

Magazin-e

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



Die Delegierten heissen ersten Schritt hin zu einem Zusammenschluss mit dem VPOD gut | Seite 32

Les délégué·e·s approuvent le premier pas vers un rapprochement avec le SSP | Page 32

I delegati approvano il primo passo verso il riavvicinamento al SSP | Pagina 32

Höhere Beiträge für einen PVB im Dienste seiner Mitglieder

Die Leistungen des PVB sowie sein Engagement zugunsten der Mitarbeitenden des Bundes, seiner Betriebe und des ETH-Bereichs werden ausschliesslich durch die Mitgliederbeiträge finanziert. Seit mehreren Jahren ist der Rechnungsabschluss des PVB trotz restriktivem Budget und Einsparungen defizitär. Um das Niveau und die Qualität der Leistungen für die Mitglieder aufrechtzuerhalten, hat die Delegiertenversammlung am 8. November eine Erhöhung der Mitgliederbeiträge beschlossen:

- *Mitglieder mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 75 %: 5 Franken pro Monat*
- *Mitglieder mit einem Beschäftigungsgrad von 75 % oder weniger: 3 Franken pro Monat*

Für unsere pensionierten Mitglieder bleibt der Mitgliederbeitrag unverändert.

Die Defizite des PVB sind dem Rückgang der Mitgliederzahl geschuldet. Langfristig wird das finanzielle Gleichgewicht des PVB von der Stabilisierung dieser Mitgliederzahl abhängig sein. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Mitgliederwerbung für den PVB Priorität. Wir zählen dabei auf Ihre Unterstützung!

Eine Stärkung der Leistungen für die Mitglieder

In den letzten Jahren wurden die Mittel des PVB für die Unterstützung und die Rechtsberatung von Mitgliedern, die mit Schwierigkeiten an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sind, beträchtlich aufgestockt. Dank professionellen und erfahrenen Verbandssekretär:innen sind wir in der Lage, unsere Mitglieder effektiv und erfolgreich zu unterstützen. Um diese wichtige Dienstleistung zu stärken, hat der PVB 2019 einen Juristen eingestellt.

Die Pandemie hat uns auch vor Augen geführt, wie wichtig gut funktionierende Strukturen sind. Nur so sind wir in der Lage, ein umfassendes Themen-Spektrum, wie beispielsweise Homeoffice oder Umstrukturierungen, schnell und effizient abzudecken.

In einer sich rasch verändernden Arbeitswelt ist ein starker Personalverband wichtiger und notwendiger denn je!

*Barbara Gysi, Verbandspräsidentin
Nicolas Schmidt, Verbandskassier*

Des cotisations pour une APC au service de ses membres

Les prestations fournies par l'APC ainsi que son action en faveur du personnel de la Confédération, ses entreprises et du domaine des EPF sont financées exclusivement grâce aux cotisations de ses membres. Depuis plusieurs années, les comptes de l'APC sont déficitaires et cela malgré la rigueur budgétaire et les économies réalisées. Afin de maintenir le niveau et la qualité des services aux membres, l'assemblée des délégué.e.s du 8 novembre dernier a décidé d'une augmentation des cotisations:

- *Membres dont le taux d'activité est supérieur à 75 %: 5 francs par mois*
- *Membres dont le taux d'activité est inférieur ou égal à 75 %: 3 francs par mois*

Pour nos membres retraités, la cotisation demeure inchangée.

Una quota di adesione adeguata per un'azione efficace

Le prestazioni fornite dall'APC e la sua azione in difesa del personale della Confederazione, delle aziende parastatali e del settore dei PF sono finanziate esclusivamente dalle quote di adesione dei membri. Da diversi anni i conti dell'APC sono in rosso nonostante una gestione rigorosa e i risparmi conseguiti. Per mantenere il livello e la qualità dei servizi forniti, l'assemblea dei delegati dello scorso 8 novembre ha deciso di aumentare la quota sociale:

- *Membri con un grado di occupazione superiore al 75 %: 5 franchi al mese*
- *Membri con un grado di occupazione uguale o inferiore al 75 %: 3 franchi al mese*

La quota di adesione rimane invariata per i pensionati.

Les déficits de l'APC sont dus à la baisse du nombre de membres; à long terme, l'équilibre des finances de l'APC dépendra de la stabilisation de cet effectif. Pour atteindre cet objectif, le recrutement des membres est une priorité pour l'APC, raison pour laquelle nous comptons sur votre soutien!

Pour un renforcement des services aux membres

Ces dernières années, les ressources de l'APC pour le soutien et les conseils juridiques aux membres qui rencontrent des difficultés sur leur lieu de travail a considérablement augmenté. Grâce à des secrétaires d'association professionnels et expérimentés, nous sommes en mesure de soutenir nos membres avec efficacité et succès. Pour renforcer ce service essentiel, l'APC a depuis 2019 engagé un juriste.

La pandémie nous démontre aussi clairement l'importance de structures bien rodées. Nous sommes ainsi en mesure d'intervenir très rapidement et efficacement sur un large éventail de thématiques, telles que le télétravail par exemple, ou encore lors de réorganisations.

Dans un monde du travail en pleine évolution, une association du personnel forte est plus importante et nécessaire que jamais!

*Barbara Gysi, présidente de l'APC
Nicolas Schmidt, caissier de l'APC*

I disavanti sono riconducibili al calo del numero di affiliati; a lungo termine, l'equilibrio delle finanze dipenderà dalla stabilizzazione dell'effettivo. Per raggiungere questo obiettivo l'APC punta prioritariamente ad acquisire nuovi membri. Contiamo sul vostro sostegno!

Rafforzare i servizi offerti ai membri

Negli ultimi anni l'APC ha potenziato notevolmente le risorse per il supporto e la consulenza giuridica ai membri che incontrano difficoltà sul posto di lavoro. Grazie all'esperienza e alla professionalità dei segretari e segretarie di associazione siamo in grado di offrire ai nostri membri un sostegno efficace e far valere i loro diritti. Per rafforzare questo servizio essenziale, l'APC ha assunto un giurista nel 2019.

La pandemia ha peraltro evidenziato l'importanza di disporre di solide strutture. È il caso della nostra associazione che anche in tempi difficili è in grado di intervenire con tempestività ed efficacia nei più svariati ambiti, dal telelavoro alle riorganizzazioni.

In un mondo del lavoro in piena trasformazione, un'associazione del personale forte è più importante e necessaria che mai!

*Barbara Gysi, presidentessa dell'APC
Nicolas Schmidt, cassiere dell'APC*

Inhalt

[Editorial:](#) Wichtige Zukunftsprojekte des PVB | Seite 4

[#Die Chronik | Neue Arbeitsformen:](#) «affaire à suivre» | Seite 4

[Lohnverhandlungen für die Bundesverwaltung:](#) 0.5 % Erhöhung für 2022 | Seite 5

[Dossier:](#) «Desksharing in der Bundesverwaltung – wo ist mein Schreibtisch?» | Seite 7

[Delegiertenversammlung 2021 des PVB:](#) Die Delegierten heissen ersten Schritt hin zu einem Zusammenschluss mit dem VPOD gut | Seite 31

Sommaire

[Editorial:](#) D'importants projets en vue pour l'APC | Page 16

[#La chronique | Nouvelles formes de travail:](#) «affaire à suivre» | Page 16

[Négociations salariales pour l'administration fédérale:](#) 0.5 % d'augmentation pour 2022 | Page 17

[Dossier:](#) «Le desk sharing dans l'administration fédérale – où est passé mon bureau?» | Page 19

[Assemblée des délégué.e.s 2021 de l'APC:](#) Le premier pas vers un rapprochement avec le SSP approuvé par les délégué.e.s | Page 31

Sommario

[Editoriale:](#) Importanti progetti in vista | Page 26

[#La Cronaca:](#) Le nuove forme di lavoro: «affaire à suivre» | Pagina 26

[Dossier:](#) «Desk sharing nell'Amministrazione federale: dov'è la mia scrivania?» | Pagine 27

Wir wünschen Ihnen ein neues Jahr mit Solidarität, Engagement, Begeisterung und Glück!

Nous vous souhaitons une nouvelle année riche d'engagement, de solidarité, d'enthousiasme et de bonheur!

Vi auguriamo un nuovo anno ricco d'impegni, di solidarietà, d'entusiasmo e di felicità!



Wichtige Zukunftsprojekte des PVB

Ein intensives Jahr mit spannenden Projekten, der Bewältigung der Covid-Pandemie und einigen Veränderungen liegt hinter uns und gleichzeitig haben wir uns für die Zukunft einiges vorgenommen.

Die Arbeitswelt erfährt Veränderungen. Nicht erst seit der Covid-Pandemie, seither aber verstärkt sind Homeoffice und neue Arbeitsformen ein Thema. Der Bundesrat hat vor Jahresfrist ein Konzept zum Desksharing verabschiedet. Wir haben darum eine grosse und erfolgreiche Umfrage lanciert, um die Bedürfnisse unserer Mitglieder und weiterer Bundesangestellten abzuholen. Im November haben wir nun dem Bundesrat unsere Forderungen dazu überreicht, damit die neuen Arbeitsformen ein Gewinn für alle sind. Lesen Sie mehr dazu in diesem Magazin-e.

An der Delegiertenversammlung im November hat der PVB wichtige Weichen für die Zukunft gestellt, um für die Herausforderungen als Gewerkschaft gut gerüstet zu sein und Synergien zur Stärkung des Bundespersonals, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs im Sinne des Service Public zu verbessern. Zur Stabilisierung unserer Finanzen haben wir nach eingehender Diskussion eine moderate Mitgliederbeitragserhöhung beschlossen. Einstimmig hat die Geschäftsleitung den Auftrag erhalten, das Zukunftsprojekt mit dem VPOD weiterzuverfolgen und ein konkretes Umsetzungsprojekt vorzulegen. Wir wollen gemeinsam schlagkräftiger werden und die Zusammenarbeit unter einem gemeinsamen Dach vertiefen. Nun soll in den nächsten beiden Jahren konkret ausgearbeitet werden, wie das im Detail aussehen soll. Ganz wichtig ist uns der Einbezug der Gremien und unserer Mitarbeitenden in diesen Prozess.

Am 1. Oktober durften wir unseren neuen Generalsekretär Jérôme Hayoz begrüßen. Dank seiner grossen Erfahrung fiel es ihm leicht, rasch Fuss zu fassen. Ich freue mich sehr auf die gemeinsame Zusammenarbeit und die spannenden Projekte und heisse ihn auch an dieser Stelle herzlich Willkommen.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin



#DieChronik

Liebes PVB-Mitglied

Es ist bereits drei Monate her, seit ich meine Stelle als Generalsekretär PVB antrat. Ich war begeistert zu sehen, was das PVB-Team unter der ad-interim-Leitung von Elias Toledo im Themenbereich Homeoffice und Desksharing geleistet hat und auch wie rege unsere Mitglieder, aber auch Nichtmitglieder an den Umfragen teilgenommen haben.

Bereits an meiner letzten Arbeitsstelle waren neue Arbeitsformen in aller Munde. Die Pandemie hat uns in dieser Frage regelrecht überrollt und uns dabei Chancen, wie auch Risiken der neuen Arbeitsformen vor Augen geführt. Für die Gewerkschaften und Personalverbände ist nun die Herausforderung, die Einführung der neuen Arbeitsnormen nah zu begleiten und zu intervenieren, wo Regeln und Pflichten verletzt werden. Sollte die Einführung von neuen Arbeitsformen einen Spareffekt haben, dann ist dies natürlich zu begrüßen, aber dies darf nicht zu



Lasten der Arbeitnehmenden gehen. Es braucht weiterhin Arbeitsplätze die allen ergonomischen, zwischenmenschlichen und persönlichen Ansprüchen gerecht werden. Heute wird viel investiert, dass die Bürolandschaften weiterhin hochwertig bleiben, doch schliessen viele Arbeitgeber diese Frage ausserhalb des Arbeitsplatzes im Betrieb aus. Das geht aus gewerkschaftlicher Sicht nicht. Mittelfristig muss sich das zuständige Staatssekretariat für Arbeit und Wirtschaft (SECO) und der Bund der Frage annehmen, wie eben auch die neuen Arbeitsformen den Grundsätzen eines gesundheitsschützenden und menschenfreundlichen Arbeitsplatzes ausserhalb der Bürolandschaft gerecht werden können. Affaire à suivre. Mais de très près...

Jérôme Hayoz
Generalsekretär PVB

Lohnverhandlungen für die Bundesverwaltung

0.5 % Erhöhung für 2022

An der zweiten Lohnverhandlungsrunde haben sich die Sozialpartner und Bundesrat Ueli Maurer auf einen Teuerungsausgleich von 0,5 % für das Bundespersonal geeinigt, obwohl dieser Betrag im Budget nicht vorgesehen ist.

Für 2021 haben der PVB und seine Partnergewerkschaften auf Lohnforderungen verzichtet. Am ersten Treffen vergangenen Mai haben sie dem Finanzminister gegenüber klar signalisiert, dass sie für 2022 den vollen Teuerungsausgleich für das Bundespersonal fordern. Diese Lohnerhöhung haben sich die Mitarbeiter:innen redlich verdient, die teilweise unter schwierigen Bedingungen gearbeitet und dazu beigetragen haben, dass die Schweiz die Gesundheitskrise möglichst gut bewältigt. Ange-

sichts der unsicheren Wirtschaftslage und den mit der Corona-Krise verbundenen Ausgaben haben die Sozialpartner jedoch darauf verzichtet, zusätzliche Lohnmassnahmen zu verlangen.

Mit diesem Entscheid setzt der Bundesrat auch ein klares Zeichen und übernimmt eine Vorbildfunktion für die anderen Arbeitgeber: Die Erhaltung der Kaufkraft ist für unsere Wirtschaft zur Überwindung dieser Krise von entscheidender Bedeutung.

Der PVB und seine Partnergewerkschaften nehmen mit Befriedigung zur Kenntnis, dass der Bun-

desrat das Prinzip des Teuerungsausgleichs auf den Löhnen nicht in Frage stellt. Die Konjunkturbarometer deuten darauf hin, dass die Teuerung in nächster Zeit weiter steigen könnte. Falls sie bis Ende Jahr um mehr als 0,5% zunehmen sollte, werden die Sozialpartner diese Differenz in den Lohnverhandlungen im Jahr 2022 berücksichtigen.

Martine Currat-Joye



© transfair

Die Interessengemeinschaft (IG) Bundespersonal besteht aus den Verbänden und Gewerkschaften PVB, VPOD, transfair, Garanto, swissPersona und PVfedpol. Unter diesem Dach vertiefen die Gewerkschaften ihre Zusammenarbeit und definieren gemeinsame Haltungen. Gebündelt können sie die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden des Bundes positiv beeinflussen.

Militärversicherung

Erfolg der Personalverbände



© VBS

Nach mehrjährigen Diskussionen hat der Bundesrat schlussendlich darauf verzichtet, die freiwillige und berufliche Versicherung im Bereich der Militärversicherung abzuschaffen. Die Bemühungen der an den Verhandlungen beteiligten Personalverbänden wurden somit belohnt!

Eine Analyse der finanziellen Auswirkungen eines Systemwechsels und der möglichen flankierenden Massnahmen hat gezeigt, dass die Einsparungen für den Bund nur gering gewesen wären und sich auf einfache Transfers von Leistungen, die derzeit von der Militärversicherung erbracht werden, an das VBS verschoben hät-

ten. Auf der anderen Seite wäre dieser Wechsel mit einer zusätzlichen Belastung der Kantone verbunden, insbesondere durch die Beteiligung an den Kosten der stationären Behandlungen und im Bereich der Prämienverbilligung. Am Ende hat der Bund dem Umstand Rechnung getragen, dass der geplante Systemwechsel bei den Personalverbänden auf starken Widerstand stieß.

Elias Toledo

Jérôme Hayoz, neuer Generalsekretär des PVB

Seit dem 1. Oktober 2021 hat der PVB einen neuen Generalsekretär: Jérôme Hayoz ist der Nachfolger von Janine Wicki. Als ehemaliger Zentralsekretär des Schweizer Syndikats Medienschaffender (SSM) und Gewerkschaftssekreter des SEV werden sich die Erfahrung und das Know-how von Jérôme als sehr wertvoll erweisen.



Du hast vor 3 Monaten das Amt des Generalsekretärs beim PVB angetreten. Wie ist dein erster Eindruck?

Ich fühle mich sehr wohl. Ich durfte auf ein aufgestelltes, kompetentes und sehr motiviertes Team treffen, welches mich sehr herzlich empfangen hat. Dafür möchte ich mich schon mal bedanken. Auch Barbara Gysi, die Präsidentin des PVB, ist sehr unterstützend und immer zur Stelle. Nun freue ich mich auf weitere Bekannenschaften mit den Mitgliedern und den Sozialpartnern. Insbesondere während dieser «kontaktarmen» Pandemie.

Der PVB steht vor grossen Herausforderungen, sei dies in Bezug auf die Personalpolitik des Bundes, die Sozialpartnerschaft oder auch seine Mitgliederzahlen. Was hat dich dazu bewogen, diese neue Aufgabe zu übernehmen?

Der PVB ist, wie fast alle Berufsverbände oder Gewerkschaften, mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert. Zwei hast du oben genannt. Ich bin schon seit langer Zeit als Gewerkschafter tätig. Ich sehe es gerne aus einer historischen Perspektive. Die ersten Gewerkschaften sind im vorvorletzten Jahrhundert entstanden. Damals noch sehr berufsständisch und als Berufsverbände mit komplett anderen Problemstellungen als heute. Gut 150 Jahre später gibt es sie immer noch. Aber sie mussten sich weiterentwickeln. Ihre Wichtigkeit und ihr Engagement werden zwar immer wieder kleingeredet, das ist aber nichts als dummes Gerede, denn im Grunde sind sie unbestritten. Sei dies in der Verteidigung der Sozialwerke oder von guten Arbeitsbedingungen oder auch als Impulsgeber von Neuerungen und Verbesserungen in der Arbeitswelt. Aber auch wir sind den gesellschaftlichen Trends ausgesetzt, wie die Gesellschaft, die Wirtschaft, die Kultur, die Politik etc. In dieser

dynamischen Welt wirken Gewerkschaften und ihr Auftrag manchmal ein wenig altbacken und nicht immer attraktiv. Dies erschwert dann halt zum Beispiel die Mitgliedergewinnung. Daher ergeben sich fortlaufend Bereiche, die wir weiterentwickeln müssen. Das ist auch gut so. Aber unser Hauptauftrag, die Anliegen der Arbeitnehmer:innen zu vertreten, dürfen wir dabei nie dem Zeitgeist opfern. Kurzgesagt: Es ist eine Gratwanderung.

Du hast von Bereichen gesprochen, welche wir modernisieren sollten. An welche denkst du?

Zum Beispiel die Formen des Engagements. Eine Frage, die sich sehr viele «traditionelle» Verbände stellen. Zum Beispiel haben viele Gewerkschaften und so auch der PVB eine Struktur, die nicht immer den aktuellen Gegebenheiten entspricht. Junge, aber auch «ältere» Menschen haben natürlich keine Lust, sich in einem Gremium zu engagieren, das sie als wenig zielführend betrachten. Auch müssen wir aktions- oder projektorientierte Formen entwickeln, ohne dabei die Balance zu verlieren, um langjährige oder pensionierte Mitglieder nicht zu verlieren. Denn diese treuen Mitglieder sind nicht minder wichtig. Aber ich bin überzeugt, da gibt es spannende Ansätze.

Deine Karriere als Gewerkschafter lässt sich sehen: Erst warst du Gewerkschaftssekreter beim SEV, dann Generalsekretär des Schweizer Syndikats Medienschaffender (SSM). Welches waren deine prägendsten Erfahrungen?

Da gibt es sehr viele. Beim SEV durfte ich die Schweiz und mit dem ÖV eine Seite des Service public kennenlernen, die in der Öffentlichkeit sehr bekannt, geschätzt und anerkannt ist. Auch die Nähe zu den Sektionen und den Mitgliedern habe ich sehr toll gefunden. Beim SSM habe ich diese Basisnähe auch immer sehr geschätzt. Jedoch stand die SRG, auch eine Institution mit Service-public-Auftrag, stärker unter Beschuss und die Kampagne um die No-Billag-Initiative war unglaublich prägend und eine intensive Zeit. Natürlich soll man als Gewerkschaftssekreter auch keine Konflikt- und komplizierten Verhandlungssituationen scheuen. Im Gegenteil, ich stelle mich gerne solchen.

Der Service public stand noch nie so sehr im Rampenlicht wie während der Covid-Pandemie, auch beim Bund, nicht nur das Bundesamt für Gesundheit, sondern auch die Bereiche Informatik, Forschung, Wirtschaft, auswärtige

Angelegenheiten usw. Welches ist deine Vision für die Zukunft des Service public?

Die Wichtigkeit des Service public war nie so gross, wie während der Pandemie, aber auch jetzt nach der Pandemie. Ich denke, wir haben in der Schweiz unglaublich gute Service-public-Leistungen, egal in welchem Bereich. Dabei wird unter anderem die öffentliche Verwaltung stiefmütterlich behandelt, obwohl ohne diese – egal auf welcher Ebene – nichts gehen würde. Wir müssen vielmehr den Service public als Ganzes erfassen und die Finanzierung dafür ganzheitlich sichern. Auch muss die Öffentlichkeit wissen, dass die Mitarbeitenden des Service public ganz «normale» Arbeitnehmer:innen sind, welche auch einen Arbeitgeber haben und mit ganz alltäglichen Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert sind.

Wenn wir gerade von Zukunft und Service public sprechen: Die Delegiertenversammlung des PVB hat sich im November zu einer künftigen Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft VPOD geäusserst. Kannst du uns mehr dazu sagen?

Es handelt sich um ein interessantes Projekt und ich bin überzeugt, dass wir damit die Kräfte von zwei wichtigen Service-public-Verbänden, die in gleichen oder sehr ähnlichen Bereichen Gewerkschaftsarbeiten leisten, bündeln würden. Dies stärkt nicht nur die Stellung des PVB, sondern auch jene des VPOD. Wir dürfen nicht vergessen, auch wenn wir in diesen Gesprächen der kleinere Partner sind, der PVB ist ein sehr interessanter Partner. Aber bis dahin wird es noch einiges zu diskutieren und verhandeln geben. Das Schöne dabei ist, dass unsere Delegierten anschliessend die Wahl haben und wir ihnen hoffentlich ein spannendes Zukunftsprojekt präsentieren können.

Was ist dir neben deiner beruflichen Tätigkeit wichtig?

Die Politik. Ich war während zwei Legislaturen im Generalrat (Legislative) der Stadt Freiburg und auch Präsident der SP Stadt Freiburg und immer noch politisch aktiv, einfach ohne Amt. Daneben liebe ich es zu kochen und guten Wein zu trinken. Ohne regelmässiges Singen als musischer Ausgleich geht bei mir nichts mehr. Das «Trocken»-Rudern zu Hause habe ich vor kurzem entdeckt und möchte dies künftig auch auf dem Wasser tun. Weiter trifft man mich im Winter auf Skier an und im Sommer beim Wandern, oder so...

Hast du ein Motto?

Klingt abgedroschen, aber ich finde: «am Schluss kommt's irgendwie (fast) immer gut».



Wo ist mein Schreibtisch?

Von George Sarpong, freier Journalist und Digitalexperte

Desksharing kommt, doch kaum einer mag es, so lautet das Fazit einer Umfrage des PVB. Richtig geplant, kann Desksharing einen Mehrwert bringen. Voraussetzung ist, dass man die Angestellten bereits bei der Planung miteinbezieht.

Die Arbeitswelt und somit die Formen der Zusammenarbeit verändern sich laufend. Dahinter stehen Kräfte wie der Drang, effizienter, schneller, aber auch kreativer zu werden. Mit der digitalen Transformation und verstärkt durch die Pandemie haben sich neue Arbeitsformen wie Telearbeit etabliert. Junge Arbeitnehmende wünschen sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Oftmals muss man sich aber auch schlicht dem Kostendruck beugen.

Mit Desksharing scheint man nun mehrere Herausforderungen auf einmal meistern zu können. Durch die Auflösung von persönlichen Arbeitsplätzen, die Umstellung von Einzel- auf Grossraumbüros, soll eine Durchmischung der Belegschaft und somit ein kreativer Austausch stattfinden. Zusätzlich wird die Bürofläche und somit die Zahl der Schreibtische reduziert. Dies unter der Voraussetzung, dass maximal 70 – 80 Prozent der Angestellten vor Ort präsent sind, während der Rest im Homeoffice arbeitet. Das reduziert Kosten für Räumlichkeiten und Infrastruktur und man kann sich einen Anstrich als moderne Arbeitgeberin verpassen. Eine Umfrage von CH-Media bei Schweizer Unternehmen vom Sommer dieses Jahres belegt die Entwicklung: In immer mehr Schweizer Unternehmen müssen die Schreibtische künftig geteilt werden.

Desksharing hält Einzug in die Verwaltung

Auch beim Bund öffnet man sich New-Work-Konzepte. Die Bundesverwaltung präsentierte im Dezember vergangenen Jahres das *Konzept für die Einführung kollektiver Arbeitsplätze (Desksharing) für die Bundesverwaltung*.

Die neue Arbeitsplatzgestaltung wird für alle Beteiligten grössere Veränderungen mit sich bringen. Deshalb hat der Bundesrat das Eidgenössische Finanzdepartement (EFD) beauftragt, ein übergeordnetes Change-Konzept zu erstellen, das unter anderem auch die Partizipation der Mitarbeitenden gewährleistet.

Das Change-Konzept soll sicherstellen, dass die Betroffenen genügend Zeit haben, sich mit der Veränderung auseinanderzusetzen, wie Martin Frösch, Vize-Direktor und Leiter Bereich Bauten beim Bundesamt für Bauten und Logistik, erklärt. «Auslöser für die Erarbeitung des Konzeptes waren die Entwicklungen in der Arbeitswelt – insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung. Die bisherigen Erkenntnisse aus der Covid-Krise sind berücksichtigt worden», betont Frösch.

Gemeinsam in die neue Arbeitswelt

Open-Space-Büros, Desksharing und das damit einhergehende Homeoffice führen zu grossen Veränderungen der Zusammenarbeit. Auch müssen Kader ihre Mitarbeitenden anders führen. Das erfordert einen Kulturwandel in Organisationen. Für den Erfolg ist es wichtig, die Angestellten bereits bei der Konzeption miteinzubeziehen.

Der PVB hat als Interessenvertreter den Mitarbeitenden des Bundes und der ETH den Puls gefühlt und deren Meinungen zur Einführung von Desksharing eingeholt. An der Befragung nahmen knapp 3300 Personen teil. 7 Prozent von ihnen arbeiten bereits im Desksharing, 20 Prozent haben bereits Erfahrungen damit gesammelt.

Rund ein Drittel arbeitete vor der Pandemie und der Homeoffice-Verordnung im Einzelbüro und möchte das in Zukunft so beibehalten. Die meisten Umfrageteilnehmenden nannten das gemeinsame Kleinbüro

mit weniger als vier Schreibtischen als ihre aktuelle Arbeitsumgebung (44%). 34 Prozent wünschen sich diese Form der Zusammenarbeit in Zukunft. Wenig begeistert zeigten sich die Befragten hingegen für neue Arbeitsumgebungen wie Grossraumbüros, Co-Working-Spaces und Desksharing.

Dennoch zeigten sich die Angestellten offen für Desksharing. Unter bestimmten Voraussetzungen: So sollte Desks-

sharing nicht nur als Sparübung, sondern als Chance betrachtet werden, Arbeit neu zu gestalten. Vorgesetzte müssen ihren Mitarbeitenden Freiräume bei der Erfüllung ihrer Aufgaben bieten und Vertrauen entgegenbringen. Den Weg in die neue Arbeitswelt kann man nur gemeinsam beschreiten.

Das physische Büro muss ein Arbeitsumfeld bieten, welches das Wohlbefinden und die Gesundheit am Arbeitsplatz fördert, mit einem besonderen Augenmerk auf die Ergonomie. Das stellt besondere Herausforderungen an Open-Space-Umgebungen. So erwarten 82 Prozent der Umfrageteilnehmenden Konzentrationsschwierigkeiten in einem Raum mit einem oftmals hohen Geräuschpegel und zwei Dritteln fürchten einen Mangel an Privatsphäre und Vertraulichkeit. Vielleicht werden Noise-Cancelling-Kopfhörer neben PC und Monitor bald zur Standard-Ausrüstung im Büro zählen.

Von der Wirtschaft lernen

Dass Desksharing funktionieren und sich positiv auf die Zusammenarbeit auswirken kann, zeigen viele Beispiele aus der Wirtschaft, insbesondere in der ICT-Branche, wo Desksharing, Open-Space-Konzepte, Remote Work, aber auch Arbeitsmodelle wie Scrum und Organisationsformen wie Holacracy an der Tagesordnung sind. Gute Erfahrungen mit Desksharing hat man beispielsweise beim Telekom-Provider British Telecom (BT) Schweiz gemacht, wie Country Manager Nadja Risse erklärt. Das Unternehmen führte vor zwei Jahren Open-Space und Desksharing ein.

Hierfür wurden die Räumlichkeiten umgebaut und in offene Begegnungszonen und Rückzugsmöglichkeiten unterteilt. Die Büros sind offen, hell und wirken teilweise eher wie eine Lounge. Es ist ein Ort zum Wohlfühlen. Insbesondere die Investitionen in hochwertige Arbeitsplätze hätten sich bezahlt gemacht, betonte Risse. Hierzu zählen höhenverstellbare Tische, grosse Monitore, Adapter für die Laptops und ergonomische Bürostühle.

Essenziell sei die Kommunikationstechnik, betont Risse. Ein Heimspiel für den weltweit operierenden Telko. «Da wir voll umgestellt haben auf mobile Kommunikation, ist der Aufwand, morgens den Arbeitsplatz einzurichten, minimal. Die Kolleginnen und Kollegen packen lediglich Laptop und Handy aus und können sofort loslegen.»



Auf gutem Weg

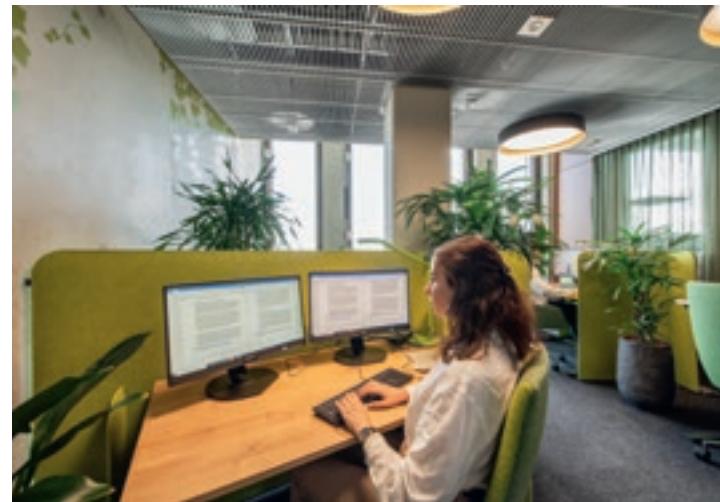
Und in der Bundesverwaltung? Hier sieht man sich auf gutem Weg, wie Danilo Licitra, ICT-Systemarchitekt beim Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT), erklärt. «Wir beim BIT können bereits von einer kompletten und funktionierenden Ausstattung profitieren. Sei es an den Arbeitsplätzen, in den verschiedensten Sitzungszimmern und Co-Working Zonen.» Von dieser Erfahrung und dem Know-how kann nun die gesamte Verwaltung profitieren.

Hinzu kommen Besonderheiten, die beachtet werden müssen. Neben der WLAN-Abdeckung gibt es auch Anwendungen, die aus den unterschiedlichsten Gründen eine Kabel-/LAN-Verbindung benötigen. Zum Teil erfülle die Infrastruktur der Bundes-IT diese Anforderungen bereits, «beim Rest ist dies in Erarbeitung und die Migration in Arbeit.»

Vorreiterin ETH

Desksharing werde in der Forschung seit langem praktiziert. Arbeitsplätze mit Bezug zu Labors und Werkstätten würden oft von verschiedenen Forschenden benutzt. Bei der ETH Zürich wurde Desksharing in den Büroarbeitsplätzen am neuen Standort Oerlikon eingeführt. Es gibt weitere Bereiche, die ein Desksharing Modell prüfen, wie Dieter Künzli, Leiter Finanzen und Personal, ETH-Rat, ausführt. Die EPFL habe zudem einen Aktionsplan «Future of Work» für die Einführung neuer Arbeitsformen verabschiedet.

Mit Desksharing und mobil-flexiblem Arbeiten könne theoretisch der Flächenbedarf vom Wachstum der Studierenden und für die Mitarbeitenden entkoppelt werden. Allerdings seien zusätzliche Flächen für konzentriertes Arbeiten und Videokonferenzen einzuplanen, was den Flächenbedarf wieder erhöht. Als positiv erlebten die Mitarbeitenden der ETH während der Pandemie, dass durch Homeoffice die Pendelzeit abnimmt und mehr Freiheit bei der Gestaltung der Work-Life-Balance besteht. Positiv würden auch die freiere Wählbarkeit des Arbeitsorts sowie die effizientere Kommunikation bei Besprechungen genannt.



Künzli räumt jedoch ein, dass bei der Lehre und Forschung die physische Interaktion sehr wichtig sei, um Innovationen zu ermöglichen. Daher könne die Vorgabe des Bundes, dass künftig nur noch 0,8 Arbeitsplätze pro FTE angeboten werden, nur für die administrativen Büroarbeitsplätze gelten und nicht für den gesamten ETH-Bereich. Desksharing benötige eine gewisse Zeit bei der Umstellung und der Eingewöhnung. Hierzu zähle, dass Mitarbeitende sich von ihrem persönlichen Arbeitsplatz lösen müssen. «Der Umgang mit Unterlagen und privaten Dingen wie Fotos verändert sich», macht Künzli klar. Eine Angst, die auch viele Umfrageteilnehmende umtreibt. Viele befürchten, dass die Identifikation mit dem Arbeitgeber und dem Team verloren gehe. «Ich hatte das Gefühl, blass eine Nummer zu sein, so austauschbar, dass ich nicht einmal mehr Anspruch auf einen eigenen Arbeitsplatz habe», brachte es eine Person auf den Punkt.

Forderungen des PVB betreffend Desksharing

Auf Basis der Ergebnisse der Angestelltenumfrage zum Thema Desksharing stellt der PVB elf Forderungen an Ueli Maurer, damit die Anforderungen und Wünsche der Bundesangestellten berücksichtigt werden.

1. Keine Sparmassnahmen unter dem Vorwand des Desksharings

Desksharing sollte nicht aus Kostengründen eingeführt werden. Entstehende Einsparungen durch das Desksharing sind in die Infrastruktur, in den Gesundheitsschutz des Personals sowie in die Ergonomie am Arbeitsplatz, wie auch im Homeoffice zu reinvestieren.

2. Eine Unternehmenskultur basiert auf Vertrauen

Die Pandemie hat sowohl Vorgesetzten als auch Mitarbeitenden gezeigt, dass Homeoffice zu guten Arbeitsergebnissen führt. Es muss eine Unternehmenskultur angestrebt werden, die den Schwerpunkt auf das Vertrauen und das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden setzt.

3. Berücksichtigung von Berufsbildern und Funktionen

Nicht alle Funktionen und Berufsbilder eignen sich für die Einführung von Desksharing. Daher muss genau überprüft werden, in welchen Bereichen Desksharing sinnvoll ist und sich umsetzen lässt.

4. Einbezug der Arbeitnehmenden

Die Mitarbeitenden müssen in die Einführung von Desksharing aktiv einbezogen werden. Eine allfällige Änderung der Arbeitsorganisation muss begründet und nachvollziehbar erklärt werden.

5. Führungskräfte müssen vorbildlich sein

Die Vorgesetzten müssen die neuen Arbeitsformen verinnerlichen und unterstützen. Sie müssen zwingend zu den Themen «Führen auf Distanz» und «agile Arbeitsorganisationen» geschult werden.

6. Sicherstellung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden

Alle gesetzlichen Grundlagen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden müssen beim Desksharing, wie auch bei Open-Space-Büros im Vordergrund stehen. Damit der Bund als Arbeitgeber attraktiv bleibt, müssen die Arbeitsplätze ein gesundes Arbeitsumfeld bieten und der Ergonomie ist besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Sowohl Vorgesetzte, wie auch Mitarbeitende sind proaktiv über die Standards im Gesundheitsschutz aufzuklären.

7. Recht auf Nichterreichbarkeit während der arbeitsfreien Zeit

Mitarbeitende haben auch außerhalb des üblichen Arbeitsplatzes ein Recht auf Nichterreichbarkeit während ihrer arbeitsfreien Zeit. Die Verfügbarkeiten müssen vorgängig diskutiert und vereinbart werden.

8. Die Teamentwicklung darf nicht vernachlässigt werden

Es müssen Gefäße und Möglichkeiten geschaffen werden, in denen sich die Teams austauschen und begegnen können. Die Zugehörigkeit, der soziale Zusammenhalt und die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrer Tätigkeit ist gebührend zu berücksichtigen.

9. Schaffung von Co-working Spaces

Der Bund soll im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Arbeit an zentralen Standorten mehr Co-working Spaces entwickeln. Diese haben den Vorteil, dass sie den Arbeitsweg verkürzen, aber auch den Austausch mit Arbeitnehmenden anderer Unternehmen ermöglichen.

10. Schaffung von Rückzugsräumen

Es sollen Räume geschaffen werden, die nicht als herkömmliche Arbeitsplätze gebraucht werden und in die man sich zurückziehen kann, wie z.B. für konzentriertes Arbeiten, aber auch abgeschlossene Räume für vertrauliche Gespräche oder Telefonate.

11. Persönliche Gegenstände

Die Mitarbeitenden müssen die Möglichkeit haben, ihre persönlichen Gegenstände sicher verstauen zu können.

Q: PVB

Gefahren für die psychische Gesundheit

Mehr als 60 Prozent der Umfrageteilnehmenden haben überdies Angst, dass sie morgens keinen Arbeitsplatz mehr erhalten könnten. Eine Person kritisierte: «Nach einem zweistündigen Arbeitsweg und einer mühsamen Suche nach einem Büro musste ich schliesslich in der Cafeteria arbeiten».

Vor wenigen Jahren zeigte ein Artikel in 20 Minuten über die Grossbank UBS, was alles schief gehen kann. Vorgesetzte nutzen ihre Machtposition aus. Mitarbeitende kamen früher ins Büro, um noch einen freien Schreibtisch zu ergattern. Was an Kinderspiel «Reise nach Jerusalem» erinnert, kann auf die Psyche und Gesundheit schlagen. Während Organisationen ihre Arbeitsplätze auf 70, manche sogar auf 60 Prozent ihrer Mitarbeitenden reduzieren, hält man sich beim Bund an 80 Prozent. Auf diese Weise will man dem *morgendlichen Run auf die Büropässte und unnötigen Stress vorbeugen*.

Bei einem Verhältnis von 0,8 freie Büroarbeitsplätze auf 1 Angestellten werde es immer genügend Platz in den Gebäuden haben, beruhigt Frösch. Basis für den Richtwert bildeten Umfragen bei Mitarbeitenden von verschiedenen Unternehmen aus der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung. «Daten aus der Praxis zeigen, dass Arbeitsplätze im Normalfall nur zu zirka 40 Prozent der Zeit genutzt werden. Es besteht aufgrund von Desksharing somit keine Gefahr in Bezug auf einen morgendlichen Run auf Arbeitsplätze», beruhigt Frösch.

Die Menschen zusammenführen

In einem Punkt sind sich die befragten Expert:innen einig: Bereits bei der Planung müssen alle mit am (geteilten) Tisch sitzen: «Wir empfehlen, die Mitarbeitenden bereits bei der Planung mit einzubeziehen», rät BTs Landeschefin und ETHs Künzli konstatiert: «Bei der Einführung von Desksharing in verwaltungsgenähnlichen Einheiten sollten die betroffenen Personen von Beginn weg eng einbezogen werden.» Mitarbeitende, die Personalvertretungen und gegebenenfalls die Vertretungen der Professorinnen und Professoren sowie des Mittelbaus sollten in alle Phasen des Projekts zur Einführung von Desksharing involviert werden. «Desksharing funktioniert dann, wenn die Lösung für alle Beteiligten attraktiv und auf die jeweiligen Aufgaben abgestimmt ist», bringt es Künzli auf den Punkt.

Im Alltag sollte Desksharing Teil eines Office-Konzepts sein, das nicht nur das Arbeiten an sich, sondern auch Teambuilding, Austausch, Kommunikation und Kreativität fördert. Wie so eine Struktur aussehen muss, weiss Risse von der BT nach zwei Jahren Praxisbetrieb. «Moderne Arbeitswelten beinhalten Desksharing, aber genauso braucht man Raum für die Teamarbeit – also zum Beispiel Sitzecken, Lounge-Möbel, Meetingräume mit Technologien, die eine kreative Zusammenarbeit und hybrides Arbeiten unterstützen», konkretisiert die Country Managerin.

In der Bundesverwaltung will man dies zum einen durch die Weiterentwicklung des Multispace-Konzepts erreichen, das die Interaktion und den Austausch zwischen den Mitarbeitenden fördert. Zum andern sollen die Mitarbeitenden bereits bei der Planung und Realisierung miteinbezogen werden.

Kurz erklärt

Flex Work Change Konzept

Der Bundesrat verabschiedete am 8. Dezember 2020 das «Zielbild zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsformen in der Bundesverwaltung». Dieses verfolgt den Ansatz, der eine Verbindung der drei Dimensionen Mensch, Technologie und Infrastruktur bei diesem Kulturwandel sicherstellt. Das EFD wurde beauftragt, ein übergeordnetes Change-Konzept zu entwickeln. Dieses soll die längerfristigen Aspekte des Wandels in der Arbeitswelt unterstützen. Das FlexWork-Change-Konzept beschreibt als Leitfaden die Voraussetzungen, den Ablauf, die Verantwortlichkeiten, die Partizipation und Anreizmöglichkeiten für Veränderungsvorhaben am Beispiel der Einführung flexibler Arbeitsformen in der Bundesverwaltung. Es soll mit den zukünftig gewonnenen Erfahrungen laufend aktualisiert werden. Das für dieses Konzept entwickelte Change-Modell gibt Organisationen Orientierung und unterstützt sie dabei, Veränderungsvorhaben, wie beispielsweise flexible Arbeitsformen, erfolgreich einzuführen.

Q: EPA

Damit würde man nicht nur den Empfehlungen der Fachleute folgen, man käme auch einer zentralen Forderung sowohl der Umfrageteilnehmenden als auch des PVB nach! Für Frösch ist denn auch klar: «Es gilt bei der Umsetzung von Desksharing in der zentralen Bundesverwaltung und des ETH-Bereichs zu berücksichtigen, dass die Nutzerorganisationen sehr verschieden sind, sehr unterschiedliche Aufgaben haben und auf sehr unterschiedlichem Stand sind, was die Arbeitsweisen und den Grad der Digitalisierung betrifft. Daher ist es zu Beginn eines Umsetzungsprojektes essenziell, die Ausgangslage der jeweiligen Nutzerorganisation zu analysieren, beispielsweise in Form einer Befragung. Diese dient zugleich schon als Sensibilisierung für das Projekt.»

Ebenfalls zu Beginn eines Projekts sollten verschiedene Analysen durchgeführt werden, um die entsprechenden Grundlagen für die Gestaltung der Büroumgebung zu erhalten. Diese sind:

- Analyse der Arbeitsweisen und Entwicklung von Tätigkeitstypen
- Spezifische Bedürfnisse der betroffenen Einheit abholen
- Belegungsmessungen durchführen zur Erhebung der Auslastung
- Flächenanalysen (bauliche Möglichkeiten)

Begleitende Schulungen geplant

Mit der Corona-Krise sei ein Zeitsprung erfolgt: «Homeoffice wurde in der Bundesverwaltung auf breiter Basis angewendet, zeitweise betrug der Anteil der Mitarbeitenden im Homeoffice über 60 Prozent», sagt Frösch. Für die Einführung



von Desksharing werde es aber trotzdem notwendig sein, Kompetenztrainings für Mitarbeitende und Führungskräfte zu erarbeiten und umzusetzen. Diese sollen aufzeigen, wie man im Multispace mit Desksharing am besten arbeitet und führt.

Ähnliches gilt für die IT. Denn die neue Arbeitswelt erfordert umfangreiches, digitales Know-how. Notebooks mit VPN-Verbindung ins Verwaltungsnetzwerk, Cloud-Anwendungen und vor allem Sicherheitsschulungen, schliesslich wird mit hochsensiblen Daten gearbeitet. Die Anwender:innen werden dabei nicht im Regen stehen gelassen. Im Gegenteil, wie Licitra vom BIT hervorhebt. Bei einer Migration von Arbeitsgeräten und Hardware-Komponenten werde jeweils eine Dokumentation zur Verfügung gestellt, welche die Benutzer:innen schult und die



häufigsten Fragen und Probleme beantwortet. Bei unbeantworteten Problemen oder Fragen steht der Infrastruktur-Support unterstützend bereit.

Fazit

Neue Arbeitsformen sind gekommen, um zu bleiben. Auch die Bundesverwaltung wird um Desksharing nicht umhinkommen. «Es gelingt am besten in einem gut gestalteten Gesamtkonzept mit verschiedenen Raum- und Nutzungstypen. Dies beinhaltet ein gutes Arbeitsumfeld, geeignete Technik, um an jedem Arbeitsplatz sinnvoll arbeiten zu können, sowie eine Akzeptanz von Smart Working auf allen Seiten – bei Mitarbeitenden wie auch bei Vorgesetzten», resümiert Künzli. Desksharing dürfe nicht zu Leistungsverlusten und einer Verschlechterung der Arbeitskultur führen, mahnt er. Das bedinge, dass auch nach der Einführung von Desksharing die Mitarbeitenden jederzeit einen geeigneten Arbeitsplatz finden können. «Jede Einheit muss die Freiheit haben, einen eigenen Umgang mit den Möglichkeiten des Desksharings und des Homeoffices zu wählen.»

Zur Studie Umfrage des PVB Desksharing

Die Umfrage wurde am 20. Mai 2021 gestartet und über einen Zeitraum von sechs Wochen durchgeführt. 3297 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes haben daran teilgenommen, davon sind 60 Prozent Mitglied des PVB. Von den befragten Personen arbeiten derzeit 7 Prozent im Desksharing und 20 Prozent haben Erfahrungen mit Desksharing gesammelt.

Q: PVB

**Vergünstigte Hypotheken
für alle PVB-Mitglieder.**

0,74% für 3 Jahre*
0,90% für 6 Jahre*

The advertisement features a modern two-story house with a wooden facade and large windows. A red diagonal banner across the top left contains the promotional text. Below the banner, a white box displays the interest rates. The BEKB logo is located in the bottom right corner of the ad area.

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.

Fragen an Barbara Gysi,
Nationalrätin und Präsidentin des PVB

«Gesetzliche Regelungen zu hybriden Arbeitsformen sind zu begrüssen»

Die Einführung neuer Arbeitsformen wie Desksharing wirft auch arbeitsrechtliche Fragen auf. Barbara Gysi, Nationalrätin und Präsidentin des PVB, sagt im Interview, wo die Politik eingreifen muss.

Mit der Einführung von Desksharing fürchten Arbeitnehmende eine Beschleunigung der Individualisierung, steigenden Leistungsdruck und einen Verlust an sozialen und beruflichen Bezugspunkten. Inwieweit sollten politische Massnahmen ergriffen werden, um das Wohlbefinden und somit auch die Gesundheit von Fachkräften zu gewährleisten?
 Die Arbeitnehmenden müssen über einen Arbeitsplatz verfügen, der dem Gesundheitsschutz entspricht, sowie genügend Rückzugsräume und auch einen Ort haben, wo sie persönliche Unterlagen und Arbeitsmittel sicher verstauen können. Sehr wichtig ist, dass sie Beruf und Freizeit trennen können und keine dauernde Erreichbarkeit verlangt wird. Das erhöht den Stress und gefährdet die Gesundheit massiv. Politischer Handlungsbedarf besteht darum in der Regulierung von Höchstarbeitszeiten und der zunehmenden Vermischung von Arbeits- und arbeitsfreier Zeit.

Mit Desksharing fallen vor Ort rund 20 bis 30 Prozent der Büroarbeitsplätze weg – abhängig von der jeweiligen Ausgestaltung. Das zwingt Arbeitnehmende ins Homeoffice. Benötigen wir ein Homeoffice-Gesetz, das Kosten und Verantwortlichkeiten beispielsweise für die IT-Sicherheit regelt?

Gemischte Arbeitsformen, also einen Teil der Arbeit im Homeoffice oder im Co-Working Space zu erledigen entspricht auch einem Bedürfnis der Arbeitnehmenden. Problematisch wird es, wenn Zwang ausgeübt wird. Gesetzliche Regelungen zu hybriden Arbeitsformen sind zu begrüssen, damit Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen klar geregelt werden. Ein entsprechender Vorstoss wurde bereits eingereicht.

Welche Rolle spielen die Gewerkschaften und insbesondere der PVB bei dem aktuellen Kulturwandel der Arbeitswelt?

Der PVB vertritt die Interessen der Arbeitnehmenden und fordert zusammen mit ihnen konkrete Verbesserungen ein. Die Veränderungen dürfen nicht zu Lasten der Arbeitnehmenden gehen. Insbesondere den Bestimmungen rund um das Wohlbefinden und dem Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden muss genügend Sorge getragen werden. Die laufenden Diskussionen dürfen auch nicht zu einer erhöhten Erreichbarkeit und Flexibilisierung zu Lasten der Arbeitnehmenden führen.

Bitte beschreiben Sie Ihre Vision des (idealen) modernen Arbeitsplatzes.

Eine helle und freundliche Umgebung mit der Möglichkeit, an einem (Steh-)Pult in Ruhe arbeiten zu können. Daneben Besprechungs- und Team-Räume, damit ich mich gut vernetzen und zusammenarbeiten kann.

Fragen an Jérôme Hayoz,
Generalsekretär des PVB

«Veränderungen müssen nahe bei den Leuten geschehen, nicht auf Hochglanzpapier»

Mit Desksharing Kosten sparen? PVB-Generalsekretär Jérôme Hayoz bezweifelt das. Im Interview erklärt er, worauf es bei der Einführung neuer Arbeitsmodelle ankommt und was der Verband von Bundesrat Ueli Maurer fordert.

Weshalb hat der PVB die Umfrage zu Desksharing und Telearbeit lanciert?
 Die Arbeitswelt verändert sich sehr schnell. Die Pandemie hat die Digitalisierung und die Einführung von Arbeitsformen beschleunigt. Der PVB wollte und will diesen Wandel proaktiv begleiten und die Bedürfnisse und Anliegen der Mitarbeitenden des Bundes und des ETH-Bereichs einbringen. Dank der beiden vom PVB durchgeführten Umfragen haben wir nun die Legitimität dafür.

Insbesondere die Verwaltung steht unter Druck, die Kosten zu senken. Desksharing eröffnet gute Möglichkeiten, die Räumlichkeiten einzuschränken und somit Kosten für die Infrastruktur einzusparen. Weshalb darf Desksharing keine Sparübung sein?

Ich stelle in Frage, ob gute Desksharing-Konzepte unter dem Strich wirklich günstiger werden, als die heutige klassische Bürolandschaft. So geht Desksharing vielfach einher mit weiteren neuen Arbeitsformen, wie beispielsweise Homeoffice. Der Arbeitgeber hat aber auch ausserhalb des angestammten Arbeitsplatzes seinen Pflichten in Sachen Ergonomie und Gesundheitsschutz nachzukommen. Derzeit weigern sich zwar viele Arbeitgeber – nebst der Basisausstattung – für weitere Infrastruktur ausserhalb des Büros aufzukommen, da – und bleiben wir beim Beispiel Homeoffice – dieses «freiwillig» sei. Wie weit sie mit dieser Argumentation kommen, wird die Zukunft zeigen. Auf jeden Fall kommt hier für den Gesetzgeber und die Gewerkschaften viel Arbeit zu.

Kulturveränderungen gelingen am besten, wenn man einen Bottom-up-Ansatz verfolgt. Was wird der PVB unternehmen, damit die Angestellten in die Umsetzung des Desksharing-Konzepts eingebunden werden?
 Auf der Basis der Umfrage hat der PVB Forderungen formuliert und diese Herrn Bundesrat Ueli Maurer zugestellt. Eine zentrale Forderung ist der Einbezug der Arbeitnehmenden. Ich denke, nur wenn die Betroffenen auf die Reise in Richtung neue Arbeitsformen mitgenommen werden und sie sich ernsthaft einbezogen fühlen, gelingt die Einführung solcher Veränderungen müssen nahe bei den Leuten geschehen und nicht auf Hochglanzpapier.

Der PVB verwendet künftig die geschlechtergerechte Sprache



Der PVB hat den Kampf für die Gleichstellung zum Schwerpunktthema für das Jahr 2021 auserkoren und dabei viel erreicht, nicht zuletzt dank des unermüdlichen Engagements seiner Gleichstellungskommission. Als Krönung dieser Bemühungen wird der PVB künftig in sämtlichen Kommunikationsmitteln die geschlechtergerechte Sprache verwenden. Wir haben uns für den Doppelpunkt entschieden, der sich in den Medien, den politischen Parteien und den NGOs immer mehr durchsetzt. Ursina Anderegg, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Uni Bern, hat uns während dieses Prozesses begleitet und beantwortet unsere Fragen.

Was ist deine Rolle und deine Aufgabe?
Ich bin unter anderem für die Förderung von gendergerechter Sprache an der Uni Bern zuständig und berate als Expertin ab und zu auch externe Organisationen.

Kannst du uns kurz die Geschichte der geschlechtergerechten Sprache erläutern?
Die feministischen Bewegungen begannen ab den 1960er-Jahren Strategien zur Vermeidung des sogenannten «generischen Maskulinums» zu suchen. Der Mythos des «generischen Maskulinums» besagt, dass alle Geschlechter bei männlichen Personenbezeichnungen mitgemeint seien. Dies ist wissenschaftlich längst überholt: Wir wissen, dass hier weder beim Schreiben, Reden, Lesen oder Hören weitere Geschlechtsidentitäten gedanklich einbezogen werden. Neben der Neutralisierung (Vermeidung Personenbezeichnung) und der Doppelnennung («Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen») entstanden Innovationen wie der Schrägstrich («Mitarbeiter/innen») oder dann in den 80ern das Binnen-I («MitarbeiterInnen»). Anfangs der 2000er-Jahre kamen der Gender-Gap («Mitarbeiter_innen») oder das Gender-Sternchen («Mitarbeiter*in») auf, welche den Anspruch erhoben, dass die Sprache auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten abbilden soll. Seit kurzem verbreitet sich der Doppelpunkt («Mitarbeiter:innen»).

Was ändert sich dadurch ganz konkret für die Gleichstellung?

Sprache bildet gesellschaftliche Realitäten und Debatten nicht nur ab, sondern prägt sie auch massgeblich, indem sie unsere Wahrnehmung, unser Denken und unser Handeln beeinflusst. Es ist eine Wechselwirkung, welche auch strukturelle Veränderungen mit sich bringen kann: Es ist z.B. erwiesen, dass sich viele Frauen nicht auf Stellen bewerben, wenn die Ausschreibung nur in männlicher Form daherkommt. Oder es gibt Studien mit

Das Thema der geschlechtergerechten Sprache ist nicht neu... Was hat sich in den letzten fünf Jahren geändert?

Heute stehen vor allem die Fragen rund um den sprachlichen Umgang mit der Geschlechtervielfalt im Vordergrund.

Wie wird sich das Thema deiner Meinung nach in Zukunft weiterentwickeln?

Das ist schwierig vorherzusehen. Ich verstehe gesellschaftliche Aushandlungen nicht als einen Prozess, der irgendwann abgeschlossen ist.

Solange unsere Gesellschaft so stark durch die Geschlechterfrage strukturiert bleibt, wird auch gendergerechte Sprache ein Thema bleiben, das diskutiert wird. In naher Zukunft wird wohl die Aushandlung von möglichen Formen zur Abbildung der Geschlechtervielfalt das Hauptthema sein.

Siehst du Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft, dem öffentlichen Sektor und NGOs?
Wie vorher schon ausgeführt, kennen viele öffentliche Institutionen Leitfäden, was mit dem gesetzlichen Gleichstellungsauftrag, bei dem sie besonders in der Pflicht sind, zusammenhängt. In der Privatwirtschaft stehen neben den Gleichstellungsbemühungen auch Marketingüberlegungen im Vordergrund: Durch eine inklusive Sprache können mehr Kund*innen angesprochen werden. Bei den NGOs kann ich es schwer einschätzen, ich würde mal behaupten, je progressiver eine NGO ist, desto näher ist sie am Puls der sprachpolitischen Debatten.

Welche Fragen werden im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Sprache am häufigsten gestellt?

Momentan wird am meisten danach gefragt, ob nun der Gender-Stern oder der Doppelpunkt «richtig» sei. Ansonsten erhalte ich oft auch sehr konkrete Texte oder Formulierungen, bei denen Leute beim Umformulieren anstehen.

Der PVB führt für seine Mitglieder ein Webinar zur geschlechtergerechten Sprache durch. Weitere Infos folgen in Kürze. Ihr könnt uns jedoch bereits jetzt Fragen zu diesem Thema stellen!



SGB-Frauenkongress: für eine feministische Gewerkschaftsarbeit

Rund 220 delegierte Gewerkschafterinnen und Gäste haben am 14. SGB-Frauenkongress auf dem Berner Gurten unter dem Motto «Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit» Wege hin zu mehr Gleichstellung und weniger Diskriminierung in Gesellschaft und Erwerbsleben diskutiert. Am diesjährigen Frauenkongress war eine PVB-Delegation von 7 Frauen mit der verantwortlichen Verbandssekretärin Norma Giannetta und der Präsidentin Barbara Gysi anwesend.

Während zwei Tagen haben sie die Prioritäten und Ziele in den Gleichstellungsthemen für die nächsten vier Jahre definiert und eine Charta für feministische Gewerkschaftsarbeit zu Handen des SGB-Kongresses verabschiedet. Dadurch wollen sie den neuen Schwung der Frauenbewegung weiter in die Gewerkschaften und ihre Mobilisierungen einbringen. Für die Delegierten ist klar, dass in der Arbeitswelt entscheidende und strukturelle Gleichstellungsprobleme ange-

gangen werden müssen: bessere Löhne und Arbeitsbedingungen, höhere Renten, Aufwertung der Berufe mit hohem Frauenanteil und eine gerechtere Verteilung der Care-Arbeit. Mit einem echten Schutz vor Diskriminierung und vor jeder Form sexistischer Gewalt, einer Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit und einer Kinderbetreuung als Service public muss der Wandel hin zu einer wirklichen Gleichstellung endlich in Schwung gebracht werden.

Die PVB-Delegation hat folgende Anträge speziell unterstützt:
Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden, ohne Lohnabzüge und ohne Intensivierung der Aufgaben und Entwicklungen in der Arbeitswelt: Corona, Digitalisierung und Überierung.

Congrès des femmes de l'USS: pour un syndicalisme féministe

«Pour un syndicalisme féministe»: c'est sous cette devise que les 220 déléguées au 14^e Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse (USS) ont formulé les 12 et 13 novembre les priorités et les objectifs en matière d'égalité pour les années à venir. Lors de ce congrès, une délégation de l'APC composée de 7 femmes était présente avec la secrétaire de l'association responsable Norma Giannetta et la présidente Barbara Gysi.

Les syndicalistes ont aussi adopté une charte qui s'inscrit dans le retour en force du mouvement féministe et vise à continuer de faire évoluer les organisations syndicales et leurs luttes. Pour les congressistes, de nombreux problèmes structurels liés à l'égalité doivent être résolus dans le monde du travail: il faut ainsi améliorer les salaires et les conditions de travail, augmenter les rentes, revaloriser les métiers à forte proportion de

femmes et répartir de façon plus égalitaire le travail de soins et d'assistance («care»). La transformation vers une société réellement égalitaire passe également par une vraie protection contre la discrimination et toute forme de violence sexiste, une réduction du temps de travail ainsi qu'un système d'accueil des enfants organisé comme service public.

La délégation de l'APC a soutenu spécifiquement les motions suivantes:
Réduction du temps de travail à 35 heures, sans perte de salaire et intensification des tâches et évolutions du monde du travail: Corona, digitalisation et uberisation.



Elisabeth Kuhn

Wow! Diese Energie und diese Kraft am SGB-Frauenkongress!

Es hat mich sehr begeistert, diese Motivation und Energie zu erleben. Besonders am Herzen liegt mir das Thema der Arbeitszeitreduktion, sowohl im Hinblick auf die Digitalisierung, als auch auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Ich möchte mich dafür einsetzen, dass dies nicht nur in der Privatwirtschaft diskutiert und umgesetzt wird, sondern auch beim Bund.

Mariantonia Rosset

Les moments les plus marquants du congrès ont été:

Les témoignages des femmes qui travaillent dans la santé mais aussi celui de la collègue qui a été harcelée sur son lieu de travail qui nous ont bouleversées.

Les présentations historiques et théoriques étaient aussi très enrichissantes et l'action coup de poing très amusante.

Je pense que nous devons travailler sur la diminution du temps de travail en général mais aussi en relation avec le changement des modes de travail. Le travail du care doit être mieux considéré et payé.

Gabrielle Miescher

Pourquoi ai-je participé au congrès? Ayant aidé l'organisation de la grève des femmes du 14.06.2019 sur notre lieu de travail et faisant partie du groupe égalité de la CdC, je trouvais important de participer à ce congrès. Je pense qu'en tant que personne active au sein du comité de l'APC Genève il est plus qu'utile de participer à ce type d'évènement. Nous pouvons ainsi remonter des idées d'actions que nous pourrions entreprendre au sein de notre section.

Sur quels sujets dois-je faire campagne?

- Amélioration de la protection contre le harcèlement sexuel: l'enquête du personnel de la Caisse de compensation (CdC) a révélé qu'1% de notre personnel avait

subi au cours des 3 dernières années un harcèlement sexuel sur le lieu de travail, il est important de creuser ce point.

- Evolution dans le monde du travail liée à la numérisation: c'est une thématique plus qu'actuelle à la CdC.
- Mise en place d'une nouvelle grève des femmes à la CdC en 2023: ce que nous avions fait en 2019 était top, il serait bien de refaire ce type d'actions en 2023 au sein de la CdC.

Elisabeth Arnold

Für mich ist es immer wieder beeindruckend zu sehen, wie sich so viele verschiedene Frauen gemeinsam für etwas einsetzen. Zu sehen, was Frauen vor uns schon erreicht haben – aber auch, wie viel es für uns noch zu tun gibt. Umso dankbarer bin ich für meine eigene Situation.

Naheliegend werde ich mich auch weiterhin dafür einsetzen, dass wir die Gleichberechtigung durch Information und den Zugang dazu unterstützen und ermöglichen.



PVB-Delegation – Délégation de l'APC: Gabrielle Miescher, Elisabeth Arnold, Mariantonia Rosset, Elisabeth Kuhn, Jacqueline Traber, Maya Beyeler, Barbara Gysi, Norma Giannetta.

D'importants projets en vue pour l'APC

Nous venons de vivre une année intense jalonnée de projets passionnantes, tout en faisant face à la gestion de la pandémie de COVID et à quelques changements. En même temps, nous nous sommes fixés quelques objectifs pour l'avenir.

Le monde du travail est confronté aux changements. La thématique autour du télétravail et des nouvelles formes de travail, qui était déjà d'actualité avant la pandémie, s'est encore renforcée depuis lors. Il y a une année, le Conseil fédéral a adopté un concept pour l'introduction

du partage de postes de travail (desk sharing) à l'administration fédérale. Dans ce contexte, nous avons mené avec succès un vaste sondage auprès de nos membres et d'autres employé·e·s de la Confédération pour connaître leurs besoins à ce sujet. A l'issue de cette consultation, nous avons déposé nos exigences auprès du Conseil fédéral. Nous tenons à ce que les nouvelles formes de travail soient favorables à tout le monde. Vous en saurez plus en lisant notre Magazin-e.

Lors de l'assemblée des délégué·e·s de novembre, l'APC a posé d'importants jalons pour relever au mieux les défis qui l'attendent en tant que syndicat. Il s'agit entre autres d'améliorer les synergies permettant de renforcer la position des employés fédéraux, des entreprises proches de la Confédération et du domaine des EPF dans l'esprit du service public. Par souci de stabiliser nos finances, nous avons décidé, après une discussion approfondie, d'augmenter modérément la cotisation de membre. A l'unanimité, le comité directeur a reçu le mandat de poursuivre son projet avec le SSP et de présenter un concept de mise en application. Nous souhaitons renforcer notre efficacité commune et approfondir notre collaboration sous un même toit. Nous devons désormais nous atteler à cette tâche au cours des deux prochaines années, pour pouvoir présenter

un résultat détaillé. Nous attachons une grande importance à impliquer les instances concernées et nos collaborateurs et collaboratrices dans ce processus.

Le 1er octobre, nous avons accueilli notre nouveau secrétaire général, Jérôme Hayoz. Grâce à sa grande expérience, il lui a été facile de prendre rapidement ses marques. Je me réjouis vivement de notre collaboration et des projets passionnants qui nous attendent. Je lui souhaite aussi la plus cordiale bienvenue à ce poste.



Barbara Gysi, présidente de l'association

#La Chronique

Chers membres de l'APC,

Cela fait déjà trois mois que j'ai pris mes fonctions de secrétaire général de l'APC. J'ai été enthousiasmé par ce que l'équipe de l'APC, sous la direction ad intérim d'Elias Toledo, a réalisé dans le domaine du télétravail et du desk sharing. J'ai également constaté avec enthousiasme que le niveau de participation de nos membres, mais aussi des non membres, à de tels sondages était élevé.

Les nouvelles formes de travail étaient déjà été évoquées de toute part dans le cadre de mon précédent lieu de travail. La pandémie a accéléré la réflexion sur cette question. Elle nous a montré les opportunités qui en découlent mais aussi les risques. Le défi pour les syndicats et associations de personnel consiste désormais à suivre de près l'introduction des nouvelles normes de travail et à intervenir en cas de non respect des règles et devoirs. S'il faut saluer d'éventuelles économies induites par l'apparition de ces nouvelles formes de travail, il importe toutefois que celles-ci ne se réalisent pas au détriment des salariés. Il faudra toujours des



places de travail qui répondent aux exigences ergonomiques, interpersonnelles et personnelles. De nos jours, il y a une réelle volonté d'investir au niveau de la qualité des environnements de travail, mais de nombreux employeurs ne prennent pas en considération ces questions en dehors du lieu de travail. Difficile de tolérer cela d'un point de vue syndical. A moyen terme, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et la Confédération doivent veiller à ce que les nouvelles formes de travail garantissent également des conditions favorables à l'employé·e, en dehors de l'environnement de travail (exigences liées à la protection de la santé et au sentiment de bien-être). Affaire à suivre. Mais de très près...

Jérôme Hayoz
Secrétaire général de l'APC

Négociations salariales pour l'administration fédérale

0,5 % d'augmentation pour 2022

Lors de la deuxième ronde de négociations, les partenaires de la Communauté d'intérêt du personnel de la Confédération et le conseiller fédéral Ueli Maurer se sont accordés sur une compensation du renchérissement de 0,5% pour le personnel de la Confédération, malgré l'absence au budget de ce montant.

Pour 2021, l'APC et ses partenaires avaient renoncé à des revendications salariales. Lors de la pre-

mière rencontre en mai dernier, ils avaient clairement signalé au ministre des finances l'exigence d'une compensation totale du renchérissement pour le personnel de la Confédération en 2022. Une hausse salariale largement méritée pour des collaborateurs et collaboratrices qui ont travaillé parfois dans des conditions difficiles et qui ont contribué à ce que la Suisse gère au mieux la crise sanitaire. Au vu de la situation économique instable et des dépenses liées à la crise du coronavirus, les partenaires sociaux se sont toutefois abstenus de demander des mesures salariales supplémentaires.

Par cette décision, le Conseil fédéral envoie également un signal et fait figure d'exemple pour les autres employeurs: le maintien du pouvoir d'achat est essentiel à notre économie au sortir de la crise.

L'APC et ses partenaires constatent avec satisfaction que le Conseil fédéral ne remet pas en cause le principe même de la compensation du renchérissement pour les salaires. Les baromètres économiques signalent que le renchérissement pourrait encore augmenter ces prochains temps. Si ce dernier dépasse 0,5 % d'ici la fin de l'année, les partenaires sociaux intégreront cette différence dans les négociations salariales en 2022.

Martine Currat-Joye



© transfair

La Communauté d'intérêt (CI) du personnel de la Confédération est composée des associations et syndicats APC, SSP, transfair, swissPersona, Garanto et APfepol. Sous ce toit, les syndicats renforcent leur coopération et définissent des positions communes. Ensemble, ils peuvent influencer positivement les conditions de travail du personnel de la Confédération.

Assurance militaire

Succès des associations de personnel

Après plusieurs années de discussions, le Conseil fédéral a finalement renoncé à supprimer, dans le domaine de l'assurance militaire, l'assurance facultative et la couverture d'assurance des assuré-e-s à titre professionnel. Les efforts des associations de personnel engagées dans les négociations ont ainsi payé!

Une analyse des conséquences financières d'un changement de système et les mesures d'accompagnement possibles a démontré que les économies réalisées par la Confédération auraient été faibles, se limitant à de simples transferts au DDPS de prestations actuellement fournies par l'assu-

rance militaire. D'un autre côté, ce changement se serait traduit par une charge supplémentaire pour les cantons, en particulier en raison de la participation au coût du traitement hospitalier et dans le domaine de la réduction des primes. Finalement, la Confédération a pris en compte que le changement de système prévu se heurtait à une forte résistance des associations du personnel.

Elias Toledo



© DDPS

Jérôme Hayoz, nouveau secrétaire général de l'APC

Depuis le 1^{er} octobre dernier, l'APC a un nouveau secrétaire général, Jérôme Hayoz, en remplacement de Janine Wicki. Anciennement secrétaire central du Syndicat des mass medias (SSM) et secrétaire syndical du SEV, Jérôme amènera son expérience et son savoir-faire face aux défis que l'APC devra relever ces prochaines années.



Tu as revêtu depuis trois mois le costume de secrétaire général à l'APC. Tes premières impressions?

Quand on endosse un nouvel habit, il faut toujours le porter un moment avant de s'y sentir à l'aise. Heureusement, je me sens déjà très bien dans mon nouveau rôle. J'ai fait la rencontre d'une équipe dynamique, compétente et motivée, qui m'a accueilli très chaleureusement. Je saisiss donc cette occasion pour la remercier. Barbara Gysi, la présidente de l'APC, s'est également montrée d'un grand soutien et très présente. Je me réjouis maintenant de faire plus ample connaissance avec les membres et les partenaires sociaux, en particulier durant cette période de pandémie où les contacts restent limités.

L'APC est confrontée à de nombreux défis, que ce soit au niveau de la politique du personnel fédéral, en termes de partenariat social ou encore d'effectif de ses membres. Qu'est-ce qui t'a motivé à t'engager dans cette nouvelle fonction?

Les défis auxquels l'APC est confrontée sont similaires à ceux que rencontrent de nombreux syndicats et associations professionnelles. Je suis actif dans ce milieu depuis longtemps et j'aime voir les choses sous un angle historique. Les premiers syndicats ont vu le jour au XIX^e siècle. Ils étaient alors souvent propres aux divers corps de métier et confrontés à des problèmes bien différents de ceux que nous connaissons actuellement. Aujourd'hui, ils sont toujours là, mais ils ont dû évoluer. Bien que leur importance et leur engagement semblent sans cesse minimisés, ils sont en réalité incontestés, tant dans leur rôle de défenseurs des institutions sociales et des conditions de travail que dans celui de moteurs d'innovations et d'améliorations dans le monde professionnel. Ils restent toutefois exposés aux tendances sociales, au

même titre que la société, l'économie, la culture ou le monde politique. Face à ce contexte «dynamique», les syndicats et leur mission peuvent parfois sembler dépassés et peu séduisants, ce qui complique par exemple le recrutement de nouveaux membres. Il y a donc toujours des domaines que nous devons développer davantage, et c'est aussi bien ainsi. Par contre, nous ne devons jamais sacrifier notre mission fondamentale – défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses – sur l'autel des évolutions. C'est un exercice d'équilibrisme.

Tu as mentionné des domaines que nous devrions moderniser. Qu'as-tu en tête?

Je pense entre autres aux formes que revêt notre engagement. C'est une question que beaucoup d'associations «traditionnelles» se posent. De nombreux syndicats ont, à l'instar de l'APC, une structure qui n'est pas toujours adaptée aux conditions actuelles. Il est normal que les jeunes comme les «plus âgé-e-s» n'aient aucune envie de s'engager au sein d'un comité qu'ils jugent peu efficace. Nous devons développer des modèles axés sur l'action ou des projets tout en conservant notre équilibre afin de ne pas perdre nos membres de longue date et nos retraité-e-s. Ces membres fidèles sont en effet tout aussi importants que les autres. Je suis convaincu qu'il y a des approches très intéressantes pour cela.

Tu as déjà une carrière de syndicaliste bien assise: secrétaire syndical au SEV, puis secrétaire général au Syndicat suisse des mass media (SSM). Quelles expériences ont été les plus marquantes pour toi?

Il y en a beaucoup. Mon travail au SEV m'a permis d'en apprendre plus sur la Suisse et sur les transports publics – un pan du service public très connu, aimé et respecté de la population. J'y ai aussi énormément apprécié la proximité avec les sections et les membres. Cette proximité avec la base m'a également beaucoup plu chez le SSM. Cependant, la SSR, autre institution du service public, était davantage la cible d'attaques et la campagne autour de l'initiative «No Billag» s'est avérée une période incroyablement marquante et intense. Un secrétaire syndical ne peut bien sûr pas reculer devant les conflits ou les négociations difficiles et c'est d'ailleurs un aspect de mon travail que j'apprécie.

Le service public n'aura jamais été autant mis en avant que lors de la crise de la pandémie, y compris à la Confédération. Non seulement l'Office fédéral de la santé publique, mais aussi les

domaines de l'informatique, de la recherche, de l'économie, des affaires étrangères, etc. Quelle est ta vision pour l'avenir du service public?

Le service public n'a jamais été aussi important que pendant la pandémie ou qu'aujourd'hui, au sortir de celle-ci. Je crois que la Suisse dispose de services incroyables sur ce plan, quel que soit le domaine. Pourtant, l'administration publique, comme d'autres acteurs, est souvent traitée sans aucune considération alors que rien ne fonctionnerait sans elle, à quelque niveau que ce soit. Nous devons appréhender le service public comme un tout et en assurer le financement de manière globale. La population doit également savoir que le personnel du service public se compose de travailleurs et travailleuses «ordinaires» et que ces personnes ont aussi un employeur et des problèmes quotidiens au travail.

En parlant d'avenir et de service public: l'assemblée des délégué-e-s de l'APC s'est prononcée en novembre sur une future collaboration avec le syndicat SSP. Tu peux nous en dire plus?

Il s'agit d'un projet intéressant et je suis convaincu qu'il nous permettrait de combiner les forces de nos deux associations, dont le travail syndical s'inscrit dans des domaines identiques ou très similaires. Cela renforcerait non seulement la position de l'APC, mais aussi celle du SSP. Nous ne devons pas oublier que même si nous sommes le plus petit partenaire dans ces discussions, l'APC n'en reste pas moins un partenaire très intéressant. Mais avant d'en arriver là, nous avons encore beaucoup de choses à discuter et à négocier. Je suis heureux que la décision finale revienne à nos délégué-e-s et j'espère que nous pourrons leur présenter un beau projet pour l'avenir de l'association.

Qu'est-ce qui t'anime, en dehors de ton activité professionnelle?

La politique. J'ai siégé au Conseil général (législatif) de la ville de Fribourg durant deux législatures et été président du PS de la ville de Fribourg. Aujourd'hui, je continue d'être actif sur le plan politique, simplement sans mandat. J'aime cuisiner et boire du bon vin. Le chant est indispensable à mon équilibre. J'ai récemment commencé à ramer «à sec» chez moi et j'espère pouvoir m'y essayer sur l'eau dans le futur. On peut également me croiser sur les pistes de ski en hiver ou sur les sentiers de randonnée en été.

Une devise?

Cela n'est pas très original, mais: «Tout finit (presque) toujours par bien se passer».



Où est passé mon bureau?

Par George Sarpong, journaliste indépendant et spécialiste du numérique

L'arrivée du desk sharing ne réjouit guère. Correctement planifié, ce modèle peut pourtant être un atout, à condition que le personnel ait son mot à dire dès la phase de planification. Telle est la conclusion d'une enquête menée par l'APC.

Le monde professionnel et les modes de collaboration sont en constante évolution, portés par un besoin croissant en efficacité, rapidité et créativité. La transformation numérique a fait émerger de nouvelles formes de travail, qui se sont imposées avec la pandémie. Les jeunes générations veulent pouvoir mieux concilier vie privée et vie professionnelle et bien souvent, les pressions qui pèsent sur les coûts ne peuvent tout simplement pas être ignorées.

Le desk sharing semble être la réponse à de nombreux défis. D'une part, la suppression des postes de travail personnels et la transformation des bureaux individuels en open space doivent permettre aux collaborateurs et collaboratrices de se mêler, favorisant ainsi les échanges créatifs. De l'autre, la réduction des surfaces de bureaux et du nombre de tables – qui presuppose que seuls 70 à 80 % des employé-e-s soient présents sur le site tandis que les autres travaillent depuis chez eux – permet de réduire les frais liés aux locaux et à l'infrastructure tout en soignant son image d'employeur moderne. Une enquête menée cet été par la société CH-Media auprès de différentes entreprises confirme d'ailleurs la tendance: en Suisse, le desk sharing deviendra de plus en plus fréquent.

Le desk sharing débarque à l'administration fédérale

La Confédération se prépare elle aussi aux nouveaux modes de travail, comme en témoigne le «Concept pour l'introduction du partage de postes de travail (desk sharing) à l'administration fédérale» présenté en décembre 2020.

Le nouvel aménagement des postes de travail entraînera des changements majeurs pour toutes les parties impliquées, c'est pourquoi le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral des finances (DFF) d'élaborer un plan global de réorganisation qui garantisse notamment la participation du personnel.

Ce plan de réorganisation doit permettre d'assurer que les personnes concernées auront suffisamment de temps pour étudier les modifications, comme l'explique Martin Frösch, directeur suppléant de

l'Office fédéral des constructions et de la logistique et responsable du domaine Constructions. «L'élaboration du concept fait suite à l'évolution du monde du travail, en particulier, dans la perspective de sa numérisation. Les conclusions tirées de la crise liée au COVID-19 ont été prises en compte», souligne-t-il.

Aborder le changement ensemble

Les open spaces, le desk sharing et le télétravail qui l'accompagne entraînent d'importants changements dans la manière de travailler, mais aussi pour les cadres, qui doivent revoir la manière dont ils dirigent leurs collaborateurs et collaboratrices. L'introduction de ces modèles nécessite par conséquent un changement radical de culture dans les organisations et il est crucial pour sa réussite que les employé-e-s y soient associés dès la phase de conception.

En tant que représentante du personnel de la Confédération et des EPF, l'APC a voulu prendre le pouls de la situation en lançant une enquête sur le desk sharing. Celle-ci a bénéficié de la participation de près de 3300 travailleurs et travailleuses, dont 7 % travaillant déjà selon ce modèle et 20 % l'ayant expérimenté par le passé.

Environ un tiers des personnes interrogées travaillaient dans des bureaux individuels avant la pandémie et souhaiteraient conserver ce cadre à l'avenir. La plupart des participant-e-s (44 %) travaillent actuellement dans des petits bureaux partagés de moins de quatre places – un type d'aménagement qui a remporté la préférence de 34 % des répondant-e-s pour le futur. De leur côté, les nouveaux environnements de travail tels que les open spaces, les espaces de travail partagés (coworking) et le desk sharing peinent en revanche à convaincre.

Les collaborateurs et collaboratrices se sont toutefois montrés ouverts au desk sharing, mais à certaines conditions: celui-ci ne devrait pas uniquement être considéré comme un moyen de réaliser des économies, mais aussi comme une chance d'organiser le travail différemment. Les supérieur-e-s devraient accorder une certaine liberté à leurs su-bordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs



tâches et leur faire confiance. L'entrée dans ce nouveau monde professionnel ne peut se faire qu'ensemble.

Les bureaux doivent offrir un environnement de travail propice au bien-être et à la santé et accorder une grande importance à l'ergonomie. Cette vision représente un défi particulier dans le cas des open spaces, puisque les participant-e-s à l'enquête sont 82 % à escompter des difficultés de concentration dans ces espaces souvent bruyants et deux tiers à craindre le manque d'intimité et de confidentialité. Les casques audio permettant de réduire le bruit feront donc peut-être bientôt partie de l'équipement standard des bureaux, au même titre que les ordinateurs et les écrans.

Apprendre du secteur privé

Le secteur privé – et notamment le domaine des technologies de l'information et de la communication où desk sharing, open space, travail à distance, méthode Scrum et holocratie sont déjà d'actualité – regorge d'exemples montrant que le desk sharing peut fonctionner et même être un atout pour la collaboration. C'est le cas de l'entreprise de télécommunications British Telecom (BT) Switzerland, qui tire un bilan positif de ses deux premières années mêlant open space et desk sharing, comme nous l'explique Nadja Risse, sa responsable nationale.



Pour préparer cette mutation, l'entreprise a réaménagé ses locaux, qui se divisent aujourd'hui en zones de rencontres et en espaces pour s'isoler. Ouverts et lumineux, ceux-ci ressemblent par endroits à un salon et forment un cadre agréable. Pour Nadja Risse, les investissements de l'entreprise, en particulier ceux visant à offrir des postes de travail d'une grande qualité avec des bureaux à hauteur réglable, de grands écrans, des adaptateurs pour les ordinateurs portables et des chaises ergonomiques, se sont avérés payants.

La responsable estime que les technologies de la communication jouent un rôle essentiel. Un jeu d'enfant pour son entreprise, dont c'est justement le domaine d'activité. «Comme nous sommes entièrement passés aux communications mobiles, l'aménagement du poste de travail ne prend qu'un instant. Les collaborateurs et collaboratrices n'ont qu'à sortir leur téléphone et leur ordinateur et ils sont parés pour la journée.»

Sur la bonne voie

Et l'administration fédérale dans tout ça? Elle est sur la bonne voie, comme l'explique Danilo Licitra, ICT System Architect au sein de l'Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT): «À l'OFIT, nous bénéficions déjà d'un aménagement complet et opérationnel, aussi bien aux postes de travail, que dans les différentes salles de réunion et zones de coworking.» L'expérience acquise par cet office fédéral peut aujourd'hui être mise à profit dans le reste de l'administration.

Il faut également tenir compte de certaines particularités. En plus de la couverture WLAN, il y a des cas dans lesquels une connexion par câble ou LAN peut s'avérer nécessaire. L'infrastructure informatique de la Confédération répond déjà en partie à ces besoins. «Pour le reste, le travail continue et la migration est en cours.»

Les EPF jouent les précurseurs

Le desk sharing n'est pas une nouveauté dans le domaine de la recherche, où les places de travail des laboratoires et ateliers sont souvent partagées par plusieurs chercheurs et chercheuses. L'EPFZ a désormais étendu ce modèle aux bureaux de son nouveau site d'Oerlikon et le responsable des finances et des ressources humaines du Conseil des EPF Dieter Künzli confie que la formule est également étudiée par d'autres secteurs. De son côté, l'EPFL a adopté un plan d'action pour l'introduction de nouvelles formes de travail intitulé «Future of Work».



Revendications de l'APC

Soucieuse de relayer les exigences et souhaits des employé-e-s fédéraux, l'APC s'est basée sur les résultats de son enquête pour formuler onze revendications à l'intention du conseiller fédéral Ueli Maurer.

1. Le desk sharing ne doit pas servir de prétexte à des mesures d'économies

Le desk sharing ne doit pas être instauré pour des raisons de coût. Les économies qui en résultent doivent être réinvesties dans l'infrastructure, dans la protection de la santé des employé-e-s et dans l'ergonomie des postes de travail (tant sur place que sur le lieu de télétravail).

2. Une culture d'entreprise fondée sur la confiance

La pandémie a montré aux supérieur-e-s comme aux employé-e-s que le télétravail conduit à de bons résultats. Il faut instaurer une culture qui mette l'accent sur la confiance et le bien-être des travailleurs et travailleuses.

3. Prise en compte des profils professionnels et des fonctions

Le desk sharing ne convient pas à toutes les fonctions ni à tous les profils. Il faut donc étudier soigneusement les domaines pour lesquels une telle formule s'avère judicieuse et applicable.

4. Implication des employé-e-s

Le personnel doit pouvoir jouer un rôle actif dans l'introduction du desk sharing. Les éventuels changements dans l'organisation du travail doivent être justifiés et expliqués de manière compréhensible.

5. Les cadres doivent faire figure d'exemples

Les supérieur-e-s doivent assimiler et soutenir les nouvelles formes de travail. Il est impératif qu'ils soient formés aux questions de la conduite à distance et des formes agiles d'organisation du travail.

6. Garantie de la santé et du bien-être du personnel

Les bases légales relatives à la protection de la santé du personnel doivent être placées au premier plan, pour les postes en desk sharing comme pour ceux en open space. Afin de rester un employeur attrayant, la Confédération doit veiller à ce que ses postes offrent un environnement de travail sain et accorder une attention particulière à la question de l'ergonomie. Les supérieur-e-s et les employé-e-s doivent être informés de manière proactive des normes en matière de protection de la santé.

7. Droit de ne pas être joignable durant le temps libre

Les collaborateurs et collaboratrices ont aussi le droit d'être injoignables durant leur temps libre, même s'ils travaillent en dehors du lieu d'activité

habituel. Les questions de disponibilité doivent être discutées et réglées à l'avance.

8. Le développement des équipes ne doit pas être négligé

Il faut créer des opportunités et des canaux pour permettre aux équipes de se rencontrer et d'échanger. L'appartenance, la cohésion sociale et l'identification des collaborateurs et collaboratrices à leur activité doivent être dûment prises en considération.

9. Création d'espaces de travail partagés

Pour accompagner sa réorganisation du travail, la Confédération doit créer de nouveaux espaces de coworking (espaces de travail partagés) sur des sites centraux. Ces espaces ont l'avantage de raccourcir les trajets du personnel tout en lui permettant d'échanger avec des personnes issues d'autres entreprises.

10. Création d'espaces pour s'isoler

Il convient de créer des espaces en plus des places de travail classiques pour permettre de s'isoler (p. ex. pour un travail nécessitant plus de concentration), ainsi que des salles fermées pour les entretiens ou appels confidentiels.

11. Objets personnels

Les collaborateurs et collaboratrices doivent avoir la possibilité de ranger leurs effets personnels en sécurité.

Source: APC

Dieter Künzli explique que si le desk sharing et les formes flexibles de travail mobile peuvent, en théorie, permettre de découpler la surface de bureaux nécessaire de l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s et de collaborateurs et collaboratrices, il exige aussi la création d'espaces pour se concentrer et tenir des vidéoconférences, et donc des surfaces supplémentaires. Parmi les «points positifs» de la pandémie, le personnel des EPF a apprécié de pouvoir économiser son temps de trajet et concilier vie professionnelle et vie privée avec plus de liberté grâce au télétravail. Il a également salué la possibilité de choisir plus librement son lieu de travail et l'efficacité de la communication lors des réunions.

Dieter Künzli admet toutefois que les interactions physiques revêtent une très grande importance pour l'innovation dans la recherche et l'enseignement. Il estime donc que la prescription de la Confédération, qui prévoit à l'avenir un ratio de 0,8 poste de travail par EPT, ne pourrait s'appliquer qu'aux postes administratifs et non à l'ensemble du domaine des EPF. Selon lui, le desk sharing nécessite non seulement un certain temps de mise en place et d'adaptation, mais aussi que des collaborateurs et collaboratrices se séparent de leur poste de travail personnel. «Cela a un impact sur la manière dont on gère les documents ou les choses privées comme les photos», précise-t-il. C'est d'ailleurs un point que nombre des personnes ayant participé à l'enquête redoutent. Beaucoup d'entre elles craignent une perte d'identification par rapport à l'employeur et à l'équipe. «J'aurais le sentiment d'être un simple numéro, tellement interchangeable que je n'aurais même plus le droit d'avoir ma propre place», résume une personne.

Risques pour la santé psychique

Plus de 60 % des participant-e-s ont également déclaré avoir peur de ne pas trouver de place un matin, comme en témoigne l'expérience de l'un d'eux: «Après deux heures de trajet et une laborieuse quête de bureau, j'ai finalement dû me résoudre à m'installer à la cafétéria».

Un article paru dans le quotidien alémanique «20 Minuten» il y a quelques années illustrait les dérives du desk sharing au travers de l'exemple d'UBS: des supérieur-e-s qui profitent de leur position dominante, des employé-e-s qui viennent plus tôt au bureau pour tenter de trouver une place... Ce petit manège aux airs de chaises musicales peut avoir de vraies répercussions sur la santé physique et mentale. À la différence de certaines organisations où le nombre de postes de travail ne couvre que 70 voire 60 % des effectifs, la Confédération



entend s'en tenir à 80 %, espérant ainsi éviter la ruée matinale et le stress inutile.

Avec un ratio de 0,8 poste libre par employé-e, il y aura toujours suffisamment de place dans les bâtiments, rassure Martin Frösch. Ce chiffre a été établi sur la base d'enquêtes auprès du personnel de différentes entreprises privées et administrations publiques. «Les données issues de la pratique indiquent qu'en temps normal, les postes de travail ne sont utilisés qu'environ 40 % du temps. Il n'y a donc pas de risque de ruée matinale sur les places libres en raison du desk sharing», conclut-il.

Objectif: rassembler

Il y a un point sur lequel les spécialistes interrogés sont unanimes: toutes les parties doivent pouvoir prendre part au processus dès le départ. «Nous recommandons d'associer les collaborateurs et collaboratrices aux discussions dès la phase de planification», conseille Nadja Risse de BT Switzerland. Dieter Künzli partage cet avis: «Lors de l'introduction du desk sharing dans des unités assimilables à des administrations, les personnes concernées devraient être impliquées étroitement dès le début.» Les collaborateurs et collaboratrices ainsi que les représentant-e-s du personnel et, dans le cas des EPF par exemple, les représentant-e-s des professeur-e-s et du corps intermédiaire devraient être associés à toutes les phases du projet. «Pour que le desk sharing fonctionne, il faut que la solution proposée soit attrayante pour tout le monde et adaptée aux différentes tâches», résume-t-il.

Dans la pratique, le desk sharing devrait s'inscrire dans un concept qui ne favorise pas seulement le travail en soi, mais aussi la cohésion au sein des équipes, les échanges, la communication et la créativité. Voici ce qu'en dit Nadja Risse, dont l'entreprise a déjà deux ans d'expérience en la matière: «Au-delà du desk sharing, les environnements de travail modernes nécessitent aussi des espaces pour le travail en équipe – par exemple des coins salon avec des canapés ou des salles de réunion équipées d'outils technologiques pour aider à collaborer de manière créative et favoriser les formes hybrides de travail».

Du côté de l'administration fédérale, on entend mener à bien ce projet en développant la solution multispace, qui favorise les interactions et les échanges entre les employé-e-s, et en assurant la participation des collaborateurs et collaboratrices dès la planification et la mise en œuvre.

Cela permettrait non seulement de suivre les recommandations des spécialistes, mais aussi de répondre à l'une des principales revendications de l'APC et des personnes ayant pris part à son enquête. Pour monsieur Frösch, une chose est claire: «La mise en œuvre du desk sharing dans l'administration fédérale centrale et le domaine des EPF doit tenir compte du fait que les organisations bénéficiaires sont très différentes, qu'elles ont des tâches très variées et que leurs méthodes de travail et leur niveau de numérisation divergent fortement. Il est donc primordial d'analyser le contexte de chaque organisation bénéficiaire (p. ex. à l'aide d'une enquête) au début d'un projet de mise en œuvre. Cette enquête permettra également de sensibiliser au projet.»

L'essentiel en bref

Plan de réorganisation pour les formes de travail flexibles

Le 8 décembre 2020, le Conseil fédéral a adopté un «Modèle cible concernant le développement de formes de travail flexibles à l'administration fédérale». Ce dernier suit une approche liant les trois dimensions que sont l'humain, la technologie et l'infrastructure. Le DFF a été chargé d'élaborer un plan global de réorganisation, qui doit servir de guide pour les aspects appelés à jouer un rôle à long terme dans la mutation du monde du travail. Ce plan décrit les conditions préalables, le déroulement, les responsabilités, la participation et les incitations possibles dans le cadre des projets en lien avec un changement, en prenant pour exemple l'introduction des formes de travail flexibles dans l'administration fédérale. Il devra en outre être régulièrement mis à jour au fil des expériences acquises. Le modèle développé pour ce plan offre des informations aux organisations et les aide à mettre en œuvre les changements qu'elles projettent.

Source: OFPER

En outre, le début d'un projet doit également inclure les analyses suivantes, qui permettront de jeter les fondements du futur aménagement de l'environnement de bureau:

- analyse des méthodes de travail et évolution des types d'activités
- recensement des besoins spécifiques de l'unité concernée
- mesures de l'occupation pour déterminer l'utilisation effective
- analyses des surfaces (possibilités architecturales)

Des formations pour accompagner le processus

La pandémie a beaucoup fait avancer les choses: «Le télétravail a été largement utilisé au sein de l'administration fédérale, avec une part du personnel en télétravail dépassant parfois les 60 %», explique Martin Frösch. À ses yeux, il reste toutefois nécessaire de coupler l'introduction du desk sharing à des formations ad hoc, afin d'apprendre aux collaborateurs et collaboratrices et aux cadres à travailler et diriger du personnel dans une solution multispace avec du desk sharing.

Il en va de même sur le plan informatique. Le monde du travail moderne exige un grand savoir-faire numérique, des ordinateurs portables avec une connexion VPN au réseau de l'administration, des applications cloud et surtout des formations concernant la sécurité, car les données traitées sont particulièrement sensibles. Les utilisateurs et utilisatrices ne sont toutefois pas livrés à eux-mêmes, comme le souligne Danilo Licitra de l'OFIT: la migration des outils de travail et du matériel s'accompagne toujours d'une documentation comprenant des instructions et les réponses aux questions et problèmes les plus fréquents. Le service d'assistance est également à disposition lorsque la documentation ne suffit pas.

Conclusion

Les nouvelles formes de travail ne sont pas qu'une tendance passagère et l'administration fédérale n'échappera pas au desk sharing. «Pour que ce modèle fonctionne, l'idéal est qu'il s'inscrive dans un plan global comprenant différents types d'espaces et d'utilisation. Cela suppose un bon environnement de travail, des outils technologiques adaptés permettant de travailler correctement à chaque poste, ainsi que l'acceptation du Smart Working par toutes les parties concernées – aussi bien du côté des collaborateurs et collaboratrices que des supérieur.e.s», résume Dieter Künzli. Il prévient toutefois que le desk sharing ne doit pas conduire à une baisse de l'efficacité et à une détérioration de la culture de travail, et qu'il est donc essentiel que les employé.e.s continuent de pouvoir toujours trouver un poste de travail approprié. «Chaque unité doit être libre de choisir la manière dont elle souhaite gérer les possibilités offertes par le desk sharing et le télétravail.»

Enquête de l'APC

L'enquête sur le desk sharing de l'APC a été lancée le 20 mai dernier et s'est déroulée sur une période de six semaines. Elle a bénéficié de la participation de 3 297 collaborateurs et collaboratrices de la Confédération, dont 60 % étaient membres de l'APC. Parmi les personnes interrogées, 7 % travaillent actuellement en desk sharing et 20 % en ont déjà fait l'expérience.
Source: APC

Hypothèques à taux préférentiel pour les membres de l'APC

3 ans: **0,74 %***
6 ans: **0,90 %***

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.

Entretien avec Barbara Gysi,
conseillère nationale et présidente de l'APC

«La réglementation des formes de travail hybrides est une bonne chose»

L'arrivée de nouvelles formes de travail telles que le desk sharing soulève diverses questions du point de vue du droit. La conseillère nationale et présidente de l'APC Barbara Gysi nous explique dans cette interview en quoi l'action de la classe politique est nécessaire.

Les employé-e-s craignent que l'introduction du desk sharing entraîne une accélération de l'individualisation, un accroissement des pressions en termes de performance et une perte de repères sociaux et professionnels. Pourquoi a-t-on besoin de mesures politiques pour garantir le bien-être — et donc la santé — des travailleurs et travailleuses?

Les membres du personnel doivent avoir accès à un poste de travail qui préserve leur santé, à des espaces pour s'isoler et à un endroit où stocker leurs dossiers et outils personnels en toute sécurité. Il est essentiel qu'ils puissent séparer leur travail de leur temps de repos et ne soient pas tenus d'être joignables en permanence, car ceci est une source de stress et nuit gravement à la santé. Nous devons agir sur le plan politique pour réglementer la durée maximale du travail ainsi que la frontière de plus en plus floue entre celui-ci et le temps libre.

Avec le desk sharing, ce sont près de 20 à 30 % des postes de travail dans les bureaux qui sont voués à disparaître (selon l'aménagement initial des locaux). Cette évolution oblige le personnel à travailler depuis chez lui. A-t-on besoin d'une loi sur le télétravail qui fixe les coûts et les responsabilités, par exemple en matière de sécurité informatique?

Les formes de travail mixtes, où une partie du travail est faite depuis chez soi ou dans des espaces de coworking, répondent aussi à un besoin des travailleurs et travailleuses. C'est quand il y a une contrainte que la situation devient problématique. La réglementation des formes de travail hybrides est une bonne chose, car elle permet de définir clairement les responsabilités et obligations de chacun. Une intervention a déjà été déposée dans ce sens.

Quel rôle les syndicats – et plus particulièrement l'APC – jouent-ils dans le changement de culture actuellement observé dans le monde du travail?

L'APC défend les intérêts du personnel et réclame à ses côtés des améliorations concrètes. Les changements ne doivent pas se faire au détriment du personnel. Il est notamment important qu'une attention suffisante soit accordée aux dispositions relatives au bien-être et à la protection de la santé. De même, les discussions actuelles ne doivent pas obliger les travailleurs et travailleuses à devenir plus joignables et flexibles à leurs dépens.

Selon vous, à quoi ressemblerait le poste de travail moderne (idéal)?

J'imagine un environnement lumineux et accueillant où je pourrais travailler dans le calme à un bureau (réglable en hauteur) et qui serait complété par des salles de réunion ou d'équipe me permettant de bien collaborer avec mon réseau et mes collègues.

Entretien avec Jérôme Hayoz,
secrétaire général de l'APC

«Les changements doivent être pensés au plus près des gens, pas juste sur le papier»

Le desk sharing — un moyen de faire des économies? Le secrétaire général de l'APC Jérôme Hayoz en doute. Dans cette interview, il nous explique à quoi il faut faire attention lors de l'introduction de nouveaux modèles de travail et ce que son association attend du conseiller fédéral Ueli Maurer.

Qu'est-ce qui a poussé l'APC à lancer des enquêtes sur le desk sharing et le télétravail?

Le monde professionnel évolue très rapidement et la pandémie a encore accéléré la numérisation et la mise en place des nouvelles formes de travail. L'APC veut accompagner ce tournant de manière proactive et se faire l'écho des besoins et préoccupations du personnel de la Confédération et du domaine des EPF. Ces deux enquêtes nous ont donné la légitimité nécessaire pour le faire.

Pour l'administration fédérale, qui subit des pressions particulières pour réduire les coûts, le desk sharing pourrait sembler un bon moyen de limiter les locaux et donc d'économiser sur l'infrastructure. Pourquoi ne doit-il alors pas être utilisé comme une mesure d'économies?

Je ne suis pas certain que les bons concepts de desk sharing soient réellement moins coûteux que les modèles classiques que l'on connaît aujourd'hui. Le desk sharing va souvent de pair avec d'autres nouveautés telles que le télétravail. Or, les obligations de l'employeur en termes d'ergonomie et de protection de la santé ne se limitent pas aux lieux d'activité traditionnels. À l'heure actuelle, nombre d'employeurs refusent de payer des infrastructures qui dépassent l'équipement de base en dehors de leurs bureaux, notamment sous prétexte que le télétravail est «volontaire». On ignore encore combien de temps ils pourront maintenir cet argument, mais une chose est sûre: le législateur et les syndicats ont du pain sur la planche.

Les changements de culture fonctionnent mieux quand on suit une approche de type bottom up. Comment l'APC compte-t-elle s'y prendre pour que le personnel soit associé à la mise en œuvre du concept relatif au desk sharing?

L'APC s'est basée sur son enquête pour établir des revendications qu'elle a présentées au conseiller fédéral Ueli Maurer. L'implication des collaborateurs et collaboratrices y occupe une place centrale. Je crois que l'introduction de cette nouveauté ne pourra réussir que si les personnes concernées se sentent réellement associées au processus. Les changements doivent être pensés au plus près des gens, pas juste sur le papier.

Le choix de l'écriture inclusive pour l'APC

L'APC a inscrit la lutte pour l'égalité comme thème de l'année dans son agenda 2021, avec de belles réalisations, grâce notamment à l'engagement sans faille de sa commission de l'égalité. Et quoi de mieux pour couronner ces succès que le choix de l'écriture inclusive dans tous nos supports de communication? Nous avons adopté le point médian qui commence à s'imposer dans les médias, les partis politiques, les ONG. Vous voulez en savoir plus? Pascal Gygax, co-directeur de l'équipe de Psycholinguistique et Psychologie Sociale Appliquée de l'Université de Fribourg nous a accompagnés durant ce processus et répond à nos questions.

Quel est ton rôle et ton mandat?

Je codirige l'équipe de Psycholinguistique et Psychologie Sociale Appliquée de l'Université de Fribourg. Mes travaux portent principalement sur la manière dont notre cerveau traite la marque grammaticale masculine dans différentes langues comme le français ou l'allemand. J'interviens régulièrement dans les médias lorsqu'il est question de langage inclusif, féminisation du langage ou de sexism linguistique. Avec mes collègues Sandrine Zufferey et Ute Gabriel, nous venons de publier un livre grand public sur le sujet aux Éditions Le Robert, livre intitulé «Le cerveau pense-t-il au masculin? Cerveau, langage et représentations sexistes».

En quelques mots, l'historique du langage inclusif?

L'expression «écriture inclusive» est apparue pour la première fois dans les années 1960 et 1970, lorsque des religieuses souhaitaient une manière plus inclusive d'utiliser certaines expressions dans la bible. Par exemple, elles proposaient d'utiliser des expressions comme «l'enfant de Dieu» au lieu «du fils de Dieu». Julie Abbou, socio-linguiste française, a documenté cette période pour le français. Maintenant, les travaux en psychologie et linguistique sur cette question ont démarré il y a environ 50 ans, les premiers travaux portant sur l'utilisation du pronom «he» en anglais comme valeur par défaut, et les biais que ce pronom générait. Notons que l'utilisation du pronom «he» comme valeur par défaut en anglais a maintenant presque disparu, et que le «they» singulier (par ex., When this person came out of the room, they seemed very happy) – qui avait seulement disparu vers la fin du 19ème siècle – est revenu en force.

Qu'est-ce que ça change, concrètement, pour l'égalité?

Comme nous le présentons en détails dans notre livre, le résultat principal de ces cinquante dernières années de recherche sur l'utilisation de la forme grammaticale masculine comme valeur par défaut – ou neutre – est: un langage qui utilise le masculin comme valeur par défaut est exclusif. Il exclut, dans nos représentations mentales, toutes les personnes qui ne s'identifient pas à la catégorie «homme». Lorsque notre cerveau rencontre un masculin, il a environ 200 millisecondes pour lui

attribuer un sens. Il doit le faire vite s'il veut comprendre le reste de la phrase, qu'elle soit écrite ou parlée. Beaucoup de données empiriques, dans plusieurs langues d'ailleurs, le prouvent: lorsque notre cerveau agit de manière spontanée et rapide, masculin = homme est priorisé.

D'autres expériences faites par d'autres organisations? Quels changements as-tu pu constater?

En plus, évidemment, d'élargir sa communication vers des publics divers (autres que des hommes), pour n'importe quelle institution, qu'elle soit publique ou privée, discuter d'écriture ou de communication inclusive constitue une porte d'entrée concrète et intéressante pour aborder d'autres thématiques liées à l'égalité. On imaginerait mal une institution mettre en place une communication inclusive et présenter des salaires encore inégaux. Dès lors, les institutions qui s'y intéressent le font pour évoluer vers plus d'égalité.

La thématique de l'écriture inclusive n'est pas nouvelle; est-ce que c'est différent aujourd'hui par rapport à il y a 5 ans?

La question pourrait être: est-ce que depuis 50 ans, les choses évoluent? La réponse serait: oui, mais très lentement. Comme toutes les démarches (en Suisse par exemple) visant à plus d'égalité. Nous vivons dans une société conservatrice, androcentrée (une société faite par et pour les hommes), patriarcale et inégalitaire. Et ceci est très prononcé en Suisse, qui est encore très mauvaise élève en terme d'égalité. Néanmoins, ce qui me rend parfois optimiste est le fait que les plus jeunes générations que je rencontre dans les écoles ne se questionnent plus sur l'existence ou non des inégalités, mais cherchent les outils pour briser ces inégalités. Entre femmes et hommes, mais de manière générale, entre tous les genres, qu'ils soient binaires ou non-binaires. Mais les gardiennes et gardiens du patriarcat sont encore très visibles et volubiles, même si pour le langage, les enjeux liés à l'évolution de la société et du langage sont souvent mal compris par ces personnes.

A ton avis, comment la thématique va-t-elle évoluer dans le futur?

Une fois que les personnes encore réticentes à l'écriture inclusive se rendront compte que le lan-



gage n'a pas échappé à l'androcentrisme, et qu'il le nourrit même, nous pourrons avancer et discuter des nombreux outils de démasculinisation du langage. Parmi ces outils, certains perdureront, alors que d'autres évolueront et changeront encore. Nous verrons peut-être apparaître de nouvelles formes, ou de nouveaux termes, à l'instar du pronom neutre suédois «hen», inexistant en 2012, et maintenant officiellement accepté comme le troisième pronom suédois.

Vois-tu des différences entre économie privée, secteur public et ONG?

Je dirais que le secteur privé a été tout d'abord timide sur cette question, mais commence maintenant à s'en emparer. Des entreprises comme Logitech en Suisse ou Google, par exemple, plus progressistes probablement, le font depuis quelques temps.

Quelles questions est-ce que l'écriture inclusive soulève-t-elle le plus souvent?

Il y a beaucoup de questions, et nous abordons la plupart des questions habituelles dans notre livre. Mais je dirais qu'il y a deux types de questions: les questions liées aux outils de démasculinisation (par ex., comment peut-on éviter le masculin?), et les questions liés aux enjeux de la démasculinisation (par ex., est-ce utile de démasculiniser notre langue?). Pour les deux types de questions, il y a encore beaucoup de malentendus. Par exemple, en France (mais pas seulement), encore beaucoup de personnes pensent que l'écriture inclusive n'est constituée que des formes contractées, comme étudiant-e ou Student*in, alors que ces formes ne correspondent qu'à un faible pourcentage de ce que l'on entend par écriture inclusive. C'est pourquoi je pense qu'il est d'abord important d'informer, avant de réellement discuter des différentes possibilités de démasculinisation.

L'APC organisera pour ses membres un webinaire sur l'écriture inclusive. Vous en saurez plus bientôt! N'hésitez pas d'ores et déjà à poser vos questions!

Importanti progetti in vista

Ci lasciamo alle spalle un anno intenso caratterizzato da progetti stimolanti, dalla pandemia e da alcuni cambiamenti sostanziali. Tutto ciò non ci impedisce tuttavia di fare piani per il futuro.

Il mondo del lavoro sta cambiando e non solo a causa della pandemia, benché da quando è scoppiata si stiano affermando sempre più le nuove forme di lavoro, tra cui l'home office. Su questa onda il Consiglio federale ha elaborato una strategia per il desksharing, una decisione che ci

ha indotti a lanciare un ampio sondaggio per capire quali sono le esigenze dei nostri membri e degli altri dipendenti federali. In novembre abbiamo quindi presentato al Consiglio federale le nostre richieste affinché le nuove forme di lavoro apportino un plusvalore a tutte le parti interessate. Trovate maggiori informazioni in merito in questa edizione del Magazin-e.

In occasione dell'assemblea dei delegati e delegate di novembre, l'APC ha fissato i pilastri che le permetteranno di affrontare le sfide che il futuro le riserverà. Si tratterà in particolare di ottimizzare le sinergie per rafforzare la posizione del personale federale, delle aziende parastatali e del settore dei PF nell'ottica del servizio pubblico. Al termine di una lunga discussione, abbiamo deciso un moderato aumento della quota di adesione che ci consentirà di stabilizzare la nostra situazione finanziaria. Con l'unanimità i delegati e le delegate hanno inoltre dato il mandato al Comitato direttore di portare avanti la collaborazione con la VPOD e di presentare un progetto concreto per l'attuazione. Vogliamo infatti dare maggiore visibilità alla nostra azione unendo gli sforzi. Nel prossimo biennio si tratterà quindi di definire i dettagli della collaborazione. In questo processo sarà particolarmente importante coinvolgere gli organi e tutti i collaboratori e le collaboratrici.

Il 1º ottobre abbiamo dato il benvenuto al nostro nuovo segretario generale Jérôme Hayoz. Grazie alla sua grande esperienza si è integrato rapidamente. Sarà un vero piacere approfondire la nostra collaborazione e portare avanti insieme a lui i progetti in corso. Colgo l'occasione per dargli anche qui un caloroso benvenuto.

Barbara Gysi, presidentessa dell'associazione

#La Cronica

Cari membri,

sono trascorsi già tre mesi da quando ho assunto la posizione di segretario generale dell'APC. Fin dal primo giorno sono rimasto impressionato dall'ingente lavoro svolto dal team, sotto la guida ad interim di Elias Toledo, sulle tematiche dell'home office e del desksharing, ma anche dal vivo interesse mostrato sia dai membri sia dai non affiliati per i due sondaggi condotti proprio su questi argomenti. Le nuove forme di lavoro erano un tema molto sentito anche nel mio ultimo impiego. Con la pandemia siamo stati letteralmente travolti dagli eventi. Ma un vantaggio c'è stato: la crisi ci ha permesso di individuare le opportunità, ma anche i rischi delle nuove modalità di lavoro. La sfida per i sindacati e le associazioni del personale è ora quella di seguire da vicino l'introduzione di questi nuovi standard e di intervenire qualora le regole e gli obblighi non venissero rispettati. Se questa transizione permetterà di risparmiare, tanto meglio, purché



ciò non vada a spese del personale. Anche in futuro avremo infatti bisogno di posti di lavoro compatibili con le esigenze individuali, conformi ai principi ergonomici e che facilitino i contatti diretti tra le persone. Oggi si investe molto per offrire ambienti di lavoro di qualità. Molti datori di lavoro, tuttavia, non tengono conto delle modalità di lavoro al di fuori degli uffici tradizionali. Questo è inaccettabile dal punto di vista sindacale. A medio termine la Segreteria di Stato dell'economia (SECO) e la Confederazione dovranno affrontare la questione della conformità ai principi di tutela della salute e della compatibilità con le esigenze del personale delle nuove forme di lavoro. Affaire à suivre. Molto da vicino.

Jérôme Hayoz
Segretario generale APC

Dov'è la mia scrivania?

A cura di George Sarpong,
libero giornalista e esperto di digitalizzazione

Un sondaggio condotto dall'APC conferma che il desksharing è una realtà, che ci piaccia o no. Se pianificato bene, può costituire un valore aggiunto a condizione che il personale venga coinvolto già nella pianificazione. A cura di George Sarpong

Il mondo del lavoro e le forme di collaborazione sono in costante mutamento sulla spinta di forze come la necessità di essere più efficaci, veloci e creativi. La pandemia ha accelerato la trasformazione digitale già in atto, favorendo l'affermarsi di nuove forme di lavoro come l'home office.

La nuova generazione chiede una migliore conciliazione tra vita professionale e famiglia. Spesso comunque le scelte sono determinate dalla pressione sui costi.

Il desksharing sembra essere la risposta migliore in molti casi. Eliminando le postazioni di lavoro personali, passando da uffici singoli al open space, si vuole incoraggiare le collaboratrici e i collaboratori ad uscire dal loro guscio e favorire uno scambio creativo. Si mira però anche a ridurre la superficie occupata e il numero delle scrivanie, a condizione tuttavia che il 70–80 per cento al massimo dei dipendenti lavori in presenza e il rimanente in modalità remota. Ciò permette alla Confederazione di operare risparmi sul fronte degli spazi e delle infrastrutture e di posizionarsi quale moderna datrice di lavoro. Un sondaggio condotto in estate da CH-Media tra le imprese svizzere conferma la tendenza alla condivisione delle scrivanie.

Il desksharing conquista l'Amministrazione federale

Anche la Confederazione si apre a nuove forme di lavoro. Nel dicembre 2020 l'Amministrazione fede-

rale ha presentato il piano per introdurre postazioni di lavoro condivise («desksharing»).

La riorganizzazione delle postazioni di lavoro comporterà grandi cambiamenti per tutti gli interessati e le interessate da questa misura. Pertanto, il Consiglio federale ha incaricato il Dipartimento federale delle finanze (DFF) di elaborare una pianificazione del cambiamento sovraordinata che garantisca anche la partecipazione del personale.

La strategia è volta a garantire che le persone interessate abbiano il tempo di confrontarsi con il cambiamento, come spiega Martin Frösch, direttore supplente e capo settore Costruzioni all'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica. «Il piano per introdurre postazioni di lavoro condivise è stato commissionato in considerazione degli sviluppi nel mondo del lavoro, in particolare per quanto riguarda la digitalizzazione, e considera gli insegnamenti tratti dalla pandemia di COVID-19», afferma Frösch.

Insieme verso una nuova realtà lavorativa

Uffici open space, desksharing e telelavoro ridefiniscono le modalità di collaborazione ed inducono i quadri a gestire diversamente il personale. Si impone un cambiamento culturale a livello organizzativo, ma per continuare ad avere successo è fondamentale coinvolgere il personale fin da subito.

In qualità di rappresentante degli interessi del personale della Confederazione e dei politecnici federali, l'Associazione del personale della Confederazione (APC) ha lanciato un sondaggio per capire in che misura l'introduzione del desksharing riscuote consen-

si. Vi hanno partecipato poco meno di 4000 persone, delle quali il 7 per cento lavora già secondo questa modalità e il 20 per cento l'ha già sperimentata.

Circa un terzo delle persone lavorava in uffici individuali prima della pandemia e dell'applicazione delle regole per il telelavoro e desidererebbe continuare a farlo. La maggior parte delle persone partecipanti all'inchiesta (44%) ha indicato di condividere un ufficio piccolo con meno di quattro scrivanie, una forma di collaborazione di cui il 34 per cento gradirebbe beneficiare anche in futuro. Meno entusiasmo hanno invece suscitato soluzioni come gli open space, gli spazi di co-working e il desksharing.

Il personale si è comunque mostrato aperto al desksharing a determinate condizioni: questa modalità non deve essere finalizzata al risparmio ma intesa quale opportunità per riorganizzare il lavoro. I quadri superiori devono dare fiducia al personale e offrire spazi in cui svolgere le sue mansioni. Solo insieme si potrà costruire una nuova realtà lavorativa.

L'ufficio come tale deve offrire un contesto capace di promuovere il benessere e la salute con un occhio di riguardo all'ergonomia. Questa premessa pone particolari sfide agli open space. L'82 per cento dei/delle partecipanti al sondaggio temono di non riuscire a concentrarsi in uno spazio spesso rumoso e due terzi si dicono preoccupati/e per la mancanza di privacy e riservatezza. Forse, presto, le cuffie con riduzione del rumore faranno parte della dotazione standard di ogni ufficio oltre al pc e allo schermo.



Imparare dall'economia

Molti esempi in ambito economico confermano che il desksharing può funzionare e influenzare positivamente la collaborazione. Si pensi in particolare al settore TIC in cui desksharing, open space, remote work o anche modelli di lavoro come lo scrum e forme organizzative come l'olocrazia sono prassi comuni. Buone esperienze con il desksharing sono state fatte ad esempio dall'operatore di telefonia British Telecom (BT) Switzerland. La country manager Nadja Risse spiega che due anni fa la società ha introdotto uffici open space e desksharing: «Nel quadro della riorganizzazione degli spazi sono state create zone di incontro e aree riservate. Gli uffici sono aperti e luminosi. Una sorta di lounge. Un luogo accogliente». Risse sottolinea come la decisione di investire in postazioni di lavoro di qualità sia stata decisiva. L'arredamento include tavoli regolabili in altezza, grandi monitor, adapter per laptop e sedie ergonomiche.

Risse pone l'accento anche sull'importanza delle TIC. Un gioco da ragazzi per la società attiva a livello mondiale. «Visto che siamo passati alla comunicazione mobile, allestire ogni mattina la propria postazione è facilissimo. Basta togliere laptop e cellulare dalla borsa e si comincia».

Sulla buona strada

E l'Amministrazione federale a che punto è? Secondo Danilo Licita, architetto di sistemi TIC all'Ufficio federale dell'informatica e della telecomunicazione (UFIT), siamo sulla buona strada. «All'UFIT disponiamo già di un'infrastruttura completa e funzionante a livello sia di postazioni di lavoro sia di sale riunioni e spazi di co-working. Ora tutta l'Amministrazione può beneficiare di questa esperienza e delle conoscenze maturate».

Occorre tuttavia tenere conto di alcune specificità. Ci sono applicazioni che per un motivo o per l'altro necessitano di un collegamento via cavo LAN, oltre alla copertura WLAN, un'esigenza che l'infrastruttura IT della Confederazione adempie già in parte ma che presto soddisferà appieno. Si sta già lavorando alla migrazione.

PF nel ruolo di precursori

Nel settore della ricerca il desksharing è ormai una realtà consolidata. Le postazioni di lavoro nei laboratori sono spesso condivise da più ricercatori e ricercatrici. Il PF di Zurigo ha introdotto il desksharing negli uffici della nuova sede di Oerlikon. «Ci sono però anche altri settori che stanno valutando l'opportunità di adottare questo modello», spiega Dieter Künzli, responsabile delle finanze e delle risorse umane del Consiglio dei PF. Dal canto suo, il PF di Losanna ha approvato il piano d'azione «Future of Work» che fungerà da base per l'introduzione di nuove forme di lavoro.

In teoria, grazie al desksharing e a forme di lavoro mobili/flessibili il fabbisogno di superficie non sarà più vincolato al numero di studenti e studentesse e del personale. Rimane tuttavia importante prevedere spazi dove poter lavorare concentrati e organizzare videoconferenze, un'esigenza che farebbe di nuovo aumentare il fabbisogno di superfici. La pandemia ha inoltre fatto capire al personale dei PF che il telelavoro riduce i tempi di viaggio lasciando più tempo libero anche nell'ottica di una migliore conciliazione tra vita professionale e vita privata. Tra gli aspetti positivi sono stati menzionati inoltre la possibilità di scegliere con maggiore libertà il posto di lavoro e la comunicazione più efficace durante i colloqui.

Künzli ammette tuttavia che nell'ambito dell'insegnamento e della ricerca l'interazione personale è molto importante per favorire le innovazioni. La direttiva federale che prevede un rapporto di condivisione di 0,8 potrebbe quindi trovare applicazione solo nell'ambito amministrativo, non per tutto il settore dei PF. Il desksharing richiede un certo periodo di adattamento in particolare per dar modo ai collaboratori e alle collaboratrici di staccarsi dall'idea di avere una propria postazione di lavoro.

«Cambia il modo di gestire i documenti e gli oggetti personali come le foto», precisa Künzli. Una paura condivisa anche da molti partecipanti al sondaggio che temono di perdere l'identificazione con il datore di lavoro e con il team. «Avevo l'impressione di essere solo un numero, di poter essere scambiato senza diffi-

coltà, di non avere più nemmeno diritto a una mia postazione», riassume qualcuno.

Pericoli per la salute psichica

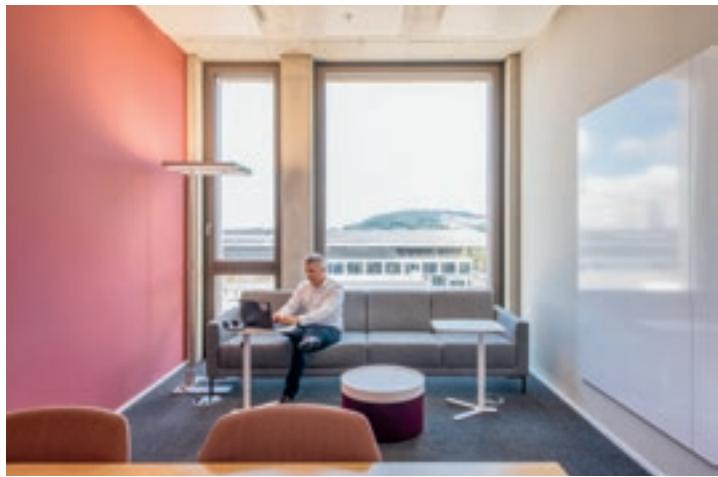
Oltre il 60 per cento dei partecipanti al sondaggio temono di non trovare una postazione di lavoro al mattino. Una persona ha affermato: «Dopo aver viaggiato due ore per arrivare in ufficio e cercato inutilmente una postazione, ho dovuto lavorare in caffetteria».

Qualche anno fa, un articolo apparso nel quotidiano 20 Minuti denunciava tutti i malfunzionamenti all'interno della grande banca UBS. I superiori abusavano della loro posizione di potere, i dipendenti arrivavano molto presto in ufficio per riuscire a trovare una scrivania. Una situazione che ricorda un po' il gioco delle sedie musicali ma che può anche ripercuotersi negativamente sulla salute fisica e psichica. Può tuttavia essere tranquillizzante sapere che mentre alcune organizzazioni riducono le postazioni di lavoro al 70 o addirittura al 60 per cento, la Confederazione mantiene l'80 per cento per evitare corse di primo mattino per trovare una scrivania e prevenire uno stress inutile.

«Con un rapporto di condivisione di 0,8, negli uffici ci sarà sempre spazio a sufficienza», assicura Frösch. Questo valore è stato calcolato sulla base di sondaggi condotti tra il personale di diverse imprese private e amministrazioni pubbliche. «I dati così acquisiti hanno evidenziato che di norma le postazioni di lavoro sono occupate solo per circa il 40 per cento del tempo. Non vi è quindi nessun rischio che il desksharing provochi una corsa alla scrivania di primo mattino», prosegue Frösch.

Coinvolgere tutti

Le persone esperte interpellate concordano in ogni caso su un punto: tutte le parti interessate devono sedersi al tavolo (condiviso) fin dalle prime fasi: «Raccomandiamo di coinvolgere il personale già nella pianificazione», consiglia Nadja Risse. Künzli ribadisce: «Per introdurre il desksharing in unità come quelle dell'Amministrazione bisogna coinvolgere tutti gli interessati da subito». I collaboratori, le collaboratrici, i rappresentanti del personale e dato il caso le rappresentanti dei professori e delle collaboratrici di livello medio devono partecipare



all'intero processo. Il desksharing funziona solo se risulta interessante per tutti e adeguato al compito da svolgere.

Nella realtà quotidiana, il desksharing dovrebbe fare parte di una strategia volta a promuovere, oltre al lavoro come tale, anche il team building, lo scambio, la comunicazione e la creatività. Come deve presentarsi questa struttura lo sa bene Nadja Risse, responsabile nazionale di British Telecom Switzerland che ha introdotto il desksharing due anni fa: «Il mondo lavorativo moderno prevede la condivisione delle scrivanie ma ha anche bisogno di spazio per il lavoro di gruppo, quindi di angoli in cui potersi sedere, mobili adeguati, sale riunioni dotate dei dispositivi tecnici necessari per favorire una collaborazione creativa e una modalità di lavoro ibrida».

L'Amministrazione federale intende raggiungere questo obiettivo sviluppando da un lato il piano multispace volto a incentivare l'interazione e lo scambio tra il personale e coinvolgendo dall'altro le collaboratrici e i collaboratori nella pianificazione e nella realizzazione del progetto.

Così facendo non si seguirebbero quindi solo le raccomandazioni degli esperti, ma si risponderebbe anche a una richiesta centrale dei/delle partecipanti al sondaggio e dell'APC. Per Frösch è inoltre chiaro che l'implementazione del desksharing nell'Amministrazione federale centrale e nel settore dei PF deve tenere conto del fatto che le organizzazioni degli utenti sono molto eterogenee, svolgono compiti molto diversi, non seguono modalità di lavoro uniformi e hanno differenti livelli di digitalizzazione. Sarà pertanto fondamentale analizzare la situazione di partenza della rispettiva organizzazione, ad esempio attraverso un sondaggio, che può servire anche come misura di sensibilizzazione verso il progetto.

All'inizio del progetto bisogna inoltre condurre varie analisi per raccogliere informazioni basilari per la progettazione degli uffici, ossia

- analisi dei metodi di lavoro e sviluppo delle tipologie di attività
- considerazione delle esigenze specifiche dell'unità interessata
- monitoraggio dell'occupazione per rilevare lo sfruttamento degli spazi
- analisi delle superfici (possibilità strutturali).

Corsi di formazione

Con la crisi provocata dal coronavirus si è compiuto un enorme balzo in avanti. «L'Amministrazione federale ha fatto ampio ricorso al tele-lavoro. In alcuni periodi la percentuale di collaboratori e collaboratrici che lavorava da casa è arrivata a superare il 60 per cento», afferma Frösch. Per introdurre il desksharing è però anche necessario elaborare e implementare corsi per lo sviluppo delle competenze sia dei collaboratori sia dei dirigenti e spiegare come lavorare e dirigere in un ufficio multispace con desksharing.

Conclusione

Le nuove forme di lavoro sono ormai una realtà consolidata. Anche l'Amministrazione federale non potrà farne a meno. «Per il desksharing serve soprattutto una strategia globale ben impostata, con diverse tipologie di spazio e di utilizzo. Ciò presuppone un buon ambiente di lavoro, soluzioni tecniche adeguate che permettano di lavorare con razionalità in ogni postazione e l'accettazione dello smart working da parte di tutti, collaboratori, collaboratrici e superiori», riasume Künzli che ammonisce: «Il desksharing non deve compromettere il rendimento né la cultura del lavoro». Il personale deve trovare in qualsiasi momento una postazione adatta anche dopo l'introduzione di questo nuovo standard. «Ogni unità deve avere la libertà di decidere come gestire le possibilità offerte dal desksharing e dal telelavoro».

Rivendicazioni dell'APC in materia di desksharing

Sulla base dei risultati del sondaggio sul desksharing l'APC formula undici rivendicazioni all'indirizzo di Ueli Maurer.

1. No a un desksharing come misura di risparmio

Il desksharing non deve essere introdotto con il solo fine di ridurre i costi. I risparmi ottenuti vanno reinvestiti in infrastrutture, in misure a tutela della salute, nel miglioramento dell'ergonomia e nel telelavoro.

2. Una struttura aziendale fondata sulla fiducia

La pandemia ha mostrato sia ai quadri superiori sia al personale che il telelavoro dà buoni risultati. Bisogna mirare ad una cultura aziendale focalizzata sulla fiducia e sul benessere dei/delle dipendenti.

3. Considerazione per i profili professionali

Il desksharing è una modalità di lavoro che non è adatta a tutte le funzioni e i profili professionali. Bisogna quindi verificare accuratamente in quali settori è più razionale e opportuno introdurlo.

4. Coinvolgimento delle collaboratrici e dei collaboratori

Il personale deve essere coinvolto attivamente nel processo di introduzione del desksharing. Un even-

tuale modifica dell'organizzazione lavorativa deve essere motivata e spiegata.

5. I quadri devono dare l'esempio

I quadri superiori devono interiorizzare le nuove forme di lavoro e sostenerle. Devono seguire una formazione obbligatoria sui temi della gestione a distanza e delle forme agili di lavoro.

6. Garantire la salute e il benessere del personale

Anche nell'ambito del desksharing e degli uffici open space occorre prestare la massima attenzione alle basi legali sulla protezione della salute. Affinché la Confederazione possa restare una datrice di lavoro interessante, le postazioni di lavoro devono offrire un ambiente sano e soprattutto conforme ai principi ergonomici. Si raccomanda di informare proattivamente sia i quadri superiori sia i collaboratori e le collaboratrici sugli standard in materia di tutela della salute.

7. Diritto alla non reperibilità nel tempo di non lavoro

Durante il tempo di non lavorativo, le collaboratrici e i collaboratori hanno il diritto di non essere reperibili anche quando non lavorativo alla loro postazione abituale. La disponibilità va discussa e convenuta.

8. Non trascurare il team building

Devono essere create opportunità per permettere ai team di incontrarsi e intrattenere scambi. Va tenuto conto adeguatamente di aspetti quali l'appartenenza, la coesione sociale e l'identificazione dei collaboratori e delle collaboratrici con la loro attività.

9. Creazione di spazi di co-working

In relazione alla riorganizzazione del lavoro, la Confederazione deve offrire maggiori opportunità di co-working in posizioni centrali. Questi spazi hanno il vantaggio di ridurre il percorso casa-lavoro e di favorire lo scambio con le dipendenti di altre entità.

10. Creazione di spazi riservati

Occorre creare spazi che non sono utilizzati come postazioni di lavoro tradizionali ma in cui potersi appartare, ad esempio per lavorare indisturbati o per condurre colloqui riservati.

11. Oggetti personali

I dipendenti devono avere la possibilità di custodire i propri oggetti personali in un luogo sicuro.

Q: APC

Intervista a Barbara Gysi,
consigliera nazionale e presidentessa dell'APC

«È importante creare basi legali per il telelavoro»

L'introduzione di nuove forme di lavoro come il desksharing solleva interrogativi anche in materia di diritto del lavoro. In questa intervista Barbara Gysi, consigliera nazionale e presidentessa dell'APC, spiega dove la politica deve intervenire.

Le collaboratrici e i collaboratori temono che l'introduzione del desk-sharing accelererà l'individualizzazione, aumenti lo stress da rendimento e porti alla perdita dei punti di riferimento sociali e professionali. Quali sono le misure politiche da adottare per preservare il benessere e quindi anche la salute del personale?

Le collaboratrici e i collaboratori devono disporre di postazioni di lavoro conformi ai principi di tutela della salute e di sufficienti spazi in cui appartarsi. Devono inoltre avere la possibilità di custodire i propri documenti e oggetti personali in un luogo sicuro.

È inoltre molto importante che possano separare il lavoro dalla vita privata e far valere il loro diritto alla non reperibilità al di fuori dagli orari lavorativi. Se questi due criteri non sono soddisfatti, lo stress aumenta e la salute è messa seriamente a repentaglio. La politica deve quindi intervenire per regolamentare la durata massima dell'orario di lavoro e delimitare i confini tra tempo di lavoro e tempo non-lavorativo.

Il desksharing implica la soppressione del 20-30 per cento delle postazioni di lavoro, a seconda della forma organizzativa scelta, e costringe il personale a lavorare in home office. Abbiamo bisogno di una legge sul telelavoro che disciplini per esempio i costi e le responsabilità in materia di sicurezza informatica?

Le forme di lavoro miste, che prevedono lo svolgimento di una parte delle mansioni da casa o in uno spazio di co-working, rispondono anche a un'esigenza delle collaboratrici e dei collaboratori. Sono tuttavia problematiche quando vengono imposte. È senz'altro auspicabile creare una base legale per le forme di lavoro ibride, in modo da fare chiarezza sui rispettivi obblighi e responsabilità. Infatti è già stata depositata una mozione in tal senso.

Come affrontano i sindacati e in particolare l'APC il cambiamento culturale in atto nel mondo del lavoro?

L'APC rappresenta gli interessi delle collaboratrici e dei collaboratori e rivendica insieme a loro miglioramenti concreti. I cambiamenti non devono penalizzare il personale. Occorre dunque prestare particolare attenzione ad aspetti quali il benessere e la tutela della salute. E assicurarsi che il dibattito in corso non sfoci in soluzioni penalizzanti per il personale in termini di disponibilità e flessibilità.

Qual è la sua visione del posto di lavoro (ideale)?

Un ambiente luminoso e accogliente con una scrivania (regolabile in altezza) che mi permetta di lavorare in pace, ma anche spazi di condivisione per curare i contatti e collaborare con altre persone.

Intervista a Jérôme Hayoz,
segretario generale dell'APC

«Il coinvolgimento è la chiave di tutto, le belle parole non bastano»

Ridurre i costi grazie al desk-sharing? Il segretario generale dell'APC Jérôme Hayoz ha qualche dubbio. Nell'intervista spiega a cosa bisogna prestare attenzione e quali rivendicazioni sono state presentate a Ueli Maurer.

Perché l'APC ha lanciato i due sondaggi sul desksharing sul telelavoro?

Il mondo del lavoro sta cambiando molto velocemente: la pandemia ha accelerato la digitalizzazione e l'introduzione di nuove forme di lavoro. L'APC vuole accompagnare questa svolta in modo proattivo e farsi portavoce dei bisogni e delle richieste di chi lavora in Confederazione e nel settore dei PF. Questi due sondaggi le danno la legittimità per farlo.

La pressione sui costi è percepibile soprattutto a livello di Amministrazione.

Il desksharing è una buona soluzione per limitare gli spazi adibiti a uffici e ridurre così i costi infrastrutturali. Perché l'obiettivo del desk-sharing non può essere solo quello di ridurre i costi?

Innanzitutto mi chiedo se a conti fatti una buona soluzione di desksharing sia davvero più conveniente rispetto agli uffici tradizionali. Personalmente vedo il desksharing piuttosto come una delle molte nuove forme di lavoro, tra cui l'home-office. Detto questo, i datori di lavoro devono adempiere ai propri obblighi in materia di ergonomia e tutela della salute anche al di fuori delle postazioni di lavoro tradizionali. Attualmente molti di loro pagano l'attrezzatura di base, ma non altre infrastrutture, adducendo che l'home-office – per riprendere l'esempio di prima – è facoltativo. Solo il tempo potrà dirci fino a che punto i datori di lavoro potranno far valere questo argomento. In ogni caso per il legislatore e i sindacati la carne al fuoco non manca.

Il modo migliore per introdurre un cambiamento culturale è adottare un approccio bottom-up. Che cosa farà l'APC per coinvolgere il personale nell'attuazione della strategia di desk-sharing?

Basandosi sui risultati del sondaggio, l'APC ha formulato delle rivendicazioni che ha presentato al consigliere federale Ueli Maurer. Una richiesta centrale è quella di coinvolgere le collaboratrici e i collaboratori. Sono infatti convinto che l'introduzione delle nuove forme di lavoro andrà a buon fine soltanto se i diretti interessati e le dirette interessate potranno parteciparvi attivamente e si sentiranno presi e prese sul serio. Il coinvolgimento è la chiave di tutto, le belle parole non bastano.

Delegiertenversammlung 2021

Die Delegierten heissen ersten Schritt hin zu einem Zusammenschluss mit dem VPOD gut

Barbara Gysi zeigte sich nach der Delegiertenversammlung 2021 am 8. November im Haus des Sports in Ittigen sehr zufrieden. Die Versammlung konnte zur grossen Freude der anwesenden 42 Delegierten und geladenen Gäste als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Das Budget, das eine Erhöhung des Mitgliederbeitrags für Erwerbstätige beinhaltete, wurde nach intensiver Debatte genehmigt. Die Delegierten stimmten zudem einer Resolution zuhanden des Bundesrats zu, mit der neue, arbeitnehmerfreundliche Arbeitsformen gefordert werden. Des Weiteren wurde Vorhaben einstimmig gutgeheissen, eine Zusammenarbeit mit dem Verband des Personals öffentlicher Dienste zu prüfen.

Ein effizienter und anerkannter Service public

Die Präsidentin des PVB hob in ihrer einleitenden Rede die Effizienz der Mitarbeitenden der Bundesverwaltung und des ETH-Bereichs während der Covid-19-Pandemie hervor. «Sie haben erfolgreich eine ganze Reihe von Massnahmen zur Unterstützung der Wirtschaft und der Bürgerinnen und Bürger umgesetzt und in Rekordzeit eine Covid-App entwickelt», so Barbara Gysi. Der Nutzen des Service public sei damit eindrucksvoll unter Beweis gestellt worden. Sie bedauert jedoch, dass gewisse Kreise und Parlamentarierinnen und Parlamentarier dennoch fest entschlossen sind, die Löhne der Angestellten des Service public zu kürzen, indem sie behaupten, sie seien überbezahlt und erneut die Abschaf-

fung des Ortszuschlags fordern. «Dieser Zuschlag ist besonders für Menschen mit niedrigen Einkommen wichtig», meint die Nationalrätin und verspricht, dass sich der PVB entschieden gegen dessen Abschaffung einsetzen wird.

Grünes Licht für einen möglichen Zusammenschluss

Die Präsidentin sagte unumwunden: «Der PVB verliert seit 20 Jahren kontinuierlich Mitglieder. Trotz grosser Bemühungen ist es ihm nicht gelungen, diese Entwicklung rückgängig zu machen. Das Verbandssekretariat erbringt trotz dieser kritischen Mitgliedergrösse alle Dienstleistungen selbstständig. Die Verbandssekretär:innen arbeiten, im Gegensatz zu vielen anderen Verbänden, alle poly-

valent. Diese Tatsachen führen zu hoher Arbeitsbelastung und hohen Infra-

struktur- und Querschnittskosten. Der Verband muss seine finanzielle Stabilität wiedererlangen, sonst läuft er Gefahr, nicht mehr handlungsfähig zu sein». Die Geschäftsleitung hat mehrere Gewerkschaften kontaktiert, um den richtigen Partner zu finden. Die Wahl fiel auf den Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD). Dieser weist mehrere Vorteile auf: Er verfügt über grosse Erfahrungen im Bereich der Partnerschaft mit den öffentlichen Verwaltungen (Gemeinden,



Elisabeth Arnold



Jérôme Hayoz

Neues Mitglied der Geschäftsleitung und neuer Generalsekretär

Die Versammlung beschloss, die Anzahl Mitglieder der Geschäftsleitung von 7 auf 9 zu erhöhen, um den Sektionen besser Rechnung zu tragen und eine grössere Vielfalt zu gewährleisten. Sie nutzte die Gelegenheit und wählte Elisabeth Arnold von der Sektion Avanti in die Geschäftsleitung. Das neue Mitglied arbeitet im Bereich Kommunikation im Bundesamt für Umwelt. Die Delegierten sprachen zudem Jérôme Hayoz, seit dem 1. Oktober neuer Generalsekretär des PVB, ihr Vertrauen aus und wählten ihn zum Nachfolger von Janine Wicki, die zurückgetreten ist.

Nouvelle membre du comité directeur et nouveau secrétaire général

L'assemblée a accepté l'extension du nombre de membres du comité directeur de 7 à 9 membres afin de mieux prendre en compte les sections et d'assurer une plus grande diversité. Elle en a profité pour élire Elisabeth Arnold, de la section Avanti, au sein du comité directeur. La nouvelle membre exerce son activité professionnelle dans le domaine de la communication à l'Office fédéral de l'environnement. Les délégué.e.s ont également exprimé leur confiance en Jérôme Hayoz, nouveau secrétaire général depuis le 1 octobre dernier, en l'élisant pour remplacer Janine Wicki, démissionnaire.



Kantone, staatsnahe Unternehmen), seine dezentrale und föderalistische Struktur ermöglicht dem PVB, autonom zu bleiben und es dürfte zu Kosteneinsparungen bei der Basisinfrastruktur und der Verwaltung der Mitglieder und Leistungen kommen. Für die Geschäftsleitung stellt die Allianz mit dem VPOD die beste Lösung dar, um «den PVB in der Bundesverwaltung und dem ETH-Bereich zu stärken», erklärte Barbara Gysi. Sie versicherte den anwesenden Delegierten, dass «der PVB seine Identität, seinen Namen und seine spezifischen Eigenheiten behalten wird».

Stefan Giger, Generalsekretär des VPOD, war als Gast an der Versammlung anwesend. Er begrüßte die Delegierten und erklärte, dass der PVB beim VPOD herzlich willkommen sei, falls er dies wünsche. Er freute sich sehr, mitteilen zu können, dass der VPOD-Kongress das Vorhaben seiner Geschäftsleitung im Hinblick auf einen Zusammenschluss unterstützt. Die De-

legierten des VPOD werden am 4. Dezember darüber befinden. Er bestätigte weiter, dass die Struktur des VPOD den Regionen und Gruppierungen viel Freiheit lässt, vor allem in Bezug auf Stellungnahmen.

Am Ende hielten die Delegierten einstimmig den Vorschlag gut, der Geschäftsleitung den Auftrag zu erteilen, bis 2023 die notwendigen Grundlagen für einen möglichen Zusammenschluss vorzubereiten.

Defizitärer Rechnungsabschluss

Nicolas Schmidt, Mitglied der Geschäftsleitung und zuständig für die Finanzen, gab der Versammlung einen Verlust von CHF 195'038.00 für das Jahr 2020 bekannt, was unter dem budgetierten Betrag von CHF 346'800.00 liegt. Dieses Ergebnis ist auf die Verringerung der Einnahmen (CHF -93'638.00) zurückzuführen, die insbesondere einem Rückgang der Mitgliederzahl (-90 Mitglieder) und einer Reduzierung der laufenden Aus-

gaben (CHF -160'356.00) aufgrund der Coronavirus-Pandemie geschuldet ist. Am 31. Dezember 2020 arbeiteten 9.9 Vollzeitmitarbeitende im Sekretariat.

Erhöhung der Mitgliederbeiträge: eine lebhafte Debatte

Die Erhöhung des Mitgliederbeitrags um CHF 5.00 pro Monat für vollzeitbeschäftigte Mitglieder und um CHF 3.00 für teilzeitbeschäftigte Mitglieder (bis 75%) gab viel zu reden. Am Ende wurde diese umstrittene Erhöhung von den Delegierten mit 22 gegen 16 Stimmen und 3 Enthaltungen gutgeheissen. Der Mitgliederbeitrag für pensionierte Mitglieder bleibt unverändert. Nächstes Jahr wird zudem jedem Mitglied eine Aufforderung zur Zahlung eines freiwilligen Beitrags geschickt, mit dem Vorschlag, dass alle Mitglieder der Lohnklasse 24 und höher einen zusätzlichen Jahresbeitrag von CHF 60.00 entrichten. Das Budget, das der Annahme der Mitgliederbeiträge be-

reits Rechnung trug, wurde ebenfalls genehmigt. Es sieht ein Defizit von CHF 94'150.00 vor. Wäre die Erhöhung der Mitgliederbeiträge nicht gutgeheissen worden, hätte das budgetierte Defizit CHF 400'000.00 betragen.

Die Geschäftsleitung ist sich bewusst, dass es nie angenehm ist, eine Erhöhung des Mitgliederbeitrags vorzuschlagen. Der Vorschlag ist jedoch wohlüberlegt. «Das Sekretariat steht immer mehr unter Druck, weil sich die Situation in Bezug auf die Sozialpartnerschaft zunehmend verschärft», meint René-Simon Meyer, Vizepräsident des PVB. Der Verband sei in der Pflicht, die von den Statuten vorgesehenen Dienstleistungen zu erbringen: «Das ist sein Auftrag». Den Vorwurf, der PVB lebe über seine Verhältnisse, wies er zurück. Nicolas Schmidt erklärte, dass «der PVB den Dienstleistungen und Kampagnen zur Rekrutierung von Mitgliedern Priorität einräumen muss, da die Mitgliederbeiträge seine einzige Einnahmequelle sind».



Pierre-André Monnet

Änderungen in der Geschäftsprüfungskommission

Die Geschäftsprüfungskommission ist das Finanz- und Geschäftsaufsichtsorgan des PVB. Sie setzt sich aus 5 Mitgliedern zusammen. Pierre-André Monnet, Kassier der Sektion Rhône, Controller im Logistikzentrum der Armee in Grolley, wurde als Nachfolger von Jacqueline Morard gewählt, die die Amtszeitbeschränkung von 8 Jahren erreicht hat. Zudem kommt es beim Präsidium zu einem turnusgemässen Wechsel für die nächsten zwei Jahre: Ernst Zbinden folgt auf Markus Freidig.

Changements à la commission de gestion

La commission de gestion (CG) est l'organe de surveillance des finances et des affaires de l'APC. Elle est composée de 5 membres. Pierre-André Monnet, caissier de la section Rhône, contrôleur de gestion au centre de logistique de l'armée à Grolley a été élu pour remplacer Jacqueline Morard, qui a atteint la limite de durée de mandat de 8 ans. A noter également le changement de présidence (tournante) pour les 2 prochaines années: Ernst Zbinden remplace Markus Freidig.



Umfragen zu Homeoffice und Desksharing

Martine Currat, Verantwortliche Kommunikation, präsentierte die Ergebnisse der Umfrage zu Homeoffice und Desksharing, die der PVB in der gesamten Bundesverwaltung und den Institutionen des ETH-Bereichs durchgeführt hat. Mehr als 3300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben daran teilgenommen (siehe Dossier, S. 7). Auf der Grundlage der Ergebnisse

wurden 11 Forderungen formuliert, die von den Delegierten an der Versammlung angenommen wurden. Sie werden in Form einer Resolution an Bundesrat Ueli Maurer und an Prof. Dr. Michael O. Hengartner, Präsident des ETH-Rats, übergeben.

Verweigerung des Rechts auf virtuellen Zugang: Der PVB geht vor Gericht

Im Anschluss erläuterte der stellvertretende Generalsekretär Elias Toledo

den Delegierten, weshalb der PVB gemeinsam mit anderen Gewerkschaften beschlossen hat, gerichtlich gegen die

Weigerung des Eidgenössischen Personalamts (EPA) vorzugehen, den Gewerkschaften virtuellen Zugang zu gewähren. Die Coronavirus-Pandemie hat die Digitalisierung der Arbeitswelt beschleunigt und eine Verlagerung der Arbeitsplätze ins Homeoffice bewirkt. In diesem neuen Kontext «müssen die Gewerkschaften weiterhin Zugang zu den Arbeitnehmenden haben, um sie zu informieren und interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Beitritt zu ermöglichen», führte Elias Toledo aus. Er ist der Meinung, dass die Forderung der Gewerkschaften angemessen ist. Sie verlangt, dass jede Gewerkschaft die Möglichkeit erhält, einmal pro Jahr eine E-Mail an alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung zu schicken. Das Eidgenössische Personalamt lehnt diesen Vorschlag ab. «Dieses Recht auf Zugang und Information ist für die Gewerkschaften und die Vereinigungsfreiheit derart fundamental, dass sie beschlossen haben, den Fall vor Gericht zu bringen», sagte der stellvertretende Generalsekretär.

Luc Python



Assemblée des délégué-e-s 2021

Le premier pas vers un rapprochement avec le SSP approuvé par les délégué-e-s

Barbara Gysi ne cachait pas sa satisfaction à l'issue de l'assemblée des délégué-e.s 2021 qui s'est tenue le 8 novembre dernier à la maison des Sports à Ittigen. L'assemblée s'est déroulée en présentiel, à l'immense satisfaction des 42 délégué-e.s et des invité-e.s présents. Le budget, qui contenait une augmentation des cotisations pour les actifs, a été accepté après une intense discussion. Les délégué-e.s ont voté une résolution à l'intention du Conseil fédéral demandant des nouvelles formes de travail respectueuses des employé-e.s. Ils ont aussi approuvé à l'unanimité le projet d'étude de coopération avec le Syndicat des Services Publics.

Un service public efficace et reconnu

Dans son discours d'introduction, la présidente de l'APC a mis en évidence l'efficacité du personnel de l'administration fédérale et du domaine des EPF durant la période Covid. «Ils et elles ont réussi la mise en place de toute une série d'aides de soutien à l'économie et aux individus et ont créé une application Covid en un temps record», a constaté Barbara Gysi, qui regrette que, malgré cette belle démonstration de l'utilité du service public, certains milieux et parlementaires s'acharnent à vouloir réduire les salaires des employé-e.s du service public en disant qu'ils sont trop payés et en demandant une nouvelle fois la suppression de l'indemnité de résidence. «Cette indemnité est particulièrement importante pour les revenus modestes», estime la conseillère nationale qui promet que l'APC s'engagera fortement contre cette suppression.

Feu vert pour un éventuel rapprochement

La présidente l'a dit sans détour: «l'APC perd continuellement des membres depuis 20 ans. Malgré de grands efforts, elle ne parvient pas à renverser cette tendance. L'association doit retrouver sa stabilité financière, sans quoi elle court le risque de ne plus pouvoir agir». Le comité directeur s'est approché de plusieurs syndicats afin de choisir le bon partenaire. Son choix s'est porté sur le syndicat des services publics (SSP). Ce dernier comporte plusieurs avantages: il dispose d'une vaste expérience dans le domaine du partenariat avec les administrations publiques (communes, cantons, entreprises parapublics), sa structure décentralisée et fédéraliste permettra à l'APC de rester autonome et il devra permettre des économies de coûts dans les infrastructures de base et la gestion des membres et des services. Pour le comité directeur, une alliance avec le SSP constitue la meilleure solution

pour assurer «le renforcement de l'APC dans l'administration fédérale et le domaine des EPF» a expliqué Barbara Gysi. Elle a rassuré l'assemblée: «l'APC conservera son identité, son nom et ses spécificités». Invité à participer à l'assemblée, Stefan Giger, secrétaire général du SSP, a salué les délégué-e.s en disant que l'APC serait chaleureusement accueillie au sein du SSP si elle le désire. Il était très heureux de pouvoir annoncer que le congrès fédératif du SSP soutient la démarche de son comité directeur en vue d'un rapprochement et que les délégué-e.s du SSP se prononceront aussi officiellement le 4 décembre prochain. Il a ensuite confirmé que la structure du SSP permet beaucoup de liberté aux régions et groupements, notamment en termes de prises de position. Au final, les délégué-e.s ont approuvé à l'unanimité la proposition de donner au comité directeur le mandat de préparer, d'ici à 2023, les bases nécessaires pour un éventuel regroupement.

Des comptes déficitaires

Le délégué financier au sein du comité directeur APC, Nicolas Schmidt, a annoncé à l'assemblée une perte de 195'038.00 CHF pour l'an 2020, un montant inférieur aux 346'800.00 CHF budgétés. Ce résultat est la conséquence d'une diminution des recettes (-93'638.00 CHF) provoquée notamment par une baisse du nombre de membres (-90 membres) et une réduction des dépenses courantes (-160'356.00 CHF) à cause de la pandémie du Coronavirus. Au 31 décembre 2020, 9.9 personnes plein temps travaillaient au secrétariat.

Augmentation des cotisations: une discussion animée

La question relative à l'augmentation de la cotisation de 5.00 CHF par mois pour les membres actifs à plein temps et de 3.00 CHF pour les membres à temps partiels (jusqu'à 75%) a provoqué une discussion animée. Finalement cette question, vivement contestée, a été approuvée par les délégué-e.s par 22 voix contre 16 et 3 abstentions. La cotisation des membres retraités reste inchangée. Une demande de contribution volontaire sera également envoyée l'an prochain à chaque membre avec comme proposition de verser un montant de cotisation annuelle supplémentaire de 60.00 CHF pour les membres qui se trouvent dans la classe salariale 24 et plus. Le budget





– qui tenait compte de l'acceptation des cotisations – a également été accepté. Il prévoit un déficit de 94'150.00 CHF. Sans l'acceptation de cette augmentation de cotisation, le déficit prévu aurait été de 400'000.00 CHF.

Le comité directeur est conscient qu'une augmentation des cotisations n'est jamais agréable à proposer. La proposition est bien réfléchie. «Le secrétariat est toujours plus sous pression car la situation en termes de partenariat social se durcit», a estimé René-Simon Meyer, vice-président de l'APC pour qui l'association doit assumer un certain nombre de services prévus par les statuts, «c'est sa mission». Il refuse le reproche «que l'APC vit au-dessus de ses moyens». Nicolas Schmidt a pour sa part expliqué que «l'APC doit privilégier les services et les campagnes de recrutement car les cotisations des membres sont ses seules recettes».

Enquêtes sur le télétravail et le desk sharing

La responsable de la communication, Martine Currat, a présenté les résultats de l'enquête effectuée par l'APC sur le télétravail et le desksharing (voir le dossier en page 19) dans toute l'administration fédérale et les insti-

tutions du domaine des EPF. Près de 3'300 collaboratrices et collaborateurs ont ainsi donné leur avis sur le sujet. Sur la base des résultats, 10 revendications ont été élaborées et approuvées par les délégué-e-s lors de l'assemblée. Elles seront remises sous la forme d'une résolution au conseiller fédéral Ueli Maurer et au Prof. Dr. Michael O. Hengartner, président du Conseil des EPF.

Refus du droit d'accès virtuel: l'APC porte l'affaire en justice

Le secrétaire général suppléant, Elias Toledo, a ensuite expliqué aux délégué-e-s pourquoi l'APC a décidé, avec d'autres syndicats, de porter devant le Tribunal, le refus de l'Office fédéral du personnel (OFPER) d'accorder un droit d'accès virtuel aux syndicats. La pandémie de coronavirus a accéléré la numérisation du monde du travail et a entraîné un déplacement des lieux de travail vers les bureaux à domicile. Dans ce nouveau contexte, «les syndicats doivent continuer à avoir accès aux collaboratrices et collaborateurs pour les informer et permettre aux employé-e-s intéressés de s'affilier» a affirmé Elias Toledo. La revendication des syndicats est raisonnable, estime-t-il. Elle désire que chaque syndicat puisse envoyer un email par année à

tous les employé-e-s de l'administration fédérale. L'Office fédéral du personnel refuse cette proposition. «Ce droit d'accès et d'information est tellement fondamental pour les syndicats et la liberté d'association qu'ils ont décidé de porter l'affaire devant le Tribunal.» a répété le secrétaire général suppléant.

Luc Python



Mach's guet Jürg!

Jürg Grunder hat am 1. Februar 2003 beim PVB als Nachwuchskreter angefangen. Mit seinen Fähigkeiten und seiner Energie hat er sich rasch zum Verbandssekretär gemacht. Zu den vielfältigen Aufgaben gehörte die Betreuung des Dienstleistungsangebots zugunsten unserer Mitglieder. Er war immer offen, neue Wege zu gehen. Deshalb verwundert es nicht, dass der PVB dank Jürg die erste Gewerkschaft war, die den Flottenrabatt auf ausgewählten Automarken einführte. Viele Nachahmer hat diese Idee gefunden. Bis heute ist dieser Rabatt eines der beliebtesten Angebote des PVB.

Ob als harter Verhandler unsere Mitglieder zu vertreten oder als weit- und umsichtiger Organisator die Pensioniertenkurse durchzuführen; Jürg wirkte immer mit einer gehörigen Portion Herzblut. Unvergesslich bleibt die 100-Jahr-Feier des PVB im 2012, die auch dank ihm zu einem grossen Erfolg geworden ist. Als profilierter Netzwerker pflegte er seine Kontakte in der Bundesverwaltung aber auch in den Sektionsvorständen. Seine offene und gradlinige Art wurde sehr geschätzt.

Jürg hat sich entschlossen, noch etwas Neues zu versuchen. Wir wünschen ihm für die Zukunft im Beruf und im Leben alles Gute und noch viele befriedigende Momente.



Solidarität macht uns stärker!

Sie sind noch nicht Mitglied beim PVB? Jetzt mitmachen! Sie profitieren von Beratung und Unterstützung in Ihrem beruflichen Umfeld und vielen weiteren Vorteilen! Mit Ihrer Mitgliedschaft stärken Sie den PVB auch aktiv bei Themen, die Ihnen allen wichtig sind: sichere Arbeitsplätze, Lohngerechtigkeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, faire Renten.

Für alle unsere Mitglieder, die uns an ihre Kolleg:innen weiterempfehlen; Sie erhalten von uns CHF 50.– als Dankeschön für jede neue Mitgliedschaft! Wir zählen auf Ihre Unterstützung!

www.pvb.ch/mitglied-werden

La solidarité nous rend plus fort-e-s!

Pas encore membre de l'APC? Adhérez maintenant! Vous profitez de conseils et d'un soutien dans votre environnement professionnel et de nombreux autres avantages! Avec votre adhésion, vous renforcez aussi activement l'APC dans des questions qui sont importantes pour vous toutes et tous: des emplois sûrs, une justice salariale, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des rentes équitables.

A tous nos membres qui nous recommandent à leurs collègues, vous recevez 50.– en guise de remerciement pour chaque nouvelle adhésion! Merci pour votre soutien!

www.pvb.ch/devenir-membre

La solidarietà ci rende più forti!

Non siete ancora socia/socio dell'APC? Partecipate ora! Potete beneficiare dei consigli e del sostegno nel proprio ambiente professionale e di molti altri vantaggi! Con la vostra adesione rafforzate anche attivamente l'APC nelle questioni che sono importanti per tutti e tutte voi: posti di lavoro sicuri, giustizia salariale, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, pensioni eque.

Tutti i nostri membri che ci raccomandano ai loro colleghi / alle loro colleghi, riceveranno 50.– come ringraziamento per ogni nuova adesione! Grazie per il vostro sostegno!

www.pvb.ch/devenir-membre

Impressum

Erscheinungsweise: 4-mal pro Jahr

Redaktion:

Wabernstrasse 40, 3007 Bern
Redaktor:innen: Elias Toledo, Luc Python,
Norma Giannetta
Kommunikationsleiterin 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 Kommunikation
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-begläubigte Auflage: 9193 Exemplare
