis II – dezentrale Bundesverwaltung (inkl. ETH-Bereich): 18 Sitze
Wahlkreis III – angeschlossene Organisationen: 3 Sitze

Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung setzt sich aus Arbeitnehmenden der angeschlossenen Arbeitgeber zusammen. Sie wählt die Vertretung der Arbeitnehmenden in die Kassenkommission. Sie kann zu allen Belangen von Publica Anträge an die Kassenkommission stellen. Sie wird jährlich von der Kassenkommission und der Direktion über den Geschäftsverlauf von Publica orientiert.

Die Delegiertenversammlung hat 80 Mitglieder. Die Amtsdauer der Delegierten beträgt vier Jahre.

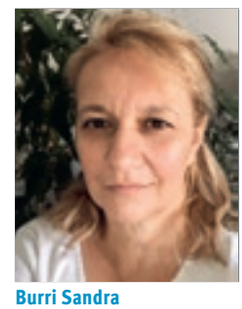
Wahlkreis / Circonscription électorale I

Aslan Mahide
Eidg. Dep. für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Berther Clemens
Eidg. Dep. für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Bouquet Pascal
Bundesamt für Bevölkerungsschutz (BABS)

Bravin Esther
Agroscope



Burri Sandra
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Favre Alain
Tribunal fédéral Lausanne

Koskelainen Andrea
armasuisse Immobilien (AR)

Kühni Matthias
SECO

Lüthi Rudolf
Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT)

Monnet Pierre-André
Dép. fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS)

Prélaz Laurent
Contrôle fédéral des métaux précieux

Rosset Mariantonia
Caisse de compensation de Genève

Soder Yves
Fedpol

Somogyi Hans Peter
Eidg. Dep. für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Wyss Andreas
Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (BLV)

Zimmermann Christoph
Ausgleichsfonds AHV/IV/EO

Zumbach Marianne
Bundesamt für Statistik (BFS)

Elisez nos membres de l'APC à l'assemblée des délégué-e-s de Publica!

L'élection en vue du renouvellement général de l'assemblée des délégué-e-s de Publica pour une nouvelle période de quatre ans se tiendra **le 6 novembre 2020**. L'APC présente 18 candidat-e-s pour le cercle électoral I et 10 candidat-e-s pour le cercle électoral II.

Découvrez leurs portraits, ainsi que ceux des associations et syndicats partenaires sur www.wahlendvpublica.ch! Merci à eux/elles pour leur disponibilité et leur engagement!

L'élection de l'assemblée des délégué-e-s de Publica se déroulera exclusivement par voie électronique (vote électronique). Vous trouverez aussi sur www.wahlendvpublica.ch toutes les informations sur **«comment voter»**.

Répartition des sièges

Le nombre de délégué-e-s par circonscription électorale est fonction de la part que représente la réserve mathématique des caisses concernées dans la réserve mathématique globale de Publica.
La répartition des sièges se présente de la manière suivante:
Circonscription électorale I – Confédération: 60 sièges
Circonscription électorale II – Administration fédérale décentralisée (y compris domaine des EPF): 18 sièges
Circonscription électorale III – Organisations affiliées: 3 sièges

Assemblée des délégué-e-s Publica

L'assemblée des délégué-e-s est composée de salarié-e-s des employeurs affiliés. Elle élit les représentant-e-s des employé-e-s au sein de la Commission de la caisse et peut soumettre à cette dernière des propositions dans tous les domaines touchant à Publica. Elle est informée chaque année de la marche des affaires de Publica par la Commission de la caisse et la direction.

L'Assemblée des délégué-e-s compte 80 membres. Le mandat des délégué-e-s dure quatre ans.

Wahlkreis / Circonscription électorale II

Keller Susanne
Eidg. Dep. für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS)

Schiess Emmanuel
Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA)

Beyeler Maya
ETHZ

Blanchard André
ETHZ

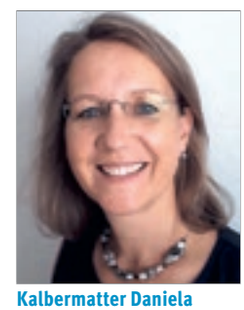
Bujard Veronique
EPFL

Fries Kay
Eidg. Wasserforschungsinstitut (EAWAG)

Gouffon Marcia
EPFL

Höwecke Bert
Eidg. Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL)

Jesus Ana
EPFL



Kalbermatter Daniela
ETHZ

Morard Jacqueline
EPFL

Traber Jacqueline
Eidg. Wasserforschungsinstitut (EAWAG)

Hypothèques à taux préférentiel pour les membres de l'APC

3 ans : **0,70 %***
6 ans : **0,85 %***

BCBE

Offrir des conditions préférentielles. Par conviction.
Bénéficiez, vous aussi, de conditions préférentielles sur nos hypothèques à taux fixe (également à durée échelonnée). Le taux peut être convenu jusqu'à 12 mois à l'avance. De plus, nous vous faisons cadeau des frais de dossier.

Pour de plus amples informations : 031 666 14 40 ou bcbe.ch/apc

* Exemple ; sous réserve de modifications.

PK–Netz Tagung
2. Dezember 2020
Hotel Kreuz, Bern
9:45 - 16:30 Uhr

Einführungsreferat

Colette Nova
Vizedirektorin Bundesamt für Sozialversicherungen

BVG-Reform

Pierre-Yves Maillard
Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Valentin Vogt
Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Mitbestimmung des Personals beim Wechsel der Pensionskasse

Kurt Pärli
Professor für soziales Privatrecht, Universität Basel

Gabriela Medici
Leiterin Dossier Sozialversicherungen SGB

Thomas Bauer
Leiter Sozialpolitik Travail.Suisse

Auswirkungen des Corona-Virus auf die 2. Säule

Serge Gaillard
Direktor Eidgenössische Finanzverwaltung

Patrick Spuhler
PK-Experte Prevanto AG

Jan-Egbert Sturm
Direktor KOF Konjunkturforschungsstelle ETH Zürich

Lukas Riesen
Partner PPCmetrics AG

Podium zur BVG-Reform

Thomas de Courten
Nationalrat SVP

Ruth Humbel
Nationalrätin CVP

Mattea Meyer
Nationalrätin SP

Andri Silberschmidt
Nationalrat FDP

Manuela Weichelt-Picard
Nationalrätin Alternative - die Grünen

pk PK-NETZ 2. SÄULE

Weitere Informationen und Anmeldungen:
www.pk-netz.ch
Platzzahl beschränkt

Moderation:
Kaspar Hohler
Chefredaktor «Schweizer Personalvorsorge»

Der PVB lanciert im November eine Umfrage für die Pensionierten!

Der PVB wird im November eine Mitgliederumfrage online für die Pensionierten durchführen. Link zur Umfrage werden wir in unserem Newsletter kommunizieren. Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, um bei dieser Umfrage mitzumachen.
Möchten Sie bei der Umfrage teilnehmen, aber Sie haben uns noch keine Mailadresse angegeben? Oder möchten Sie lieber die Umfrage per Post bekommen? Dann melden Sie sich bei uns: pvb@pvb.ch oder 031 938 60 61.

SUDOKU

6	1					3		
8			1	5			9	
		5	6		9			4
	6	4		8		5		
	3		4	7	6		2	
		7		1		6	4	
3			7		4	9		
	7			2	5			1
		2					6	5

L'APC lance en novembre une enquête pour les retraité-e-s

En novembre, l'APC mènera une enquête en ligne auprès des membres retraités. Le lien vers l'enquête vous sera communiqué par newsletter dès que l'enquête sera disponible. Merci d'avance à vous toutes et tous qui prendrez du temps pour y participer!
Vous souhaitez participer à l'enquête, mais vous ne nous avez pas encore communiqué votre adresse électronique? Ou préférez-vous recevoir l'enquête par courrier? Alors contactez-nous: pvb@pvb.ch ou 031 938 60 61.

L'APC lancia un sondaggio per i pensionati nel mese di novembre

L'APC farà un sondaggio online nel mese di novembre per i nostri soci pensionati e le nostre socie pensionate. Vi invieremo il link nella nostra newsletter. Vi ringraziamo della vostra partecipazione.
Volete partecipare ma non ci avete ancora dato il vostro indirizzo email? O preferite ricevere il sondaggio a casa? Allora mettetevi in contatto con l'APC: pvb@pvb.ch o 031 938 60 61.

Impressum

Erscheinungsweise: 4-mal pro Jahr

Redaktion:
Wabernstrasse 40, 3007 Bern
Redaktoren/-innen: Janine Wicki, Jürg Grunder, Luc Python, Elias Toledo, Norma Giannetta
Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin: Martine Currat-Joye
Redaktionsteam: Melanie Minnig, Tamara Schindler, Natascha Krebs
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

Druck und Expedition:
Stämpfli AG
Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern
Tel. +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen:
Mutationsdienst PVB
Wabernstrasse 40, 3007 Bern
E-Mail: pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

Inseratenverwaltung:
Personalverband des Bundes (PVB)
pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

WEMF-beglaubigte Auflage: 9193Exemplare