PVB APC

Nr. 1 | Januar | Janvier | Gennaio 2020

Magazin-e

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

Pensioniertenkongress des PVB 2019

Der PVB fordert eine Aufwertungder Renten in der 2. Säule | Seiten 30–32

Congrès des retraité-e-s 2019 de l'APC

L'APC revendique une revalorisation de la rente du 2e pilier | Pages 30–32

© PVB APC

Wir waren da! | Nous y étions!

27. November 2019 | 27 novembre 2019

Swissmedic

4. Dezember 2019 | 4 décembre 2019

Meteo Schweiz Zürich

3. Dezember 2019 | 3 décembre 2019

Bundesamt für Statistik (BFS) I
Office fédéral de la statistique (OFS)

4. November 2019 | 4 novembre 2019

Bundesamt für Gesundheit (BAG) I
Office fédéral de la santé publique (OFSP)

2. Dezember 2019 | 2 décembre 2019

Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft WSL I
Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage WSL

B E K B | B C B E

Vergünstigte Hypotheken für alle PVB-Mitglieder.

Ihre Vorteile

– Vorteilhafte Konditionen auf Festzinshypotheken (auch gestaffelt beziehbar)
– Zinssatz bis 12 Monate im Voraus fixierbar
– Keine Bearbeitungsgebühren

Erfahren Sie mehr auf **bekb.ch/pvb**
oder rufen Sie uns an: **031 666 14 40.**

Inhalt

Editorial: Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit und positive Entwicklungen! | Seite 4

#IhreGeneralsekretärin: Rückblick und Ausblick | Seite 4

Bundesverwaltung: Lohnmassnahmen im Parlament genehmigt | Seite 5

ETH-Bereich: Erhöhung der Mitarbeiterlöhne um 1 % | Seite 5

Interpellation: Massive Benachteiligung des öV bei Dienstreisen des Bundes | Seite 6

IG Bundespersonal: Gemeinsam mehr bewegen | Seite 6

Abstimmung vom 9. Februar: JA zum Schutz vor Hass und Diskriminierung | Seite 6

ETH-Bereich: Zwei renommierte Forschungsanstalten fusionieren | Seite 7

VBS: Letzter Infoanlass mit dem Chef der Armee Philippe Rebord | Seite 7

Dossier: Für Frauen sind die Sprossen auf der Karriereleiter rutschig | Seite 8

7 Fragen an: Lukas Probst-Lopez | Seite 12

Pensioniertenkongress 2019: Der PVB fordert eine Aufwertung der Renten in der 2. Säule | Seite 29

Sommaire

Editorial: Je me réjouis de la poursuite de notre collaboration et des évolutions positives à venir! | Page 13

#VotreSecrétairegénérale: Bilan et perspectives | Page 13

Administration fédérale: Le Parlement a approuvé les mesures salariales à une large majorité | Page 14

Domaine des EPF: Augmentation de 1 % des salaires du personnel | Page 14

Interpellation: Pénalisation massive des transports publics lors des voyages de service au sein de la Confédération | Page 15

Votation du 9 février: Oui à la protection contre la haine! | Page 15

Dossier: L'ascension des femmes reste délicate | Page 16

7 questions à Mariantonia Rosset | Page 24

Congrès des retraité-e-s 2019: L'APC revendique une revalorisation de la rente du 2e pilier | Page 29

Sommario

Editoriale: Attendo con entusiasmo ulteriori cooperazioni e sviluppi positivi! | Pagina 25

#VostraSegretariagenerale: Retrospettiva e aspettative | Pagina 25

Dossier: Per le donne, i gradini della scala di sviluppo della carriera sono scivolosi. | Pagina 26

Sektionen – Sections – Sezioni

| Seite 33–34

Aktivitäten 2019 | Seiten 17–20

Activités 2019 | Pages 17–20

Attività 2019 | Pagine 17–20

Pensioniertenkongress des PVB 2019: Der PVB fordert eine Aufwertung der Renten in der 2. Säule

Fast 100 Mitglieder des PVB haben am 25. November am Pensioniertenkongress in der General-Guisan-Kaserne in Bern teilgenommen. Dabei sprachen sie über die Problematik der Renten im Allgemeinen und der Renten in der 2. Säule im Besonderen. Am Ende des Tages übermittelten sie Bundesrat Ueli Maurer, Finanz- und Personalchef des Bundes, eine Resolution, in der sie eine Neubewertung der Renten des pensionierten Bundespersonals fordern – diese wurden seit 2003 nicht mehr angehoben. Als Ausgleich für ihren Kaufkraftverlust verlangen sie die Auszahlung von mindestens CHF 750.–. **Seite 30**

Administration fédérale: Le Parlement a approuvé les mesures salariales à une large majorité

Lors de la dernière session, notre présidente, la conseillère nationale Barbara Gysi, a farouchement défendu cette augmentation au cours des discussions budgétaires — avec succès. Le Parlement a approuvé les mesures salariales à une large majorité et a clairement rejeté les propositions de coupes avancées par l'UDC. **Page 14**

Dipartimenti federali: Per le donne, i gradini della scala di sviluppo della carriera sono scivolosi

Mentre la percentuale di donne in parlamento è in aumento, le donne sono sotto rappresentate in molti dipartimenti federali. I dipartimenti federali sono di dominio maschile. Ciò evidenzia che le donne hanno molte meno probabilità delle loro controparti maschili di arrivare a ricoprire posizioni dirigenziali. Questo è il risultato di una ricerca della NZZ basata sui dati più recenti. Per l'analisi, abbiamo analizzato le percentuali di occupazione femminile e maschile nei dipartimenti – con riferimento a tutte le classi salariali e per l'anno 2018. **Pagina 26**

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit und positive Entwicklungen!

*Mit neuem Elan sind wir alle ins Jahr 2020 gestartet. Gespannt, wie sich die Politik nach den Verschiebungen im nationalen Parlament entwickeln wird. Denn sie bestimmt die Rahmenbedingungen für das Bundespersonal, die bundesnahen Betriebe und den ETH-Bereich. Die erste Budgetdebatte in der neuen Legislatur verlief recht erfreulich, doch der Druck auf den Stellenetat und die Löhne bleiben. Schon im Februar wird sich die nationalrätliche Finanzkommission (FK-N) mit dem Bericht über die Einführung einer Personalbremse (qualifiziertes Mehr für Beschlüsse mit personellen Auswirkungen) auseinandersetzen. In der Frühlingssession wird zudem über die Motion der FK-N zur Begrenzung der Personalausgaben bei 6 Milliarden Franken und 37'000 Vollzeitstellen abgestimmt werden. Der PVB ist gefordert die Parlamentarier*innen gut zu informieren und zu überzeugen, dass diese destruktiven Vorstösse abgelehnt werden.*

Im neuen Parlament ist der Frauenanteil erfreulich höher geworden. Doch wir alle wissen, mit der nummerisch besseren Vertretung alleine ist es noch nicht getan. Punkto Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für Frauen und Männer notabene – ist noch einiges zu tun. Wir sind aber stolz darauf, dass der Bundesrat die Personalverordnung angepasst hat und nach einer Pensenreduktion infolge familiärer Verpflichtungen die Pensenerhöhung nun ebenfalls garantiert ist. Zudem hat das Parlament in der Wintersession das Gesetz über die bessere Vereinbarkeit von Angehörigenpflege und Berufstätigkeit in der Schlussabstimmung gutgeheissen. Somit sind Eltern von schwerkranken Kindern mit einer 14-wöchigen bezahlten Pflegezeit besser abgesichert und alle pflegenden Angehörige haben ein Anrecht auf 10 Tage bezahlte Zeit für die Pflege. Hier wünschen wir uns natürlich klar noch eine Verbesserung.

Unser Schwerpunkt zeigt, wo noch klarer Handlungsbedarf punkto Gleichstellung ist: Frauen in Führungspositionen. Hier steht es noch nicht zum Besten. Zwar ist der Bund weiter wie die Privatwirtschaft und in gewissen Funktionen und Departementen sind Frauen gut vertreten. Gute Ausbildungen für die Frauen sind das eine, ihnen Weiterbildungs- und Aufstiegschancen zu ermöglichen das andere. Aufgaben, die wir gemeinsam anpacken müssen und wollen.

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit und positive Entwicklungen!

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#IhreGeneralsekretärin

Rückblick und Ausblick

Liebe Mitglieder

Der PVB hat ein ereignis- und arbeitsreiches Jahr hinter sich, dass ganz im Zeichen der Veränderung stand. Gleich zu Beginn des Jahres haben wir uns zusammen mit dem Befragungsinstitut gfs an die Ausarbeitung unserer Mitgliederbefragung gemacht, mit dem Ziel die Meinung unserer Basis zur Neuausrichtung des PVB in Erfahrung zu bringen. Im März, kurz nach Lancierung der Umfrage, war der Rücklauf bereits erfreulich hoch und zeigte das rege Interesse unserer Mitglieder ihre Meinung einbringen zu können.

Im April und im Mai haben insgesamt vier neue Mitarbeiterinnen ihre Arbeit im Generalsekretariat begonnen. Neben der Fachkompetenz haben sie alle viel neue Energie, Ideen und Motivation mitgebracht und sich schnell und unkompliziert in ihre Aufgabengebiete eingearbeitet.

Ende Mai geschah Unvorhersehbares und im Dachstock unserer Büroräumlichkeiten in Ostermundigen ist es zu einem Brand gekommen, der erheblichen Sachschanden angerichtet hat. Obwohl wir auch nach dem Brand das Tagesgeschäft aufrechterhalten konnten, waren wir eine Weile mit Aufräumarbeiten beschäftigt und mussten uns früher als ursprünglich geplant mit einem neuen Standort auseinandersetzen. Dieser konnte nun gefunden werden und wir werden ab Juni 2020 unsere neuen Büroräumlichkeiten an der Wabernstrasse in Bern beziehen.

Dann folgte der Frauen*streik, auch hier war der PVB präsent vor Ort in den Bundesämtern, im Parlament wie auch draussen auf der Strasse bei Streikaktionen.

Vor der Sommerpause lagen dann die definitiven Befragungsergebnisse unserer Mitgliederbefragung vor. Die Präsident_innenkonferenz hat sich Ende Juni intensiv mit den Ergebnissen befasst und bereits erste Massnahmen diskutiert. Nach der Sommerpause haben wir uns innerhalb des Generalsekretariats an die weitere konkrete Ausarbeitung von Massnahmen gemacht. Für das kommende Jahr werden wir unseren Schwerpunkt auf die Reaktivierung unser Vertrauensleutenetzwerk, unseren neuen Standort, eine neue Kampagne und die Strukturreform legen. Für letzteres ist eine umfangreiche Revision unserer Statuten und Reglemente geplant. Mitte September durften wir unseren neuen Stv. Generalsekretär, Elias Toledo in unserem Team begrüssen, der gleich von Beginn weg tatkräftig mitangepackt hat.

Anfangs November haben wir unsere all unsere Delegierten ins Bundeshaus eingeladen und dort unser Budget für das kommende Jahr verabschieden. Und Ende November haben wir einen Renter_innenkongress durchgeführt, welcher bis auf den letzten Platz besucht war und an welchem, nach engagierten Diskussionen, eine Resolution zu «sicheren und fairen Renten» verabschiedet wurde, welche in der Zwischenzeit dem Bundespräsidenten BR Ueli Maurer zur Stellungnahme vorliegt.

Neben all dem haben wir unsere Mitglieder bei individuellen Problemen am Arbeitsplatz begleitet, sozialpartnerschaftliche Verhandlungen geführt, Sie per Newsletter und Magazin über die Ergebnisse informiert und unsere Sektionen betreut.

Ich danke Ihnen allen an dieser Stelle ganz herzlich für Ihre Treue und ihr Vertrauen und freue mich auf die Herausforderungen im kommenden Jahr.

Janine Wicki, Generalsekretärin

© Fotolia

Bundesverwaltung

Lohnmassnahmen mit grossem Mehr im Parlament genehmigt

Zum Votum Barbara Gysi:
https://par-pcache.simplex.tv/content/5/9/138876/simvid_1.mp4

Unsere Verbandspräsidentin, Nationalrätin Barbara Gysi hat die Lohnerhöhung im Rahmen der Budgetdebatte im Parlament engagiert und erfolgreich verteidigt. Das Parlament hat die Lohnmassnahmen mit grossem Mehr genehmigt und die Kürzungsanträge der SVP klar abgelehnt.

An den Lohnverhandlungen vom 13. November 2019 einigten sich der PVB vertreten durch Generalsekretärin Janine Wicki und den Stv. Generalsekretär Elias Toledo mit Finanzminister Ueli Maurer in der dritten Verhandlungsrunde auf die Lohnmassnahmen 2020. Nach intensiven Gesprächen fanden die Sozialpartner einen für beide Seiten akzeptablen Kompromiss. Im nächsten Jahr werden die Löhne für das Personal der Bundesverwaltung um 1 Prozent steigen. Neben einem Teuerungsausgleich von 0,5 Prozent erhält das Bundespersonal seit 2014 erstmals wieder eine Reallohnerhöhung, welche angesichts des Überschusses von 2.5 Mrd. mehr als gerechtfertigt ist.

Janine Wicki

ETH-Bereich

Erhöhung der Mitarbeiterlöhne um 1 %: Der PVB ist zufrieden

Das Personal des ETH-Bereichs erhält eine generelle Lohnerhöhung von 1 %. Dies ist das Ergebnis der Lohnverhandlungen zwischen dem Personalverband des Bundes (PVB) an der Seite der weiteren Sozialpartner und der Präsidentin des ETH-Rats, Beth Krasna, an der Sitzung vom 27. November 2019.
Der PVB forderte eine Reallohnerhöhung von CHF 200.– pro Monat sowie den Teuerungsausgleich. Der ETH-Rat lehnte eine einheitliche Erhöhung in Franken ab, «um das Lohnsystem nicht zu verzerren». Er zieht eine prozentuale Erhöhung vor. Es konnte ein Kompromiss mit einer Erhöhung von insgesamt 1 % gefunden werden, einschliesslich eines Teuerungsausgleichs von rund 0,4 %.

Der PVB ist mit dem Ergebnis der Verhandlungen zufrieden. Dies ist die erste Reallohnerhöhung für die Mitarbeitenden des ETH-Bereichs seit 2015. Die Erhöhung um 1 % entspricht der Erhöhung, die Ueli Maurer, Bundespräsident und Vorsteher des Finanzdepartements, den Mitarbeitenden der Bundesverwaltung gewährt hat.

«Eine Lohnerhöhung war unerlässlich, damit die Angestellten des ETH-Bereichs weiterhin gewillt sind, Spitzenleistungen zu erbringen,» sagt Luc Python, Verbandssekretär des PVB und verantwortlich für den ETH-Bereich. «Bei den Lohnerhöhungen existiert jedoch im Vergleich zu den Angestellten der Bundesverwaltung immer noch ein Unterschied von 0,7 %. Der PVB wird sich weiterhin für die Beseitigung dieser Lücke einsetzen».

Der PVB wird auch weiterhin für die Interessen seiner Mitglieder einstehen und mit Entschlossenheit und Überzeugung dafür kämpfen, dass der ETH-Bereich ein moderner und attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Luc Python

Swissmedic: 1,3 % für Reallohnerhöhungen

Die Sozialpartner PVB und Transfair haben sich mit der Geschäftsleitung Swissmedic auf die Lohnmassnahmen 2020 geeinigt. Der Institutsrat hat an seiner Sitzung das Budget 2020, welches unter anderem eine Erhöhung der Ist-Lohnsumme um 1,3 % beinhaltet, gutgeheissen. Von Oktober 2018 bis Oktober 2019 war die Teuerung negativ (–0,3 %). Deshalb beinhalten die Lohnmassnahmen 2020 keinen Teuerungsausgleich. Die zur Verfügung stehenden 1,3 % werden somit vollständig für Reallohnerhöhungen eingesetzt. Die Verteilung erfolgt gemäss Personalreglement.
Der PVB ist mit dem erzielten Ergebnis zufrieden, obwohl die Lohnmassnahmen individuell umgesetzt werden. Der PVB hatte generelle Lohnerhöhungen gefordert, damit alle Mitarbeitenden davon profitieren können. Es wurde uns aber versichert, dass praktisch alle Mitarbeitenden von Swissmedic in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen werden.

Jürg Grunder

Interpellation

Massive Benachteiligung des öV bei Dienstreisen des Bundes

Unsere Verbandspräsidentin, Nationalrätin Barbara Gysi hat während der letzten Session eine Interpellation eingereicht.

Die Klimadebatte ist in aller Munde und es ist unbestritten, dass der Bund mit dem guten Beispiel vorangehen soll. Gemäss Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung (VBPV) soll der öV benutzt werden (Art 42 VBPV). Dienstreisen mit privaten Motorfahrzeugen sollen nur bewilligt werden, wenn Zeit oder Kosten gespart werden können.

In der Praxis führen die finanziellen Anreize bei Dienstreisen dazu, dass die Benutzung von Motorfahrzeugen massiv begünstigt wird. So werden Dienstfahrzeugen sämtliche Kosten übernommen, dh. für ein Auto 70 Rappen pro Kilometer (Art. 46 VBPV).

Für die Benützung des öV für Dienstreisen wird ein Rabatt auf dem Kauf eines GA gewährt (Art. 53 VBPV). Für die ersten 29 Dienstreisen sind dies 15 Prozent, wobei der Bund davon profitiert, dass die SBB für Grosskunden einen Rabatt von 10 Prozent gewährt. Der Bund trägt somit nur 5 Prozent der Kosten eines GA oder 193 Franken. Auf die Entschädigung für Privatfahrzeuge übertragen, entspricht das einer Fahrt von 275 Kilometern: Oder anders ausgedrückt: bei 275 km Autofahrt zahlt der Bund die gleiche hohe Spesenentschädigung wie bei 29 Dienstfahrten mit dem öV.

Während der Bund bei der Entschädigung für Autofahrten sämtliche Kosten übernimmt, muss der/die Bundesangestellte hohe Eigenleistungen für den Kauf eines GA erbringen und die Dienstreisen werden nur minimal zurückerstattet.

© SBB

Daraus ergeben sich folgende Fragen:

1) *Wie erklärt der Bundesrat die massive Benachteiligung der öV-Benutzenden bei Dienstreisen?*
2) *Ist der Bundesrat bereit, die Benutzung des öV für Dienstreisen finanziell zu begünstigen oder zumindest vergleichbare Beiträge pro Kilometer zu leisten, wie bei Benutzung eines Privatfahrzeugs?*
3) *Sieht es der Bundesrat nicht als gerechtfertigt an, dass die von den SBB gewährte Verbilligung von 10 Prozent vollständig an das Bundespersonal weitergeben werden soll und nicht als Entschädigung für eine Dienstreise verrechnet wird?*
4) *Teilt der Bundesrat die Ansicht, dass die Verbilligungsbeiträge für die Benutzung eines GAs deutlich zu erhöhen bzw. die dazu nötige Anzahl Fahrten zu reduzieren seien?*
5) *Ist der Bundesrat bereit an Bundesangestellte verbilligte GAs abzugeben, um einen Beitrag an die Klimadebatte zu leisten?*

IG Bundespersonal

Gemeinsam mehr bewegen

Die Verhandlungsgemeinschaft für das Bundespersonal (VGB) wird sich per Ende 2019 auflösen. Als Nachfolgelösung, im Sinne einer breiteren Einbindung der Personalverbände, wurde die Interessensgemeinschaft Bundespersonal (IG Bundespersonal) gegründet.

Die Verbände PVB, VPOD, Garanto, PVfedpol , swissPersona und transfair haben die IG Bundespersonal ins Leben gerufen. Unter diesem Dach vertiefen die Verbände ihre Zusammenarbeit und definieren gemeinsame Haltungen. Die einzelnen Verbände wahren dabei aber ihre Eigenständigkeit und Unabhängigkeit. Jeder Verband hat weiterhin die Möglichkeit, sich selbständig zu positionieren und sich so individuell für die Interessen seiner jeweiligen Mitglieder einzusetzen. Dank der IG Bundespersonal ist es möglich bei gemeinsamen Interessen Synergien zu nutzen und mehr Kraft zu entwickeln, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Janine Wicki

Abstimmung vom 9. Februar

JA zum Schutz vor Hass und Diskriminierung

Auf Initiative von Gewerkschafter Matthias Reynard hat das Parlament den Schutz von Lesben, Schwulen und Bisexuellen vor Hass und Diskriminierung ins Gesetz geschrieben. Genauer gesagt wurde entschieden, den bewährten «Strafnorm-Artikel» auf das Kriterium der sexuellen Orientierung auszuweiten. Damit soll in Zukunft rechtlich belangt werden können, wer zu Hass gegen Lesben, Schwule und Bisexuelle aufruft.

Diskriminierung findet dort statt, wo die Leute ihre Zeit verbringen, und deshalb allzu oft auch am Arbeitsplatz. LGBTI-Personen sind davon besonders betroffen: Hänseleien, obszöne Bemerkungen und soziale Ausgrenzungen sind im Beruf an der Tagesordnung. Doch bisweilen geht Diskriminierung auch darüber hinaus und gipfelt gar in Kündigungen oder der Verweigerung einer Anstellung. Hier kann der erweiterte Strafnorm-Artikel gegebenenfalls ansetzen und für die Betroffenen endlich eine rechtliche Handhabe schaffen, um sich gegen solche missbräuchliche Praktiken zu wehren. Dass die Gegner der Vorlage dies als einen «Angriff auf die Meinungsfreiheit» bezeichnen, ist nur schäbig.

Wir Gewerkschaften setzen uns seit Langem für eine Gesellschaft und eine Arbeitswelt ein, in der jede und jeder Einzelne fair behandelt und wertgeschätzt wird. Dies gilt unabhängig von der Farbe des Passes, des Alters, der Religion, des Geschlechts oder eben der sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität. Umfassende Gleichberechtigung ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit und ein Verfassungsgrundsatz, doch muss sie auch in der Arbeitswelt jeden Tag verteidigt und zum Teil neu erkämpft werden. Dafür setzen sich die Gewerkschaften ein – sowohl im Betrieb als auch in der Politik.

Deshalb: Die Abstimmung am 9. Februar hat grosse Signalwirkung. Wollen wir eine Schweiz, in der alle ihren Platz haben und sich sicher und wertgeschätzt fühlen? Oder sehen wir weiter zu, wie einige wenige die Gesellschaft auf Kosten von Minderheiten spalten können? Die Antwort ist klar: Ja zum Schutz vor Hass!

Reto Wyss/SGB

ETH-Bereich

Zwei renommierte Forschungsanstalten fusionieren

Die Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft (WSL) und das Wasserforschungsinstitut des ETH-Bereichs (EAWAG) müssen fusionieren, um sich zu «einem Institut von Weltklasseformat» zu entwickeln. Das erklärte Ziel der Präsidentin ad Interim des ETH-Rats, Beth Krasna, ist es, «die Strahlkraft und die internationale Sichtbarkeit des Instituts zu verstärken».

Die Forschung muss sich noch spezifischer auf Fragen zu den gesellschaftlichen und ökologischen Folgen des Klimawandels und zur nachhaltigen Nutzung von Ressourcen konzentrieren, so der ETH-Rat. Die Interdisziplinarität und die interne und externe Zusammenarbeit werden weiterentwickelt.

Keine Auswirkungen auf die Arbeitsplätze

Ein Lenkungsausschuss ist damit beauftragt, bis Ende April 2020 einen Bericht zuhanden des Bundesrats zu erarbeiten, in dem die neuen Aufgaben und Tätigkeiten dieses Instituts präzisiert werden. Anschliessend ist ein politisches Vernehmlassungsverfahren im Hinblick auf eine Änderung der Verordnung über den ETH-Bereich geplant. Die Änderungen werden frühestens in zwei Jahren stattfinden.

Die Fusion der beiden Forschungsanstalten habe keine Auswirkungen auf die Arbeitsplätze, versichert die Präsidentin Beth Krasna. Sie betont, dass es nicht das vordergründige Ziel sei, Geld zu sparen. Es ist überdies auch nicht geplant, die beiden Institute an einem Standort zusammenzulegen. Eine Namensänderung ist möglich, es ist jedoch noch nichts entschieden. Der Arbeitstitel lautet: «Swiss Federal Institute of Technology for Environnement and Sustainability (SITES)».

Die beiden Forschungsanstalten haben ihren Hauptsitz im Kanton Zürich, die WSL in Birmensdorf (mit Standorten in Davos, Cadenazzo, Sion und Ecublens) und das EAWAG in Dübendorf (mit einem Standort in Kastanienbaum). Bei der WSL arbeiten rund 500 Mitarbeitende, beim EAWAG sind es rund 400. Die Finanzierung in der Höhe von 60 Millionen pro Jahr und pro Institut erfolgt durch den Bund.

Zudem beabsichtigt der ETH-Rat in einem nächsten Schritt, die Zusammenarbeit zwischen dem Paul Scherrer Institut in Villigen (AG) und dem Forschungsinstitut für Materialwissenschaften und Technologieentwicklung Empa in Dübendorf und St. Gallen im Energiebereich zu verstärken. Uns wurde jedoch versichert, dass keine Fusion geplant sei.

Luc Python

© WSL

Letzter Infoanlass mit dem Chef der Armee Philippe Rebord

Der per Ende Jahr zurücktretende Chef der Armee (CdA) KKdt Philippe Rebord bedankte sich anlässlich des Sozialpartnertreffens vom 29. November 2019 für den stets konstruktiven und transparenten Dialog.

KKdt Rebord erläutert die allgemeine Bedrohungslage, die Cyberproblematik sowie den Stand der aktuellen Geschäfte betreffend das neue Kampflugzeug und die Boden-Luftverteidigung (Bodluv).

© VBS-DDPS

Betreffend die Erhöhung des Pensionsalters der besonderen Personalkategorien entschied sich eine grosse Mehrheit der Berufsmilitär, welche die Wahlfreiheit zwischen dem «alten» Recht (Pensionierung vor dem Erreichen des ordentlichen Rentenalters) und dem «neuen» (ordentliche Pensionierung) hatte, für die erstgenannte Möglichkeit, erklärte Daniel Gafner, Personalchef Verteidigung.

Beim Projekt «Berufsbild Berufsmilitär 2020+» soll die Attraktivität des Berufsmilitärs gesteigert werden. Die Sozialpartner werden mit einbezogen.

Die Umfrage bei den Berufsmilitärs zeigte eine deutliche Tendenz zu Teilzeitarbeit, Homeoffice und einer besseren Work-Life-Balance, was einem ähnlichen Bild wie in den andern Departementen entspricht.

Auf die Frage des PVB nach dem Stand der Transformation in der Führungsunterstützungsbasis der Armee (FUB) erläuterte der designierte CdA und heutige Chef FUB, Div Thomas Süssli, dass mit Ausnahme von zwei Personen alle einen adäquaten Posten in der neuen Organisation haben werden. Der PVB hatte bei ihm interveniert, weil die schriftliche Info der FUB bei den Mitarbeitenden Ängste hinsichtlich der beruflichen Zukunft auslöste. Dem PVB wurde versichert, dass für diese beiden Mitarbeitenden intensiv nach einer neuen Arbeitsstelle gesucht werde.

Jürg Grunder, Verbandssekretär, erkundigte sich nach der beruflichen Zukunft der eingesetzten Mitarbeitenden des Projekts «Unterstützungskommando», welches nicht weiterverfolgt wird. KKdt Rebord versicherte, dass jede Person einen adäquaten Job erhalten werde und somit keinen Grund zur Sorge bestehe.

Das nächste Treffen mit dem neuen CdA, KKdt Thomas Süssli, wird im Mai 2020 stattfinden.

Jürg Gründer

© VBS DDPS

Brigadier Seewer führt die Führungsunterstützungsbrigade. Sie ist verantwortlich für die Aus- und Weiterbildung der Stäbe und Truppen und untersteht dem Chef der Führungsunterstützungsbasis.

Bundesdepartemente: Für Frauen sind die Sprossen auf der Karriereleiter rutschig

Haluka Maier-Borst / Anna Wiederkehr

Neue Zürcher Zeitung

Während im Parlament der Frauenanteil steigt, sind Frauen in vielen eidgenössischen Departementen unterrepräsentiert. Und selbst die anscheinend ausgeglichenen Departemente haben ein Problem.

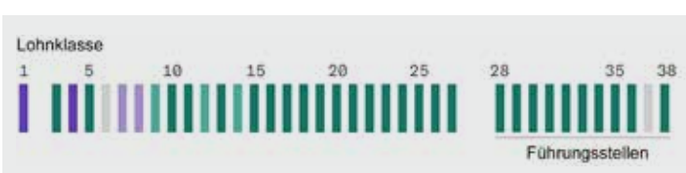
Eidgenössische Departemente sind eine Männerdomäne. Dabei zeigt sich, dass insbesondere in die Führungspositionen es Frauen deutlich seltener schaffen als ihre männlichen Kollegen. Das ist das Ergebnis einer Recherche der NZZ, basierend auf den neusten Zahlen. Für die Analyse haben wir die weiblichen und männlichen Stellenprozente in den Departementen aufgeschlüsselt – und zwar für alle Lohnklassen und das Jahr 2018 (mehr dazu im Methodik-Teil unten).

Wie es um die Geschlechterverhältnisse in den Bundesdepartementen steht

Quelle: Eidgenössisches Personalamt
NZZ / awi.

Wenig überraschend ist, dass das Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) den geringsten Frauenanteil aufweist – sowohl im gesamten Departement (14 Prozent)

als auch auf der Führungsebene (2 Prozent):



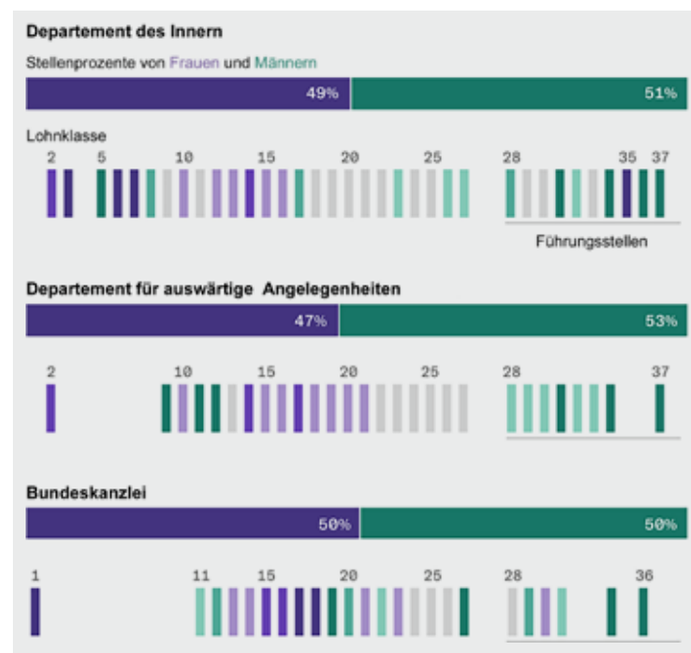
Alle Angaben umgerechnet auf Stellenprozente (2018)
Quelle: Eidgenössisches Personalamt
NZZ / awi.

Teilweise lässt sich dies damit erklären, dass das VBS ein spezielles Departement ist, da für ein Drittel der Mitarbeiter der Militärdienst eine Voraussetzung für ihren Job ist. Diesen leisten zumindest als Pflicht nur die Männer ab.

Doch beim Finanzdepartement (EFD), das ohne solche Einschränkungen arbeiten kann, ist die Lage vergleichbar. Nur 30 Prozent der gesamten Stellenprozente im EFD sind weiblich besetzt, in den Leitungspositionen sind es nicht einmal 15 Prozent.

Alle Angaben umgerechnet auf Stellenprozente (2018)
Quelle: Eidgenössisches Personalamt
NZZ / awi.

Andere Departemente haben ein ausgeglicheneres Männer-Frauen-Verhältnis: Im Departement des Innern (EDI) und im Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) beträgt der Frauenanteil annähernd 50 Prozent. In der Bundeskanzlei liegt er sogar bei genau 50 Prozent. Allerdings spiegelt sich diese Balance in den Führungsetagen nicht wider:



Alle Angaben umgerechnet auf Stellenprozente (2018)
Quelle: Eidgenössisches Personalamt
NZZ / awi.

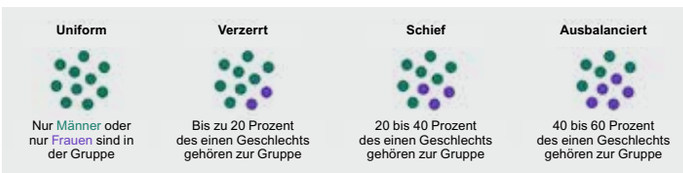
Während also bei den einen Departementen grundsätzlich wenige Frauen eintreten, ist es bei anderen so, dass es eigentlich genügend Frauen im Haus gäbe. Nur schaffen diese es bis jetzt seltener in die Leitungspositionen als Männer. Im EDA zum Beispiel steht einem Frauenanteil von 54 Prozent in Nichtführungspositionen ein Frauenanteil von 23 Prozent in Führungspositionen gegenüber.

Beim Personalverband des Bundes (PVB) überraschen diese Zahlen nicht. Präsidentin Barbara Gysi sagt: «Die gläserne Decke ist auch beim Bund noch nicht durchbrochen.» Im Vergleich zur Privatwirtschaft sei die Bundesverwaltung zwar schon viel weiter, was die Förderung von Frauen betreffe. «Aber ob Frauen es tatsächlich bis ganz nach oben schaffen, hängt auch massgeblich vom direkten Vorgesetzten ab.»

Ab wann das Geschlechterverhältnis fair wird

Wie eine sinnvolle Repräsentation beider Geschlechter aussehen könnte, darüber wird in der Forschung spätestens seit den 1970er Jahren diskutiert. Es gibt Forscherinnen, die sagen, dass schon eine einzelne Frau viel verändern könne und eine rein zahlenmässige Auswertung darum müssig sei. Lena Wängnerud, Politologin an der Universität Göteborg, entgegnet: «Natürlich kann auch eine einzelne Frau viel verändern. Aber wenn viele Entscheide in Untergruppen, in Komitees getroffen werden, gibt es einfach ein Problem: Die Einzelne kann gar nicht überall gleichzeitig sein und Einfluss nehmen, wo es nötig wäre.»

Eine oft zitierte Forschungsarbeit teilt darum Geschlechterverhältnisse in Gruppen wie folgt ein:



NZZ / awi.

Dabei ist es keineswegs so, dass eine Gruppe mit jeder zusätzlichen Frau offener für weibliche Ansichten wird. Das Gegenteil scheint bei niedrigeren Frauenanteilen oft der Fall zu sein: Die einzelnen Frauen seien in solchen Konstellationen unter besonderem Druck und müssten sich meist entweder isolieren oder «vermännlichen», sagt Jasmin Joecks, die sich als Forscherin an der Universität Tübingen mit der Repräsentation von Frauen in der Arbeitswelt beschäftigt.

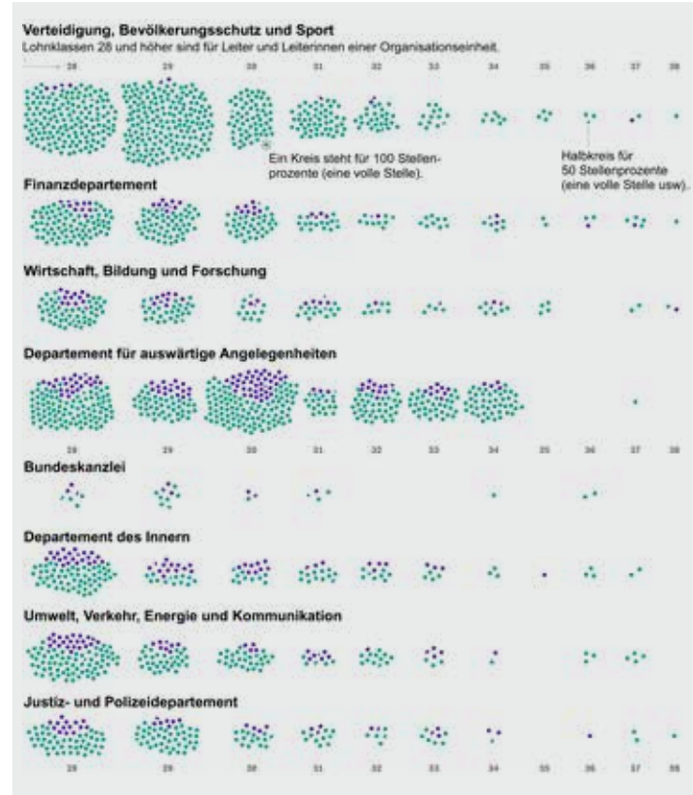
Laut Joecks gibt es erst ab einem Frauenanteil von 20 bis 40 Prozent eine Art Kippmoment. Dann ist die Minderheit plötzlich zu gross, um ignoriert zu werden. Die Frauen vertreten Meinungen, die nicht länger als Ausnahme gesehen werden können. In diesem Moment profitiert die gesamte Gruppe von der Diversität – und zwar messbar:

Joecks konnte in einer Studie bei deutschen Unternehmen zeigen, dass Unternehmen ab einem Frauenanteil von 30 Prozent im Aufsichtsrat eine bessere Eigenkapitalrendite abwerfen als jene, die nur Männer in ihrer Chefetage haben.

Die Departemente sind weit von einem sinnvollen Frauenanteil in den Chefetagen entfernt

Nimmt man also diesen Frauenanteil von 30 Prozent als Massstab für eine sinnvolle Repräsentation in Führungspositionen, so sind die meisten eidgenössischen Departemente in den Führungsetagen deutlich davon entfernt.

Wie viele Frauen in Führungspositionen wie vielen Männern gegenüberstehen

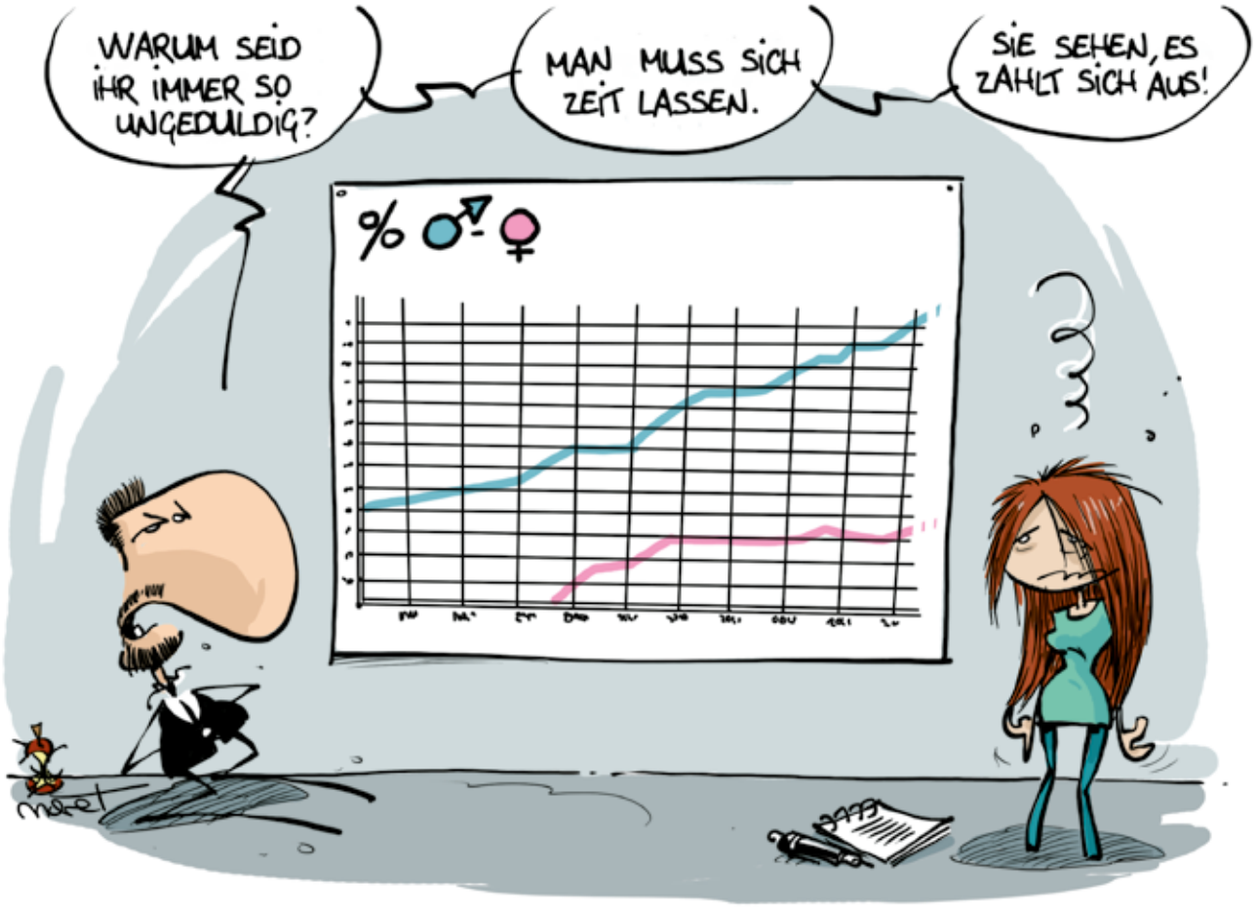


Alle Angaben umgerechnet auf Stellenprozente (2018) – Teilkreise repräsentieren teilweise Vollzeitäquivalente
Quelle: Eidgenössisches Personalamt
NZZ / awi.

Gerade einmal das Departement des Innern und die Bundeskanzlei schaffen den 30-Prozent-Anteil. In allen Departementen gilt: Der Anteil an Frauen ist in Führungspositionen deutlich niedriger als in Nichtführungspositionen.

Der Bund hat sich durchaus zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen im oberen Kader zu erhöhen. Aber er legt die Latte tiefer: Für die Lohnklassen oberhalb von 30 liegt der angestrebte Frauenanteil bei 20 bis 25 Prozent. Diesen Wert hat der Bund nach eigenen Angaben im Jahr 2018 erstmals erfüllt. Im Personalbericht

© Adobe Stock (Abbildung zur Veranschaulichung)



vom März 2019 zeichnet er ein «sehr erfreuliches Bild» der Entwicklung. Für Barbara Gysi, die oberste Vertreterin des Bundespersonals, ist das nicht genug. Sie fordert, dass der Richtwert nach oben angepasst wird. «Wenn man Zielwerte so setzt, dass man sie immer erreicht, bringt das ja nichts.»

Zu soft oder zu harsch – wie schnell Chefinnen kritisiert werden

Die Forschung hat viele Gründe identifiziert, warum Frauen nach wie vor seltener in Führungspositionen gelangen. Da sind die komplexen Anforderungen an Chefinnen, die auch in der Wissenschaft thematisiert werden. Sind Frauen in Führungspositionen auf Kommunikation und Kompromisse aus, wird ihnen das als weibliche Schwäche ausgelegt. Führen sie dagegen mit harten Ansagen, wird ihnen mangelnde Authentizität vorgeworfen. Und selbst wenn Frauen diesen Spagat meistern, so zeigt sich in Studien, dass ihnen oft bei gleicher Leistung weniger Führungskompetenz als den männlichen Kollegen zugesprochen wird – und zwar sowohl von Frauen als auch Männern.

Hinzu kommen «Old-Boy-Netzwerke», in denen Männer vor allem ihresgleichen fördern. Auch sei es oft schwer, Karriere und Familie miteinander zu vereinbaren, merkt Wissenschafterin Joecks an, und das treffe derzeit nach wie vor vor allem die Frauen.

Dabei hat der Bund gerade bei der Vereinbarkeit viel unternommen. Die Verwaltung beteiligt sich etwa an den Betreuungskosten der Angestellten und bietet Hand zu Teilzeitarbeit. Ein Artikel im Personalgesetz des Bundes ermöglicht es Angestellten, bei Geburt eines Kindes das Pensum bis zu 20 Prozent zu reduzieren, sofern damit die 60-Prozent-Grenze nicht unterschritten wird.

Ein Recht auf Teilzeitarbeit gibt es aber auch in der Verwaltung nicht. Barbara Gysi sagt, sie höre immer wieder von Angestellten, dass ihnen die Pensumsreduktion verweigert werde. Gysi betont aber, dass der Bund im «Reality Check» ein guter Arbeitgeber sei – gerade für Frauen. «Die Verwaltung hat erkannt, dass Frauenförderung sich auszahlt.»

Wie die Departemente die wenigen Frauen in Führungspositionen erklären

Aus den Departementen tönt es ähnlich. Man habe die Problematik erkannt und bemühe sich um Verbesserungen, teilen die Sprecher mit. Gerade im VBS hat sich in jüngster Zeit tatsächlich einiges getan. Bundesrätin Viola Amherd hat sich die Förderung von Frauen in der Armee zur Aufgabe gemacht und eine Arbeitsgruppe dafür gegründet. Schon bevor Amherd das Departement übernahm, waren im vergangenen Jahr zwei Schlüsselpositionen weiblich besetzt worden.

Auch das Departement für auswärtige Angelegenheit hat in den vergangenen zwei Jahren zwei Frauen zu Direktorinnen ernannt. Das Departement teilt zudem mit, dass seit zehn Jahren ungefähr gleich viele Männer wie Frauen neu angestellt würden. Allerdings dauere es eben «10 bis 15 Jahre bis zu einer Topkaderstelle».

Das Finanzdepartement erklärt den tiefen Frauenanteil mit der «Aufgabenstruktur» im Departement. Grosse Verwaltungseinheiten seien «in sogenannten Männerdomänen» wie Finanzen oder Informatik unterwegs. Man habe aber die Empfehlung herausgegeben, bei gleicher Qualifikation Bewerbungen von Frauen den Vorzug zu geben. Dies zeige Wirkung, teilt ein Sprecher mit.

Mitarbeit: Angelika Hardegger

Die Methodik im Detail

Die NZZ hat von allen eidgenössischen Departementen erfragt, wie viele Frauen und Männer in den jeweiligen Lohnklassen 1 bis 38 beschäftigt sind. Beantwortet wurde diese Anfrage nur mit Angaben zu Stellenprozenten, weshalb wir diese hier im Artikel verwenden.
Da teilweise in gewissen Jahren die Angaben sich nur veränderten, weil zum Beispiel eine Verwaltungseinheit von einem Departement in ein anderes verschoben wurde, haben wir uns entschieden, nur die neuesten Daten für 2018 auszuwerten.
Führungspositionen wurden bei uns als alle Lohnklassen oberhalb von Lohnklasse 28 definiert, da diese das Eidgenössische Personalamt selbst als Lohnklassen für Leiter einer «Organisationseinheit» beschreibt. Unsere Zahlen weichen damit vom «Reporting Personalmanagement 2018» ab, da dort mit Angestelltenzahlen gerechnet wurde und Kaderstellen als Lohnklassen 24 und höher definiert sind bzw. höhere Kaderstellen als oberhalb von Lohnklasse 30.

7 Fragen an Lukas Probst-Lopez

Luc Python

Lukas Probst-Lopez wurde als Präsident der Sektion EDA im Mai gewählt. Er wohnt in Bern, ist verheiratet und hat 2 Kinder.

Worin besteht Ihre Tätigkeit im EDA?
Seit etwas mehr als einem Jahr bin ich in der DEZA tätig, wo ich mich um die Umsetzung des Entwicklungsprogramms in der Region der Grossen Seen (Burundi, Ruanda, Demokratische Republik Kongo) kümmere. Für mich als Diplomat eine tolle Gelegenheit mal eine andere Seite des Departements von innen kennenzulernen und mich u.a. mit der Strategie-, Programm-, und Projektentwicklung der schweizerischen Entwicklungszusammenarbeit in einer der ärmsten und fragilsten Regionen der Welt, zu befassen.

Was wollten Sie ursprünglich werden?
Nach Feuerwehrmann, Polizist etc war mein erster richtiger Berufswunsch Zoologe – mit der Zeit habe ich mich aber immer mehr fürs menschliche Verhalten interessiert.

Ihr erster Lohn?
Ein Sommer-Job als ich 16 Jahre alt war: bei der Coca Cola Abfüllanlage in Dietlikon. Ich habe wohl etwa 3000 CHF erhalten. Als Gymi-Schüler, der keine Lehre absolviert hat, war es gut, etwas praktischen Einblick in die Arbeitswelt zu erhalten. Ende desselben Jahres ging ich ins Austauschjahr in Malaysia, wo ich das Geld gut gebrauchen konnte: neben den obligatorischen Schuluniformen konnte ich mir damit einige Ausflüge und Reisen finanzieren.

Was ist Ihre Stärke?
Ich bin vom Naturell her ein Vermittler. Das kommt mir beruflich und privat immer wieder zugute.

Welches ist Ihr liebstes Laster?
Da gibt es viele! Alles was ungesund ist: Wurst, Wein, Wienerschnitzel usw.

Welche Hobbys haben Sie?
Am meisten geniesse ich die Zeit mit der Familie. Mit kleinen Kindern ist die Freizeit für weitere Hobbys eingeschränkt: Am besten lässt sich das Angenehme und Nützliche für mich beim Kochen verbinden – meine Kinder sind glücklicherweise relativ experimentierfreudig und essen gerne auch mal indisch, japanisch oder libanesisch. Zu kurz kommt im Moment die Musik – immerhin werde ich an Weihnachten versuchen, einige Lieder auf dem Klavier zu klimpern.

Wie sind Sie Mitglied des PVB geworden?
Bei meinem Eintritt in die Bundesverwaltung habe ich mich sofort angemeldet, weil ich an die Sozialpartnerschaft und den Dialog zwischen Arbeitnehmer und -geber glaube. Für das Engagement als Sektionspräsident wurde ich relativ spontan angefragt – und habe ebenso spontan zugesagt! Das Engagement für ein gutes und respektvolles Arbeitsumfeld im Dienste der schweizerischen Aussenpolitik liegt mir am Herzen.

Je me réjouis de la poursuite de notre collaboration et des évolutions positives à venir!

Nous avons tous débuté l'année 2020 avec un nouvel élan. Je suis curieux de voir comment la politique va évoluer après les changements au sein du Parlement national. Car c'est elle qui détermine les conditions-cadres pour le personnel de la Confédération, les entreprises liées et le domaine des EPF. Le premier débat budgétaire de la nouvelle législature a été relativement satisfaisant, mais la pression sur l'effectif et les salaires demeure. Dès le mois de février, la commission des finances du Conseil national (CdF-N) examinera le rapport «Mettre en place un frein au personnel» (majorité qualifiée pour les décisions ayant des conséquences sur le personnel). Le vote sur la motion de la CdF-N sur la limitation des dépenses de personnel à 6 milliards de francs et à 37 000 emplois à temps plein aura en outre lieu durant la session de printemps. L'APC est invitée à bien informer les Parlementaires et à les convaincre de rejeter ces interventions destructrices.

La part des femmes a nettement augmenté dans le nouveau Parlement. Mais nous savons tous que l'amélioration numérique de la représentation ne suffit pas à elle seule. Il reste encore beaucoup à accomplir en termes d'égalité de traitement et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, pour les femmes et pour les hommes. Mais nous sommes fiers de l'adaptation de l'ordonnance sur le personnel par le Conseil fédéral et du fait que l'augmentation du taux d'occupation est désormais également garantie après la réduction du taux d'occupation suite à des obligations familiales. Lors de la session d'hiver, le Parlement a approuvé la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, lors du vote final. Les parents d'enfants gravement malades avec un congé payé de prise en charge de 14 semaines sont ainsi mieux protégés et tous les proches aidants ont droit à 10 jours de congé payé pour la prise en charge. Nous souhaitons de toute évidence encore une amélioration à cet égard.

Notre priorité montre où des actions sont encore clairement requises en termes d'égalité de traitement: les femmes en position dirigeante. La situation n'est pas encore optimale dans ce domaine. La Confédération est certes en avance sur l'économie privée et les femmes sont bien représentées dans certains départements et fonctions. Des formations de qualité pour les femmes ne représentent qu'une partie de l'équation. Leur offrir des possibilités de perfectionnement et d'ascension en est une autre. Il s'agit de tâches que nous devons et voulons aborder ensemble.

Je me réjouis de la poursuite de notre collaboration et des évolutions positives à venir!

Barbara Gysi, présidente de l'association

#VotreSecrétairegénérale

Bilan et perspectives

Chers membres,
L'APC a connu une année active et animée, entièrement placée sous le signe du changement. Dès le début de l'année, nous avons engagé l'élaboration de notre enquête auprès des membres avec l'institut de sondage gfs, dans le but de recueillir l'opinion de notre base concernant la réorientation de l'APC. En mars, peu après le lancement de l'enquête, nous avons déjà constaté avec satisfaction un taux de réponse élevé, qui témoigne du vif intérêt de nos membres à faire connaître leur opinion.
En avril et en mai, quatre nouvelles collaboratrices ont débuté leur travail au sein du secrétariat général. En plus de la compétence technique, elles ont toutes apporté beaucoup d'énergie nouvelle, d'idées et de motivation et se sont rapidement et facilement familiarisées avec leurs attributions.
L'imprévu s'est produit fin mai dernier, lorsqu'un incendie a éclaté dans le grenier de nos bureaux à Ostermundigen, occasionnant d'importants dégâts matériels. Bien que nous ayons pu maintenir l'activité journalière après l'incendie, nous avons été pris quelque temps par des travaux de nettoyage et avons dû réfléchir plus tôt que prévu à un nouveau site. Nous venons de le trouver et nous investirons nos nouveaux bureaux de la Wabernstrasse à Berne dès juin 2020.
Vint ensuite la grève des femmes. Là encore, l'APC fut présente sur place dans les offices fédéraux, au Parlement et dans la rue dans le cadre des opérations de grève.
Les résultats définitifs de notre enquête auprès des collaborateurs ont été connus avant la pause estivale. Fin juin, la conférence des président-e-s a étudié les résultats de près et a déjà discuté des premières mesures. Après la pause estivale, nous avons commencé à élaborer de nouvelles mesures concrètes au sein du secrétariat général. Pour l'année à venir, nous mettrons l'accent sur la réactivation de notre réseau de personnes de confiance, notre nouveau site, une nouvelle campagne et la réforme structurelle. Nous avons prévu une importante révision de nos statuts et règlements pour cette dernière.
A la mi-septembre, nous avons pu accueillir dans notre équipe notre nouveau secrétaire général adjoint, Elias Toledo, qui a d'emblée donné un sérieux coup de main.
Début novembre, nous avons invité tous nos délégués au Palais fédéral et y avons adopté notre budget pour l'année à venir. Fin novembre, nous avons organisé un congrès des retraité-e-s, qui affichait complet.
Parallèlement à tous ces événements, nous avons accompagné nos membres lorsqu'ils rencontraient des problèmes individuels sur leur lieu de travail et mené des négociations avec les partenaires sociaux. Nous vous avons également informé par le biais de la newsletter et du magazine sur les résultats et géré nos sections.
Je tiens à tous vous remercier vivement de votre fidélité et de votre confiance et me réjouis des défis de l'année à venir!

Janine Wicki, secrétaire générale

© Fotolia

Administration fédérale

Le Parlement a approuvé les mesures salariales à une large majorité

Lors de la dernière session, notre présidente, la conseillère nationale Barbara Gysi, a farouchement défendu cette augmentation au cours des discussions budgétaires – avec succès. Le Parlement a approuvé les mesures salariales à une large majorité et a clairement rejeté les propositions de coupes avancées par l'UDC.

Lors d'une troisième série de pourparlers qui s'est déroulée en novembre, l'APC, représentée par sa secrétaire générale Janine Wicki et son secrétaire général suppléant Elias Toledo, s'est entendue avec le ministre des Finances Ueli Maurer sur les mesures salariales 2020. Après d'intenses discussions, les partenaires sociaux ont finalement trouvé un compromis acceptable pour les deux camps : le personnel fédéral bénéficiera l'année prochaine d'une augmentation de salaire de 1 %. Outre une compensation du renchérissement de 0,5 %, les employé-e-s de la Confédération profiteront donc, pour la première fois depuis 2014, d'une hausse de leur salaire réel. Une mesure qui apparaît plus que justifiée compte tenu des 2,5 milliards d'excédent.

Janine Wicki

Ecouter l'intervention de Barbara Gysi avec ce lien:
https://par-pcache.simplex.tv/content/5/9/138876/simvid_1.mp4

Domaine des EPF

Augmentation de 1 % des salaires du personnel – l'APC est satisfaite

Le personnel du domaine des EPF bénéficiera d'une augmentation générale de 1% des salaires. C'est le résultat de la négociation salariale entre l'Association du personnel de la Confédération (APC), avec les autres partenaires sociaux, et la présidente du Conseil des EPF, Beth Krasna, lors de la réunion qui a eu lieu le 27 novembre dernier.

L'APC demandait une augmentation réelle de CHF 200.- par mois ainsi que la compensation du renchérissement. Le Conseil des EPF a refusé une augmentation uniforme exprimée en francs « pour ne pas biaiser le système salarial ». Il préfère une augmentation en pourcentage. Un compromis a été trouvé avec une augmentation de 1% au total, y compris une compensation du renchérissement d'environ 0,4%.

L'APC est satisfaite du résultat des négociations. Il s'agit de la première hausse des salaires réels accordée au personnel du domaine des EPF depuis 2015. L'augmentation de 1% correspond à celle octroyée par Ueli Maurer, président de la Confédération, en charge du Département des finances, pour les employé-e-s- de l'administration fédérale.

« Une augmentation de salaire était indispensable pour maintenir intacte la volonté d'excellence des employé-e-s du domaine des EPF » estime Luc Python, secrétaire d'association de l'APC, responsable du domaine des EPF. « Il existe toujours un différentiel de 0,7% en terme d'augmentation de salaire depuis 2011 par rapport aux employé-e-s de l'administration fédérale. L'APC continuera à revendiquer le comblement de ce trou».

L'APC continuera à défendre les intérêts de ses membres et à se battre avec force et conviction pour que le domaine des EPF reste un employeur moderne et attrayant.

Luc Python

Interpellation

Pénalisation massive des transports publics lors des voyages de service au sein de la Confédération

Notre présidente, la conseillère nationale Barbara Gysi a déposé une interpellation lors de la dernière session.

La question climatique est sur toutes les lèvres et il est indiscutable que la Confédération se doit de montrer l'exemple. S'agissant des voyages de service, l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers) recommande l'utilisation des transports publics (art. 42 O-OPers). Le recours aux véhicules privés ne doit être admis que lorsqu'il permet d'économiser du temps ou de l'argent.

Dans la pratique, les incitations financières associées aux voyages de service ont pour effet d'encourager massivement l'utilisation des véhicules motorisés. À titre d'exemple, l'emploi des véhicules en service est intégralement remboursé (indemnité de 70 centimes par kilomètre pour une voiture ; art. 46 O-OPers).

Les employé-e-s bénéficient d'un rabais sur l'achat d'un abonnement général (AG) pour l'utilisation des transports publics dans le cadre de leurs voyages de service (art. 53 O-OPers). Pour les personnes qui effectuent jusqu'à 29 déplacements par an, cette réduction s'élève à 15 %, ce qui inclut le rabais de 10 % que les CFF accordent à leurs grands clients. La Confédération n'assume donc que 5 % du coût de l'AG, soit 193 francs. Appliquée à un voyage avec un véhicule privé, cette somme correspondrait au dédommagement d'une course de 275 km. Autrement dit : la Confédération offre la même indemnité pour un déplacement en voiture de 275 km que pour 29 voyages en transports publics.

Alors que, lors des déplacements en voiture, la Confédération couvre l'ensemble des frais, on demande aux employé-e-s fédéraux une contribution personnelle importante pour l'achat d'un AG. En outre, les voyages de service ne sont remboursés que de manière minimale.

Ce constat soulève les questions suivantes :

1) *Comment le Conseil fédéral explique-t-il cette pénalisation des personnes qui utilisent les transports publics pour leurs voyages de service ?*
2) *Le Conseil fédéral est-il disposé à soutenir financièrement l'utilisation des transports publics pour les voyages de service ou, du moins, à verser des contributions au kilomètre comparables à celles accordées pour l'utilisation d'un véhicule privé ?*
3) *Le Conseil fédéral n'estime-t-il pas qu'il serait justifié que la réduction de 10 % consentie par les CFF revienne entièrement au personnel fédéral au lieu d'être comptabilisée en tant qu'indemnité pour un voyage de service ?*
4) *Le Conseil fédéral est-il lui aussi d'avis qu'il conviendrait d'augmenter considérablement la réduction accordée pour l'utilisation d'un AG ou de revoir à la baisse le nombre de trajets requis ?*
5) *Le Conseil fédéral est-il disposé à fournir des AG à prix réduit au personnel fédéral afin de contribuer au débat sur le climat ?*

© CFF

Le 9 février, OUI à l'extension de la norme pénale antiracisme

Au travail, dans la rue, partout : Oui à la protection contre la haine !

À l'initiative du syndicaliste Matthias Reynard, le Parlement a inscrit dans la loi la protection des lesbiennes, des gays et des bisexuel-le-s contre la haine et la discrimination. Pour être précis, il a été décidé d'étendre l'article de la norme pénale contre le racisme au critère de l'orientation sexuelle. Ainsi, on pourra à l'avenir poursuivre pénalement les personnes ou organisations qui appellent à la haine contre les lesbiennes, les gays et les bisexuel-le-s. Mais cela ne plaît pas aux bigot-e-s et aux réactionnaires dans ce pays. Raison pour laquelle nous voterons le 9 février sur cette modification de la loi.

La discrimination se produit là où ou les gens passent du temps, et donc trop souvent aussi sur le lieu de travail. Les personnes LGBTI sont particulièrement touchées : moqueries, remarques obscènes et exclusion sociale sont monnaie courante dans le monde du travail. Parfois, la discrimination va même plus loin, p.ex. jusqu'au licenciement ou au refus d'embaucher. C'est là que la norme pénale élargie permettra d'intervenir et de fournir enfin une base légale pour se défendre contre de telles pratiques abusives. Qualifier ce changement de la loi d'« atteinte à la liberté d'expression », comme le font les opposant-e-s, est tout simplement pitoyable.

En tant que syndicats, nous nous battons depuis longtemps pour une société et un monde du travail où chaque personne est traitée équitablement et appréciée à sa juste valeur, indépendamment de la couleur du passeport, de l'âge, de la religion, du genre ou, justement, de l'orientation et de l'identité sexuelles. L'égalité à tous les niveaux devrait aller de soi et est un principe constitutionnel. Pourtant même dans le monde du travail, elle doit être défendue – et parfois (re)conquise – tous les jours. Les syndicats s'engagent dans cette lutte, dans les entreprises comme dans la politique.

Conclusion : la votation du 9 février a une portée symbolique importante. Voulons-nous d'une Suisse où chacun et chacune a sa place et se sent en sécurité et apprécié ? Ou voulons-nous continuer de laisser quelques individus attaquer les minorités pour diviser la société ? Notre réponse est claire : Oui à la protection contre les discriminations !

Reto Wyss/USS

© EPFL

la présidence de l'EPFL, janvier 2019

Départements fédéraux : l'ascension des femmes reste délicate

Haluka Maier-Borst / Anna Wiederkehr

Tiré de la Neue Zürcher Zeitung

Alors que les femmes sont de plus en plus nombreuses au Parlement, elles restent sous-représentées dans nombre de départements fédéraux. L'administration fédérale a encore du progrès à faire, et ce même dans les départements où la parité semble pourtant atteinte.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni 2020

Januar | Janvier | Gennaio	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	**LUZERN** | Arbeitslunch
15	
16	
17	
18	
19	
20	**PENSIONIERTE** | Treberwurstessen | Besichtigung Brennerei
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

Februar | Février | Febbraio	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	**INTERLAKEN** | Hauptversammlung
8	
9	
10	
11	**LUZERN** | Vorstandssitzung
12	
13	
14	**ANDERMATT** | Hauptversammlung
15	
16	
17	**PENSIONIERTE** | Beyeler Museum
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	

März | Mars | Marzo	
1	
2	
3	**PENSIONIERTE** | Hauptversammlung
4	
5	
6	**WASSERSCHLOSS** | Hauptversammlung **JURA** | Assemblée générale
7	**FLUGSICHERUNG** | Hauptversammlung
8	
9	
10	**ZÜRICH** | Hauptversammlung
11	**AVANTI** | Hauptversammlung **SWISSCOM** | Hauptversammlung
12	
13	
14	
15	
16	
17	**LAUSANNE** | Assemblée générale
18	**VBS DPS** | Hauptversammlung **UNTERWALDEN** | Hauptversammlung
19	**GENÈVE** | Assemblée générale
20	
21	
22	
23	
24	
25	**ST. GALLEN** | Hauptversammlung
26	**EDA** | Hauptversammlung **EPFL** | Hauptversammlung
27	**BIÈRE** | Assemblée générale
28	
29	
30	**EFD** | Hauptversammlung
31	**LUZERN** | Hauptversammlung **PAYERNE** | Assemblée générale

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».
Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni 2020

April | Avril | Aprile	
1	
2	
3	**TICINO** | Assemblea generale
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	**SÜD-OST** | Hauptversammlung
19	
20	
21	**OG PSI** | Hauptversammlung
22	
23	**DÜBENDORF** | Hauptversammlung
24	**RHÔNE** | Assemblée générale
25	
26	
27	
28	
29	
30	

Mai | Mai | Maggio	
1	
2	
3	
4	
5	**PENSIONIERTE** | Rebenweg Bielersee **LUZERN** | Vorstandssitzung
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

Juni | Juin | Giugno	
1	
2	
3	**PENSIONIERTE** | Swissessence
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	**PRÄSIDENTENKONFERENZ**
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».
Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni 2020

Juli | Juillet | Luglio	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	**PENSIONIERTE** | Krindenhof
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

August | Août | Agosto	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	**PENSIONIERTE** | Kristallgrotte
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	**LUZERN** | Vorstandssitzung
26	
27	
28	
29	
30	
31	

September | Septembre | Settembre	
1	
2	
3	
4	**PENSIONIERTE** | Apfelchüchliweg
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	**AVANTI** | Sommeranlass
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».
Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni 2020

Oktober | Octobre | Ottobre	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	**LUZERN** | Vorstandssitzung
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	**PENSIONIERTE** | Phytomed
29	
30	
31	

November | Novembre | Novembre	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	**Delegiertenversammlung LUZERN** | Vorstandssitzung
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

Dezember | Décembre | Dicembre	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	**PENSIONIERTE** | Jahresschlusshöck
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».
Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

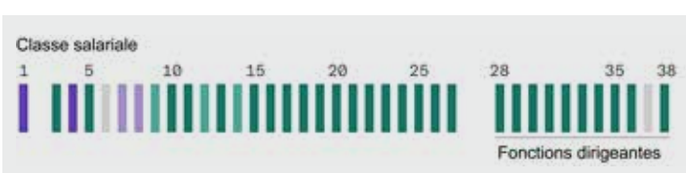
Les départements fédéraux restent des bastions masculins dont les cercles dirigeants ne comptent qu'une minorité de femmes. Tel est le résultat des recherches menées par la NZZ sur la base des derniers chiffres en la matière. Pour cette analyse, nous avons examiné en détail le nombre de postes occupés en 2018 par des femmes ou des hommes dans toutes les classes de salaire des différents départements (voir la partie méthodologie ci-dessous).

Répartition des postes entre hommes et femmes dans les départements fédéraux

Source : Office fédéral du personnel
NZZ / awi.

Sans surprise, c'est le Département de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS) qui compte le plus petit pourcentage de femmes, aussi bien dans l'ensemble du département (14 %)

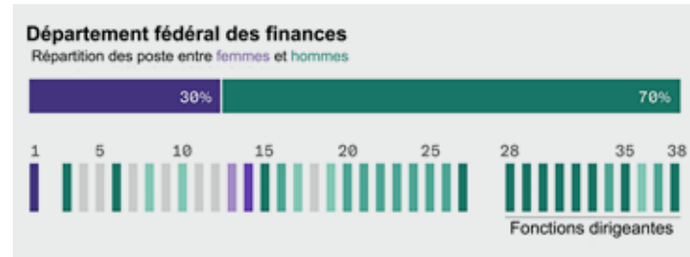
que dans ses sphères dirigeantes (2 %) :



Tous les chiffres ont été convertis en points de pourcentage (un poste équivaut à 100 points de pourcentage), 2018
Source : Office fédéral du personnel
NZZ / awi.

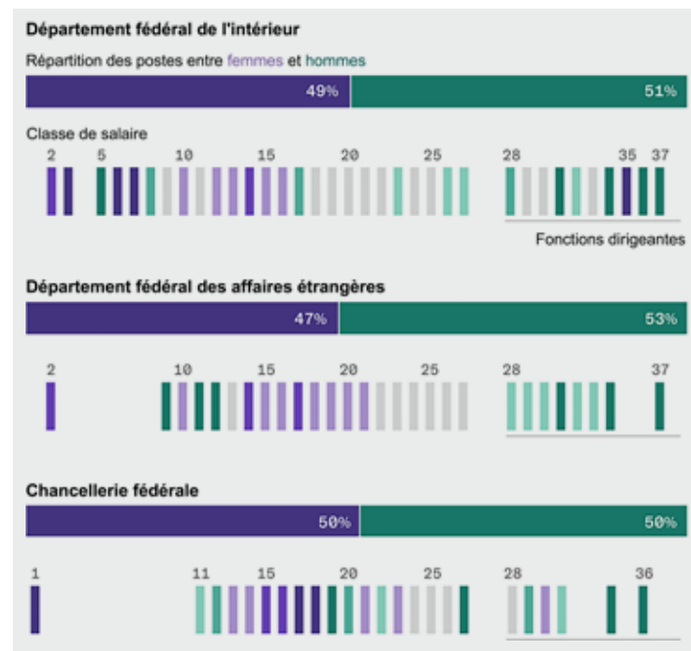
Ce résultat s'explique en partie par le fait que le DDPS est un cas particulier : le service militaire y est un prérequis pour un tiers des emplois. Or, celui-ci n'est obligatoire que pour les hommes.

La situation est toutefois comparable au Département fédéral des finances (DFF), bien que celui-ci ne soit pas soumis aux mêmes impératifs. Les femmes n'y occupent que 30 % de l'ensemble des postes (en équivalents plein temps) et à peine 15 % des positions de cadres.



Tous les chiffres ont été convertis en points de pourcentage (un poste équivaut à 100 points de pourcentage), 2018
Source : Office fédéral du personnel
NZZ / awi.

D'autres départements affichent un meilleur équilibre femmes-hommes. C'est notamment le cas des départements fédéraux de l'intérieur (DFI) et des affaires étrangères (DFAE), qui sont tous deux proches de la parité. La Chancellerie fédérale, pour sa part, compte exactement 50 % de femmes. Toutefois, cet apparent équilibre ne se reflète pas à tous les échelons de la hiérarchie :



Tous les chiffres ont été convertis en points de pourcentage (un poste équivaut à 100 points de pourcentage), 2018
Source : Office fédéral du personnel
NZZ / awi.

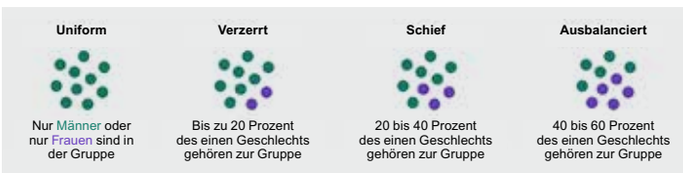
On voit ici que si les femmes sont véritablement minoritaires dans plusieurs départements, leur nombre en soit n'est pas un problème partout. Dans certaines unités, elles constituent une part suffisante du personnel, mais restent moins susceptibles que leurs collègues masculins d'accéder aux échelons supérieurs de la hiérarchie. C'est notamment le cas au DFAE, où elles représentent 54 % des employé-e-s sans fonction dirigeante, mais seulement 23 % des cadres.

Du côté de l'association du personnel de la Confédération (APC), ces chiffres ne surprennent pas. « Le plafond de verre n'est pas encore brisé, même à la Confédération », constate la présidente Barbara Gysi. Il est vrai qu'en matière de promotion des femmes, l'administration fédérale est déjà loin devant le secteur privé, « mais les chances de ces dernières d'arriver au sommet de la hiérarchie dépendent aussi largement de leurs supérieur-e-s directs. »

À partir de quand le rapport femmes-hommes est-il équitable ?

Les premières études cherchant à établir les limites d'une représentation raisonnable des deux sexes remontent au moins aux années 1970. Certaines chercheuses affirment qu'une seule femme a déjà le pouvoir de changer beaucoup de choses et qu'une évaluation strictement axée sur des chiffres est donc inutile. Mais Lena Wängnerud, politologue à l'Université de Göteborg, n'est pas de cet avis : « Évidemment qu'une femme peut déjà apporter de grands changements à elle seule, mais lorsque beaucoup de décisions sont prises en petits groupes ou au sein de comités, il y a un problème : celle-ci ne peut tout simplement pas être partout à la fois et elle ne peut donc pas non plus exercer son influence là où elle serait nécessaire. »

Une étude régulièrement citée classe les rapports femmes-hommes selon les groupes suivants :



NZZ / awi.

Il ne faut toutefois pas en déduire qu'un groupe devient plus réceptif aux points de vue féminins avec chaque femme supplémentaire. De fait, lorsque la part de femmes est faible, c'est généralement le contraire qui se produit : dans ces situations, les femmes subissent une pression particulière et sont souvent contraintes de choisir entre s'isoler ou se « masculiniser », explique Jasmin Joecks, chercheuse à l'Université de Tübingen et spécialiste de la représentation des femmes dans le monde professionnel.

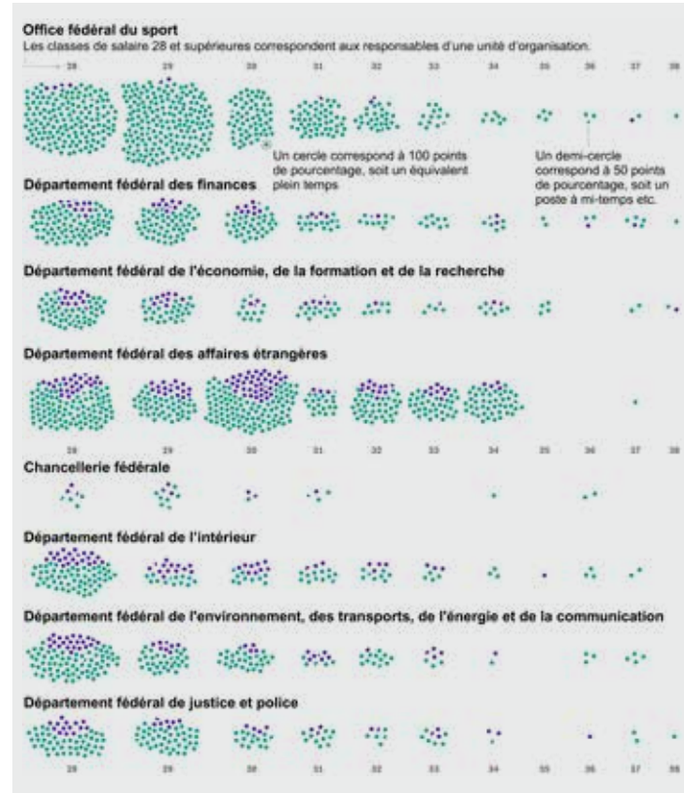
Selon elle, ce n'est que lorsque l'on atteint les 20 à 40 % de femmes que la situation semble s'inverser, la minorité étant soudainement trop grande pour être ignorée. À partir de ce stade, les avis exprimés par les femmes ne peuvent plus être vus comme des exceptions et la diversité profite alors à l'ensemble du groupe de manière mesurable :

dans une étude basée sur une sélection d'entreprises allemandes, Joecks a mis en évidence que les sociétés comptant au moins 30 % de femmes dans leur conseil de surveillance enregistraient de meilleurs rendements de capitaux propres que celles aux directions entièrement masculines.

Les hautes sphères des départements encore loin du but

Si l'on repend ce chiffre de 30 % comme critère pour une représentation judicieuse des femmes dans les instances dirigeantes, la plupart des départements fédéraux sont encore loin du compte.

Comparaison du nombre de femmes et d'hommes parmi les cadres

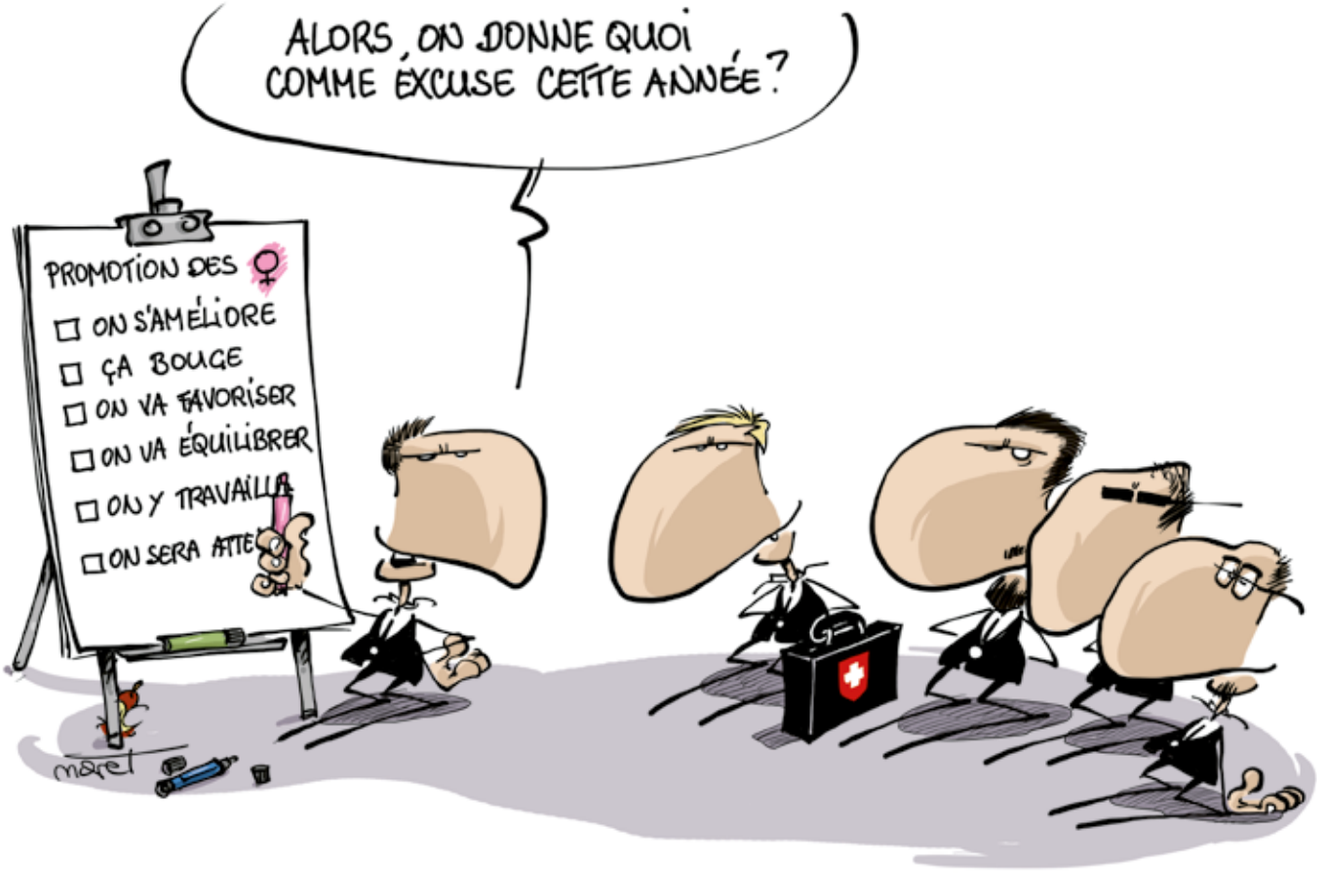


Tous les chiffres ont été convertis en points de pourcentage (un poste équivaut à 100 points de pourcentage), 2018 — les cercles partiels représentent une partie d'un équivalent plein temps
Source : Office fédéral du personnel
NZZ / awi.

Seuls le DFI et la Chancellerie fédérale remplissent le quota de 30 %. Dans tous les départements, la part de femmes dans les fonctions dirigeantes est nettement plus faible que dans les autres postes.

La Confédération s'est bien fixé pour but de renforcer la présence féminine parmi les cadres supérieurs, mais elle ne place pas la barre aussi haut : pour les classes de salaire supérieures à 30, elle vise entre 20 et 25 % de femmes — un objectif qu'elle indique avoir atteint pour la première fois en 2018. Dans son rapport sur la gestion du personnel de mars 2019, elle dresse un « bilan posi-

© Adobe Stock



tif » de son évolution. Pourtant, pour Barbara Gysi, première représentante du personnel fédéral, cela ne suffit pas. La conseillère nationale demande que la valeur cible soit revue à la hausse : « si les objectifs sont fixés de sorte à toujours être atteints, cela ne sert à rien. »

Trop souples ou trop dures — les cheffes sont souvent des cibles faciles pour les critiques

Les chercheurs et chercheuses ont identifié de nombreuses raisons pouvant expliquer pourquoi les femmes continuent d'être moins nombreuses à accéder aux postes à responsabilité. Parmi ces facteurs, les exigences complexes formulées à l'égard des cheffes ont elles aussi fait l'objet d'études détaillées. Si une cadre privilégie la communication et les compromis, on le verra comme une faiblesse féminine. À l'inverse, si elle présente une façade plus dure, on lui reprochera un manque d'authenticité. Trouver le parfait équilibre entre ces deux positions ne suffit toutefois pas : les études ont montré qu'à actions égales, hommes comme femmes tendent à reconnaître moins de compétences directionnelles aux collaboratrices qu'à leurs homologues masculins.

À cela viennent s'ajouter les « old-boy networks », ces cercles fermés dans lesquels les hommes favorisent principalement leurs semblables. Jasmin Joecks note en outre qu'il reste souvent difficile de concilier carrière et famille ; un problème qui, aujourd'hui encore, concerne principalement les femmes.

La Confédération a pris de nombreuses mesures pour améliorer la conciliation entre vies professionnelle et familiale, par exemple en participant aux frais de garde de ses employé-e-s et en se montrant ouverte au travail à temps partiel. L'un des articles de la loi sur le personnel autorise une réduction du taux d'occupation pouvant aller jusqu'à 20 % à la naissance d'un enfant, à condition de ne pas passer sous la barre des 60 %.

Toutefois, le travail à temps partiel n'en est pas pour autant considéré comme un droit dans l'administration fédérale. Barbara Gysi confie qu'elle a souvent affaire à des collaborateurs et collaboratrices qui se sont vu refuser une réduction de leur taux d'occupation. Elle souligne néanmoins que, d'un point de vue réaliste, la Confédération reste un bon employeur — en particulier pour les femmes. « L'administration fédérale a compris que promouvoir les femmes est une stratégie payante. »

Comment les départements expliquent-ils la faible proportion de femmes dans les fonctions dirigeantes ?

Dans les départements, le discours est globalement le même. Les porte-parole assurent que l'on a compris la problématique et que l'on s'efforce d'améliorer la situation. De fait, au DDPS, les choses ont beaucoup bougé récemment. La conseillère fédérale Viola Amherd s'est donné pour mission de favoriser la promotion des femmes dans l'armée et a créé un groupe de travail dédié à cette question. Le département a aussi nommé deux collaboratrices à des postes clés au cours de l'année dernière, avant même l'arrivée de madame Amherd.

Le DFAE a lui aussi institué deux directrices durant les deux dernières années. Il communique en outre avoir engagé environ le même nombre d'hommes que de femmes au cours de la décennie, rappelant simplement que « l'ascension jusqu'aux postes de cadres les plus élevés nécessite entre 10 et 15 ans ».

Enfin, du côté du DFF, on explique la faible proportion de femmes par la « structure des tâches » du département, les grandes unités administratives ayant trait à des domaines souvent décrits comme masculins tels que les finances ou l'informatique. Un porte-parole a toutefois fait savoir qu'à qualifications égales, on a donné pour consigne de favoriser les candidatures féminines – une mesure qui porterait ses fruits.

Avec la collaboration d'Angelika Hardegger

La méthodologie en détail

La NZZ a demandé à tous les départements fédéraux quel était le nombre de femmes et d'hommes employés dans chaque classe de salaire. Les réponses ont été fournies uniquement sous forme de points de pourcentages, lesquels sont présentés dans cet article.
Étant donné que, certaines années, la variation des données était uniquement due à des causes telles que le transfert d'une unité administrative d'un département à l'autre, nous avons décidé de n'examiner que les dernières données, c'est-à-dire celles de 2018.
Pour cette enquête, nous avons défini les fonctions dirigeantes comme toutes les classes de salaires supérieures à la classe 28, l'office du personnel décrivant lui-même ces classes comme étant celles des « responsables d'une unité d'organisation ». Nos chiffres diffèrent donc de ceux présentés dans le « rapport sur la gestion du personnel 2018 », puisque celui-ci basait ses calculs sur le nombre d'employé-e-s et considérait comme postes de cadres tous les emplois à partir de la classe 24, et comme postes de cadres supérieurs les emplois à partir de la classe 30.

7 questions à Mariantonia Rosset

Luc Python

Mariantonia Rosset travaille à la Centrale de compensation à Genève en tant que cheffe de service à la Caisse suisse de Compensation, Division AVS. Elle habite au Petit-Lancy (GE) elle est divorcée avec 1 enfant.

Que faites-vous à la Centrale de Compensation (CdC) ?
Je travaille à Caisse suisse de Compensation et je suis responsable d'un groupe de gestionnaires en charge de l'application de la législation AVS pour les assuré-e-s résident à l'étranger, concrètement nous sommes responsables du calcul, du paiement et de la gestion des demandes de rente AVS des assuré-e-s italien-ne-s à l'étranger.

Qu'avez-vous fait avant de travailler à la CdC ?
Après avoir obtenu un master en sciences politiques, j'ai travaillé comme assistante à l'université de Genève et ensuite comme réviseuse bancaire chez Ernst & Young et au Crédit Suisse.

Quelle profession rêviez-vous d'exercer?
Lorsque j'ai commencé mes études universitaires je rêvais de devenir diplomate ou de travailler pour des organisations internationales. A l'époque, la Suisse n'était pas membre de l'ONU et il était difficile pour une Suissesse d'être engagée auprès des organisations onusiennes.
Finalement, en travaillant pour la CdC, je travaille pour les Italien-ne-s qui sont venus travailler en Suisse. Je suis Tessinoise et c'est mon arrière-grand-père qui a émigré en Suisse avec toute sa famille en 1901 ; nous avons encore le document qui lui permis de venir s'installer au Tessin.

Votre premier salaire ?
J'ai touché mon premier salaire encore en cash, en travaillant comme vendeuse dans un grand magasin, pendant les vacances universitaires. Une expérience très formatrice.

Quelle est votre qualité première ?
Je suis patiente et tenace, des qualités très utiles quand on se bat pour la cause des femmes.

Quels sont vos loisirs ?
Je suis une passionnée de peinture, de théâtre -classique moderne ou contemporain-, d'opéra (surtout l'opéra italien), de musique et de cinéma. Donc, je profite beaucoup de l'offre de la vie culturelle genevoise, mais aussi, quand je peux, des différentes villes d'Europe. Je suis une grande lectrice de roman et de policiers-historiques.
Après une pause, j'ai aussi repris un engagement politique dans ma commune.

Comment êtes-vous devenue membre de l'APC ?
Le président de l'APC de la section de Genève m'a contactée dès mon arrivée à la CdC. Venant d'une expérience de travail dans le privé et dans des secteurs très peu syndiqués, j'étais particulièrement consciente de l'importance d'être syndiquée.

Les quatre mousquetaires du 14 juin à la CdC.

Attendo con entusiasmo ulteriori cooperazioni e sviluppi positivi!

Tutti noi abbiamo iniziato l'anno 2020 con rinnovato vigore. Sarà interessante vedere come si svilupperà la politica dopo le traslazioni verificatesi nel Parlamento nazionale. Dopotutto, è la politica che determina le condizioni quadro per il personale federale, le imprese federali e il settore dei PF. Il primo dibattito sul finanziamento nella nuova legislatura è stato piuttosto incoraggiante, ma la pressione sul budget del personale e sugli stipendi rimane. Già a partire dal mese di febbraio la Commissione delle finanze del Consiglio nazionale (CdF-N) prenderà in considerazione il rapporto sull'introduzione di un freno al personale (maggioranza qualificata per le decisioni con implicazioni in materia di personale). La sessione primaverile voterà anche sulla mozione della CdF-N di limitare le spese per il personale a 6 miliardi di franchi e di limitare a 37'000 i posti a tempo pieno. L'APC è chiamata a sensibilizzare i parlamentari e a convincerli a respingere queste iniziative distruttive.

Nel nuovo Parlamento, è diventata piacevolmente più alta la percentuale di donne. Ma sappiamo tutti che una migliore rappresentanza numerica da sola non basta. Per quanto riguarda l'uguaglianza e la conciliazione tra lavoro e vita privata – sia per le donne che per gli uomini, aggiungerei – c'è ancora molto da fare. Siamo tuttavia orgogliosi che il Consiglio federale abbia modificato l'ordinanza sul personale e che, in seguito alla riduzione del contingente di personale dovuta agli obblighi familiari, sia ora garantito anche un aumento del personale. Inoltre, nella sessione invernale, il Parlamento ha approvato nella votazione finale la legge sulla migliore compatibilità tra assistenza ai parenti e lavoro. Ciò significa che i genitori di bambini gravemente malati sono maggiormente tutelati con un periodo di assistenza retribuita di 14 settimane e tutti i parenti che si prendono cura di loro hanno diritto a 10 giorni di assistenza retribuita. Naturalmente, anche in questo caso vorremmo chiaramente vedere ulteriori miglioramenti.

Il nostro sguardo si concentra su dove c'è ancora un chiaro bisogno di azione in termini di parità: le donne in posizioni dirigenziali. Qui le condizioni non sono ancora al meglio. È vero che la Confederazione continua ad essere paragonabile al settore privato e che le donne sono ben rappresentate in determinate funzioni e dipartimenti. Comunque una cosa è una buona formazione per le donne, ma un'altra è offrire loro opportunità di formazione e promozione. Questi sono compiti che dobbiamo e vogliamo affrontare insieme.

Attendo con entusiasmo ulteriori cooperazioni e sviluppi positivi!

Barbara Gysi, présidente de l'association

#Lasuasegretariagenerale

Retrospettiva e aspettative

Cari membri

L'APC ha vissuto un anno movimentato e intenso, segnato da continui cambiamenti. Proprio all'inizio dell'anno abbiamo iniziato a lavorare al nostro sondaggio tra i nostri membri in collaborazione con l'istituto di rilevamento gfs con l'obiettivo di scoprire cosa ne pensa la nostra base sul nuovo orientamento dell'APC. A marzo, poco dopo il lancio del sondaggio, il tasso di risposta è stato già gratificante e ha mostrato il vivo interesse dei nostri soci a voler contribuire con la loro opinione.

Nei mesi di aprile e maggio quattro nuovi collaboratrici hanno iniziato il loro lavoro presso la Segreteria generale. Oltre alla loro competenza professionale, tutti hanno portato molta nuova energia, idee e motivazione.

Alla fine di maggio è accaduto qualcosa di imprevedibile: un incendio è scoppiato nella soffitta dei nostri uffici di Ostermundigen, causando notevoli danni alle proprietà. Anche se siamo stati in grado di continuare la nostra attività quotidiana dopo l'incendio, siamo stati occupati per un po' di tempo con il lavoro di pulizia e abbiamo dovuto affrontare il progetto per una nuova sede prima del previsto. E la nuova sede è già stata trovata: ci trasferiremo nei nostri nuovi uffici in Wabernstrasse a Berna a partire da giugno 2020.

Poi è arrivata l'azione donne* in sciopero, anche in questo caso l'APC era presente negli uffici federali.

Prima della pausa estiva erano disponibili i risultati finali del nostro sondaggio tra i soci. La Conferenza dei presidenti di fine giugno si è occupata dei risultati e ha già discusso le prime misure. Per il prossimo anno ci concentreremo sulla riattivazione della nostra rete di confidenti e sulla riforma strutturale. Nell'ambito di quest'ultima è prevista una revisione completa del nostro statuto e dei nostri regolamenti.

A metà settembre abbiamo accolto nella nostra squadra il nostro nuovo vice segretario generale, Elias Toledo, che è stato attivamente coinvolto fin da subito.

E verso la fine di novembre abbiamo organizzato un congresso dei pensionati, al quale si è partecipato fino all'ultimo posto disponibile e dove, dopo appassionate discussioni, è stata approvata una risoluzione su «pensioni sicure ed eque», che nel frattempo è stata presentata al Presidente della Confederazione CF Ueli Maurer per una sua presa di posizione.

Oltre a tutto ciò, abbiamo affiancato i nostri soci con problemi individuali sul posto di lavoro, abbiamo condotto trattative basate sul partenariato sociale, vi abbiamo informato sui risultati tramite newsletter e Magazin e ci siamo occupati delle nostre sezioni.

Colgo l'occasione per ringraziare tutti voi per la vostra lealtà e la vostra fiducia con l'auspicio di poter affrontare con successo le sfide del prossimo anno!

Janine Wicki, segretaria generale

Dipartimenti federali: Per le donne, i gradini della scala di sviluppo della carriera sono scivolosi.

Haluka Maier-Borst / Anna Wiederkehr

Ripreso dalla Neue Zürcher Zeitung

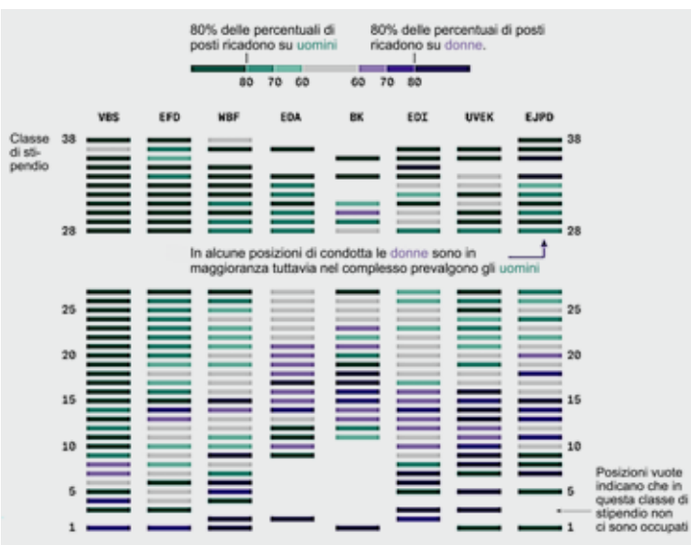
Mentre la percentuale di donne in parlamento è in aumento, le donne sono sotto rappresentate in molti dipartimenti federali. E anche i dipartimenti apparentemente equilibrati presentano un problema.

© ??????????

Isabelle Chassot è direttrice dell'Ufficio federale della cultura dal 1° novembre 2013.

I dipartimenti federali sono di dominio maschile. Ciò evidenzia che le donne hanno molte meno probabilità delle loro controparti maschili di arrivare a ricoprire posizioni dirigenziali. Questo è il risultato di una ricerca della NZZ basata sui dati più recenti. Per l'analisi, abbiamo analizzato le percentuali di occupazione femminile e maschile nei dipartimenti – con riferimento a tutte le classi salariali e per l'anno 2018 (per maggiori informazioni in merito si veda la sezione metodologica sottostante).

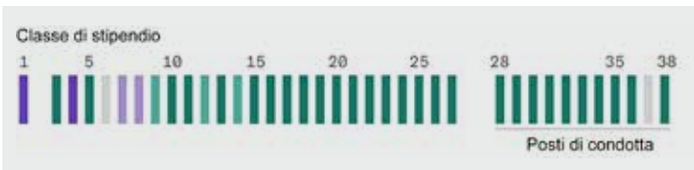
Qual è la condizione di genere nei dipartimenti federali?



Fonte: Ufficio federale del personale
NZZ / awi.

Non è sorprendente che il Dipartimento della Difesa, della Protezione Civile e dello Sport (DDPS) presenti la percentuale più bassa di donne, sia nel dipartimento nel suo complesso (14%)

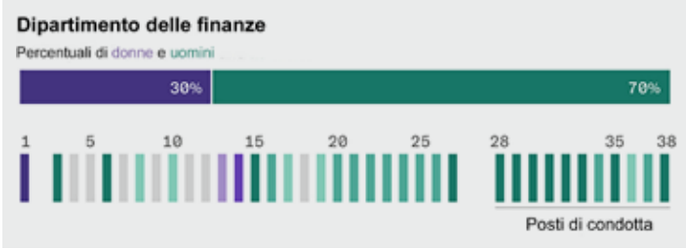
che a livello dirigenziale (2%):



Tutte le cifre sono state calcolate in percentuale dei posti di lavoro (2018)
Fonte: Ufficio federale del personale
NZZ / awi.

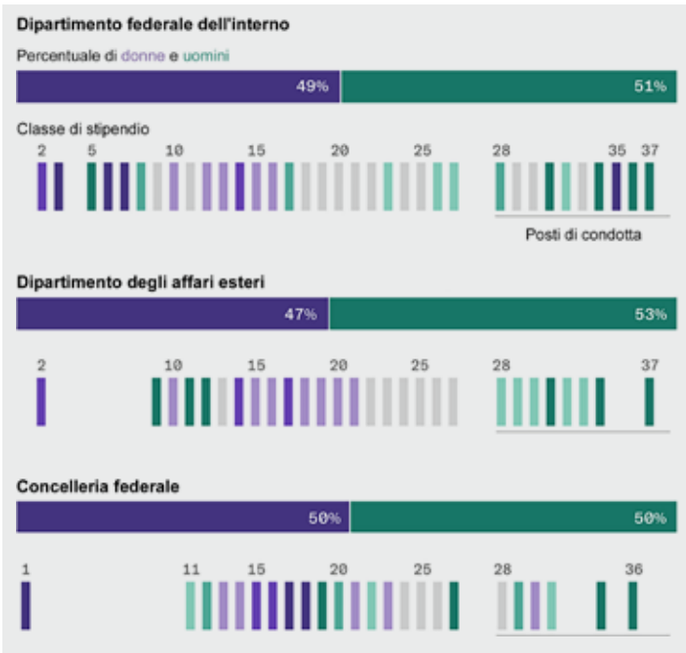
In parte questo può essere spiegato dal fatto che il DDPS è un dipartimento speciale, poiché per un terzo del personale il servizio militare è un prerequisito per il loro incarico. E il servizio militare è un obbligo solo per gli uomini.

Tuttavia, la situazione è paragonabile anche per il Dipartimento delle finanze (DFF), che può operare senza tali restrizioni. Solo il 30% del totale delle posizioni nel DFF è occupato da donne, mentre la percentuale di donne in posizioni dirigenziali è inferiore al 15%.



Tutte le cifre sono state calcolate in percentuale dei posti di lavoro (2018)
Fonte: Ufficio federale del personale
NZZ / awi.

Altri dipartimenti hanno un rapporto più equilibrato tra uomini e donne: nel Dipartimento dell'interno (DFI) e nel Dipartimento degli affari esteri (DFAE), la percentuale di donne è quasi del 50 per cento. Nella Cancelleria federale la percentuale raggiunge il 50 per cento. Tuttavia, questo equilibrio non si riflette anche nei livelli di management:



Tutte le cifre sono state calcolate in percentuale dei posti di lavoro (2018)
Fonte: Ufficio federale del personale
NZZ / awi.

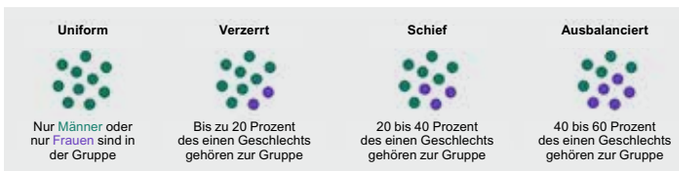
Mentre in alcuni dipartimenti attraggono fondamentalmente poche donne, in altri ci sarebbe effettivamente un numero sufficiente di donne in casa. Tuttavia, finora hanno avuto meno probabilità degli uomini di occupare posizioni dirigenziali. Nel DFAE, ad esempio, la percentuale di donne in posizioni non dirigenziali è del 54%, mentre la percentuale di donne in posizioni dirigenziali è del 23%.

Queste cifre non sorprendono per l'Associazione federale del personale (APC). La presidente Barbara Gysi afferma: «La discriminazione verticale (il cosiddetto soffitto di cristallo) non è ancora stata superata nemmeno a livello federale». Rispetto al settore privato, l'amministrazione federale è già molto più avanzata in termini di promozione delle donne. «Ma il fatto che le donne arrivino effettivamente ai vertici dipende in larga misura anche dai loro diretti superiori».

Quando diventeranno eque le relazioni di genere?

È stato discusso nella ricerca fin dagli anni '70 al più tardi come potrebbe apparire una rappresentazione significativa di entrambi i sessi. Ci sono ricercatrici che dicono che anche una sola donna potrebbe avere un grande impatto e che sarebbe quindi indispensabile una valutazione puramente numerica. Lena Wängnerud, politologa dell'Università di Göteborg, risponde: «Naturalmente anche una sola donna può cambiare molto. Ma quando molte decisioni vengono prese in sottogruppi o in commissioni, c'è semplicemente un problema: l'individuo non può essere ovunque allo stesso tempo ed esercitare un'influenza dove sarebbe necessario.

Un lavoro di ricerca spesso citato divide di conseguenza le relazioni di genere in gruppi come segue:



NZZ / awi.

Non è affatto vero che un gruppo diventa più aperto alle vedute femminili ad ogni ulteriore donna aggiuntiva. Nel caso di proporzioni inferiori di donne sembra essere spesso addirittura il contrario: le donne in solitaria sono particolarmente sotto pressione in queste costellazioni e di solito devono isolarsi o «mascolinizzarsi», dice Jasmin Joecks, un ricercatore dell'Università di Tubinga che si occupa della rappresentazione delle donne nel mondo del lavoro.

Secondo Joecks, c'è però una sorta di momento di ribaltamento quando la percentuale di donne è tra il 20 e il 40 per cento. Ad un certo punto la minoranza è improvvisamente troppo grande per essere ignorata. Le donne rappresentano opinioni che non possono più essere considerate eccezioni. In questo momento, l'intero gruppo beneficia della diversità – e in modo misurabile:

© Adobe Stock (Abbildung zur Veranschaulichung)

In uno studio sulle aziende tedesche, Joecks è stato in grado di dimostrare che le aziende con il 30% o più di donne nel consiglio di sorveglianza producono un miglior rendimento del capitale proprio rispetto a quelle che hanno solo uomini nella loro suite dirigenziale.

I dipartimenti sono ben lungi dall'avere una percentuale significativa di donne nei piani dirigenziali

Se si considera questa quota del 30% di donne come parametro di riferimento per una rappresentanza significativa in posizioni dirigenziali, allora la maggior parte dei dipartimenti federali al livello manageriale ne sono molto lontani.

Quante donne che ricoprono posizioni dirigenziali si trovano ad affrontare quanti uomini

Tutte le cifre sono state calcolate in percentuale dei posti di lavoro (2018) – I cerchi parziali rappresentano la parte equivalente a tempo pieno
Fonte: Ufficio federale del personale
NZZ / awi.

Solo il Dipartimento dell'interno e la Cancelleria federale assicurano la quota del 30%. In tutti i dipartimenti vale che la percentuale di donne in posizioni dirigenziali è significativamente inferiore a quella delle posizioni non dirigenziali.

La Confederazione si è prefissata l'obiettivo di aumentare la percentuale di donne nei quadri superiori. Ma ha abbassato la soglia: per le classi salariali superiori a 30, la percentuale target delle donne è compresa tra il 20 e il 25 per cento. L'Amministrazione federale ritiene di aver raggiunto questo obiettivo per la prima volta nel 2018. Nel suo rapporto personale del marzo 2019, dipinge un «quadro molto positivo» dello sviluppo. Per Barbara Gysi, la più alta rappresentante del personale federale, questo non è sufficiente. Chiede che il parametro di riferimento sia corretto verso l'alto. «Se si fissano i propri valori obiettivo in modo tale da essere sicuri di poterli raggiungere sempre, non ti servirà a nulla.»

Troppo morbide o troppo dure – quanto velocemente le dirigenti vengono criticate

La ricerca ha identificato molte ragioni per cui le donne hanno ancora poche probabilità di raggiungere posizioni di leadership. Ci sono le complesse esigenze delle donne manager, che vengono affrontate anche in ambito scientifico. Se le donne in posizioni dirigenziali sono alla ricerca di comunicazione e compromessi, questo viene interpretato come una debolezza tipicamente femminile. Se, d'altra parte, fanno dichiarazioni dure, sono accusate di mancanza di autenticità. E anche se le donne padroneggiano questo esercizio di equilibrio, gli studi dimostrano che spesso alle donne per la stessa performance vengono attribuite meno competenze di leadership rispetto ai colleghi maschi.

A questo si aggiungono le «old boy networks» in cui gli uomini promuovono soprattutto i loro coetanei conosciuti durante gli studi. Joecks rileva inoltre che spesso è difficile conciliare la carriera e la famiglia, e ciò riguarda soprattutto ancora le donne.

La Confederazione ha fatto molto per conciliare le due cose. L'amministrazione, ad esempio, contribuisce ai costi di assistenza dei dipendenti e offre una mano nel lavoro a tempo parziale. Un articolo della legge sul personale federale consente ai dipendenti di ridurre il carico di lavoro fino al 20 per cento quando nasce un figlio, a condizione che questo non scenda al di sotto del limite del 60 per cento.

Non è tuttavia previsto il diritto al lavoro a tempo parziale nell'amministrazione. Barbara Gysi dice di sentire spesso dai dipendenti che non sono autorizzati a ridurre il loro carico di lavoro. Ciononostante, Gysi sottolinea che il governo federale è un buon datore di lavoro nel «reality check» – specialmente per le donne. «L'amministrazione federale ha riconosciuto che la valorizzazione delle donne paga.»

Come i dipartimenti giustificano la scarsa rappresentanza femminile nelle posizioni dirigenziali

La situazione sembrerebbe simile per i dipartimenti. Il problema è stato riconosciuto e si stanno compiendo sforzi per apportare miglioramenti, dicono i portavoce. In particolare nel DDPS, in tempi recenti sono successe molte cose. La consigliera federale Viola Amherd si è assunta il compito di promuovere le donne nell'esercito e ha istituito un gruppo di lavoro a tal fine. E l'anno scorso due posizioni chiave erano state occupate da donne, anche prima che Amherd rilevasse il dipartimento.

Negli ultimi due anni il Dipartimento degli Affari Esteri ha inoltre nominato due direttrici donne. Il Dipartimento annuncia inoltre che negli ultimi dieci anni sono stati reclutati all'incirca lo stesso numero di uomini e di donne. Tuttavia, ci vorranno «10-15 anni per vedere i risultati raggiungere le posizioni di vertice».

Il Dipartimento delle Finanze spiega la bassa percentuale di donne nel dipartimento in base alla «struttura dei compiti». Le grandi unità amministrative sono «nei cosiddetti domini maschili» come la finanza o l'informatica. Tuttavia, è stata formulata una raccomandazione di privilegiare le candidature di donne a parità di qualifiche. Secondo un portavoce questo sembra avere effetto.

Collaboratrice: Angelika Hardegger

La metodica nel dettaglio

La NZZ ha chiesto a tutti i dipartimenti federali quante donne e uomini sono impiegati nelle rispettive classi salariali da 1 a 38. A questa domanda è stata data risposta solo con informazioni relative alle percentuali di posti di lavoro, motivo per cui le utilizziamo in questo articolo.
Poiché in alcuni anni i dati sono cambiano solo perché, ad esempio, un'unità amministrativa è stata spostata da un dipartimento all'altro, abbiamo deciso di valutare solo i dati più recenti relativi al 2018.
Abbiamo definito le posizioni dirigenziali come tutte le classi salariali al di sopra della classe salariale 28, poiché lo stesso Ufficio federale del personale le descrive come classi salariali per i capi di una «unità organizzativa». Le nostre cifre si discostano quindi dal «Rapporto sulla gestione del personale della Confederazione 2018», poiché è in tale sede sono stati usati il numero di dipendenti e i quadri intermedi sono definiti come classi salariali 24 o maggiori, mentre i quadri superiori partono dalla classe salariale 30.

Pensioniertenkongress des PVB 2019

Der PVB fordert eine Aufwertung der Renten in der 2. Säule

Fast 100 Mitglieder des PVB haben am 25. November am Pensioniertenkongress in der General-Guisan-Kaserne in Bern teilgenommen. Dabei sprachen sie über die Problematik der Renten im Allgemeinen und der Renten in der 2. Säule im Besonderen. Am Ende des Tages übermittelten sie Bundesrat Ueli Maurer, Finanz- und Personalchef des Bundes, eine Resolution, in der sie eine Neubewertung der Renten des pensionierten Bundespersonals fordern – diese wurden seit 2003 nicht mehr angehoben. Als Ausgleich für ihren Kaufkraftverlust verlangen sie die Auszahlung von mindestens CHF 750.–.

Die Präsidentin des PVB und Nationalrätin Barbara Gysi sagte gleich zu Beginn ihrer Eröffnungsrede: «Ich habe Verständnis für die Forderungen unserer pensionierten Mitglieder. Das Problem der 2. Säule betrifft aufgrund der sinkenden Renten auch die Mittelschicht». Sie ist der Meinung, dass die vom Schweizeri-

Congrès des retraité-e-s 2019 de l'APC

L'APC revendique une revalorisation de la rente du 2e pilier

Près de 100 membres de l'APC ont participé le 25 novembre dernier au Congrès des retraité-e-s. Réunis à la Caserne Général Guisan, à Berne, ils ont traité de la problématique des retraites en général et de la rente du 2ème pilier en particulier. A l'issue de cette journée, ils ont adressé au conseiller fédéral Ueli Maurer, chef des finances et du personnel de la Confédération, une résolution demandant une réévaluation des rentes du personnel retraité de la Confédération, celles-ci n'ayant pas été augmentées depuis 2003. Ils exigent au moins le versement d'un montant de CHF 750.– pour compenser la perte de leur pouvoir d'achat.

La présidente de l'APC, Barbara Gysi, conseillère nationale, l'a dit d'emblée dans son discours d'introduction « J'ai de la compréhension pour les revendications de nos membres retraités. Le problème du 2ème pilier touche aussi les classe moyenne car les rentes baissent ». L'initiative populaire « Pour une 13e rente

Resolution für gerechte und sichere Renten!

Sehr geehrter Herr Bundespräsident

Am 25. November 2019 hat der PVB mit mehr als 100 ehemaligen Angestellten des Bundes und seiner Betriebe und heutigen Pensionierten einen Rentnerkongress in der Kaserne Bern durchgeführt. Die Anzahl der Teilnehmenden widerspiegelt ein reges Interesse der PVB-Mitglieder an den Rentenfragen und zeigt die Sorgen, die sie sich um ihre finanzielle Zukunft machen.

Aktuelle Rentenhöhe, Beizug bei Sanierungen, stets steigende Krankenkassenprämien, keine erhaltene Teuerung in der 2. Säule seit 2005 waren die meist gefallenen Themen in den engagierten, konstruktiven und spannenden Diskussionen.

Die Initiative «Für eine generationengerechte Altersvorsorge» mit der möglichen Einführung von Wackelrenten führt zu grosser Verunsicherung und giesst zusätzlich noch Öl ins Feuer.

Gemäss Bundespersonalgesetz kann das Vorsorgewerk Bund die Renten erst ab einem Deckungsgrad von 115 % der Teuerung anpassen. Der Deckungsgrad ist zwar stabil, jedoch weit entfernt von diesem Zielwert.

Deshalb fordern die ehemaligen Mitarbeitenden des Bundes, im Sinne eines ausserordentlichen Teuerungsausgleiches eine einmalige Zulage von CHF 750 als teilweise Kompensation für den Kaufkraftverlust. Längerfristig soll die Teuerung ganz oder teilweise kompensiert werden.

Der Rentnerkongress hat zusätzlich zu der erwähnten Einmalzulage einstimmig eine Resolution mit weiteren Forderungen verabschiedet:

- *Laufende Renten dürfen auch künftig nicht zu Sanierungsmassnahmen herangezogen werden.*
- *Die technischen Parameter der laufenden Renten sind unantastbar.*
- *Flexible Renten in der 2. Säule sind vehement zu bekämpfen - heute und in Zukunft.*
- *Optimierung der BVG-Aufsicht mittels «Leitplanken gegen Missbrauch in Vermögens- und Finanzverwaltung».*
- *Auf Pensionskassengelder dürfen keine Negativzinsen erhoben werden.*

Wir bitten Sie die Inhalte der Resolution aufzunehmen und entsprechende Massnahmen einzuleiten. Gerne sind wir bereit in einem Gespräch die Beweggründe und die Forderungen detailliert darzulegen.

Auf Ihre Antwort und ihr Handeln sind wir sehr gespannt.

Barbara Gysi, Nationalrätin — Janine Wicki
Verbandspräsidentin — Generalsekretärin

Résolution pour des rentes justes et sûres !

Monsieur le Président de la Confédération,

Le 25 novembre 2019, l'APC a organisé son Congrès des retraité-e-s dans l'enceinte de la caserne de Berne. Cet événement a réuni plus d'une centaine d'anciens collaborateurs et collaboratrices de la Confédération et de ses entreprises — un nombre qui témoigne bien du vif intérêt que nos membres portent aux questions de rentes, mais aussi des inquiétudes qu'ils éprouvent quant à leur avenir financier.

Niveau actuel des retraites, participation à des mesures d'assainissement, primes d'assurance-maladie en constante augmentation, absence de compensation du renchérissement dans le 2e pilier depuis 2005 – tels ont été les principaux sujets abordés au cours de la rencontre. Ceux-ci ont fait l'objet de discussions passionnantes, engagées et constructives.

L'initiative « pour une prévoyance vieillesse respectueuse de l'équité intergénérationnelle », qui prévoit la possibilité d'introduire des rentes variables, suscite une grande incertitude et ajoute encore de l'huile sur le feu.

Conformément à la loi sur le personnel de la Confédération, la caisse de prévoyance de la Confédération ne peut procéder à une adaptation des rentes au renchérissement que lorsqu'elle dispose d'un taux de couverture d'au moins 115 %. Or, bien que le taux soit stable, on est encore bien loin de cet objectif.

Compte tenu de la situation, les anciens membres du personnel fédéral réclament une allocation unique de 750 CHF à titre de correction partielle de la baisse de leur pouvoir d'achat, ce qui correspondrait à une compensation extraordinaire du renchérissement. À terme, le renchérissement devra être compensé de manière intégrale ou partielle.

Outre l'allocation unique mentionnée ci-dessus, le Congrès des retraité-e-s a également adopté à l'unanimité une résolution comprenant plusieurs autres exigences :

- *Les rentes actuelles ne devront pas non plus servir à des mesures d'assainissement dans le futur.*
- *Les paramètres techniques des rentes actuelles ne peuvent en aucun cas être modifiés.*
- *La flexibilisation des rentes du 2e pilier doit être vivement combattue – aujourd'hui comme demain.*
- *La surveillance LPP doit être optimisée à l'aide d'un « cadre qui empêche les abus dans l'administration de la fortune et la gestion financière ».*
- *Aucun taux d'intérêt négatif ne doit être prélevé sur les avoirs de la caisse de pensions.*

Nous vous remercions de prendre note du contenu de cette résolution et d'engager les mesures appropriées. Nous nous tenons volontiers à votre disposition pour discuter du détail de nos exigences et des motivations derrière celles-ci.

Nous attendons avec impatience votre réponse et vos actions.

Barbara Gysi, conseillère nationale et présidente de l'APC — Janine Wicki Secrétaire générale

schen Gewerkschaftsbund lancierte Volksinitiative «Für eine 13. AHV-Rente» die richtige Antwort auf die verminderte Kaufkraft der Rentnerinnen und Rentner ist. Besorgt zeigt sie sich hingegen über die Lancierung der Volksinitiative «Für eine generationengerechte Altersvorsorge» (eine Initiative mit dem irreführenden Namen «Vorsorge ja – aber fair»), da diese die Sicherheit der Renten in Frage stellt und die Rentnerinnen und Rentner im Alter destabilisiert.

Der neue Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und frisch gewählte Nationalrat Pierre-Yves Maillard ist schockiert über die Tatsache, dass «die neuen Renten in der 2. Säule kontinuierlich sinken, während die Beiträge steigen. Nach einem arbeitsreichen Leben ist eine steigende Zahl von Frauen und Männern von Armut bedroht. Das ist nicht normal».

AVS » lancée par l'Union syndicale suisse constitue une réponse à la baisse du pouvoir d'achat des retraité-e-s, estime-elle. Elle s'inquiète par contre du lancement de l'initiative populaire « Pour une prévoyance vieillesse respectueuse de l'équité intergénérationnelle » (initiative au nom trompeur de « Prévoyance oui – mais équitable ») car elle remet en question la sûreté des rentes et déstabilise le rentier dans la vieillesse.

Le nouveau président de l'Union syndicale suisse (USS), Pierre-Yves Maillart, fraîchement élu au Conseil national est scandalisé par le fait que « les nouvelles rentes du 2e pilier baissent continuellement alors que les cotisations augmentent. Après une vie de travail, un nombre toujours plus nombreux d'hommes et de femmes sont menacés de pauvreté. Ce n'est pas normal ».

Anschliessend erläuterte er, dass der Bundesrat nach dem Scheitern der Reform «Altersvorsorge 2020» im Jahr 2017 die Sozialpartner aufgefordert habe, einen Vorschlag zur Stabilisierung der beruflichen Vorsorge auszuarbeiten, der die Beibehaltung des aktuellen Leistungsniveaus vorsieht. Mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband wurde eine Einigung erzielt, der Schweizerische Gewerbeverband stellte sich hingegen gegen den Kompromiss.

Dieser Kompromiss sieht vor, den Mindestumwandlungssatz für den obligatorischen BVG-Anteil von 6,8 % auf 6 % zu senken, was zu einer Kürzung der Renten um rund 10 % führt. Damit die gleichen Leistungen gewährleistet werden können, soll ein Rentenzuschlag (in Form eines fixen Betrages pro Person) gewährt werden, der solidarisch durch einen Lohnbeitrag von 0,5 Prozent auf den

Il a expliqué ensuite qu'après l'échec essuyé par la réforme « prévoyance vieillesse 2020 » en 2017, le Conseil fédéral, a demandé aux partenaires sociaux d'élaborer une proposition pour stabiliser la prévoyance professionnelle, l'exigence étant le maintien du niveau actuel des prestations. Un accord a été trouvé avec l'Union patronale suisse ; l'Union suisse des Arts et Métiers est par contre opposée au compromis.

Le compromis prévoit de baisser le taux de conversion minimal pour la part obligatoire LPP de 6.8 % à 6 % en une seule fois, ce qui a pour conséquence une baisse des rentes de 10 % environ. Pour garantir les mêmes prestations, on prévoit l'octroi d'un supplément de rente (sous forme d'un montant fixe par personne), financé de manière solidaire par une cotisation salariale de 0.5 % sur le sa-

AHV-pflichtigen Jahreseinkommensbezügen bis CHF 853 200.– finanziert wird. Der Koordinationsabzug wird von CHF 24 885.– auf CHF 12 443.– halbiert. Zudem werden künftig nur noch zwei Sätze auf die Altersgutschriften angewendet: Eine Gutschrift von 9 % im Alter von 25 bis 44 Jahre und eine Gutschrift von 14 % ab 45 Jahren bis zum Rentenalter. Diese Massnahmen bewirken eine Modernisierung des BVG, sagte der Präsident des SGB.

Der Bundesrat ist mit diesem Kompromiss einverstanden. Die Debatte im Parlament wird noch 2020 stattfinden. Pierre-Yves Maillard zeigt sich mit dem Kompromiss zufrieden. «Es ist wichtig, das System der 2. Säule abzusichern, langfristig ist jedoch die 1. Säule der sicherste Weg, um das Rentensystem in unserem Land nachhaltig zu sichern».

Für den Präsident der Sonderkommission Pensionierte des PVB und ehemaligen stellvertretenden Generalsekretär des PVB Fred Scholl «ist es das Hauptanliegen einer Rentnerin oder eines Rentners, ihre oder seine Rente sicher und regelmässig zu erhalten». Aus diesem Grund müssten die Rentnerinnen und Rentner die heimtückische Initiative «Vorsorge ja – aber fair» bekämpfen und sich für die Initiative für eine 13. AHV-Rente einsetzen. An eine Erhöhung der Renten glaubt er nicht, da der Bundesrat und das Parlament kategorisch dagegen sind und die Auffassung vertreten, dass das Problem vor allem die Erwerbsbevölkerung betreffe, die immer mehr Beiträge für tiefere künftige Renten zahlt.

Iwan Lanz, Leiter Vorsorge und Mitglied der Geschäftsleitung bei Publica, erklärte anhand von konkreten Beispielen, wie eine Rente finanziert wird. Er beantwortete die zahlreichen Fragen zur Zuverlässigkeit der Märkte, zur Finanzstärke von Publica und zur genauen Rolle der Pensionskasse des Bundes.

In der zweiten Hälfte des Nachmittags diskutierten und genehmigten die Teilnehmenden eine Resolution zuhanden des Bundesrats, in der sie eine Neubewertung ihrer Renten fordern, die seit 2003 nicht mehr erhöht worden sind. Sie verlangen, dass den Rentnerinnen und Rentnern des Bundes mindestens CHF 750.– ausgezahlt werden, um ihren Kaufkraftverlust auszugleichen. Zudem fordern sie den Bundesrat auf, sich entschieden gegen die Einführung einer flexiblen Rente auszusprechen.

Luc Python

laire soumis à l'AVS jusqu'à concurrence d'un revenu annuel de CHF 853'200.–. Quant à la déduction de coordination, elle sera réduite de moitié, passant de CHF 24'885 à CHF 12'443.–. A l'avenir également, il n'y aura plus que deux taux appliqués aux bonification de vieillesse : une bonification de 9 % entre l'âge de 25 à 44 ans et une de 14 % à partir de 45 ans jusqu'à l'âge de la retraite. Ces mesures constituent une modernisation de la LPP, a estimé le président de l'USS.

Le Conseil fédéral est d'accord avec ce compromis. Le débat au Parlement aura lieu en 2020 encore. Pierre-Yves Maillard s'est dit satisfait du compromis. « Il est important d'assurer le système du 2ème pilier, mais à long terme c'est le 1er pilier qui constitue la voie la plus sûre pour pérenniser le système des rentes dans notre pays ».

Pour le président de la commission des retraité-e-s de l'APC et ancien secrétaire général adjoint de l'APC, Fred Scholl « le principal souci d'un-e retraité-e est de recevoir de manière certaine et régulière sa rente ». C'est pourquoi les retraité-e-s doivent lutter contre l'initiative pernicieuse « Prévoyance oui – mais équitable ». Ils doivent aussi s'engager en faveur de l'initiative pour une 13e rente AVS. Quant à une augmentation des rentes, il n'y croit pas car le Conseil fédéral et le Parlement s'y opposent catégoriquement, estimant que le problème se concentre surtout parmi la population active qui paie toujours plus de cotisation pour des rentes futures moindres.

Quant à Iwan Lanz, responsable de la prévoyance et membre de la direction chez Publica, il a expliqué – à l'aide d'exemples concrets – comment une rente est financée. Il a répondu à de très nombreuses questions portant sur la fiabilité des marchés, la solidité financière de Publica ainsi que sur son rôle exact.

Durant la deuxième partie de l'après-midi, les participant-e-s ont débattu et adopté une résolution à l'attention du Conseil fédéral demandant une réévaluation de leur rente, celles-ci n'ayant pas été augmentées depuis l'année 2003. Ils exigent au moins le versement d'un versement unique de CHF 750.– aux rentiers de la Confédération pour compenser la perte de leur pouvoir d'achat. Ils demandent également au Conseil fédéral de s'opposer fortement à l'introduction d'une rente flexible.

Luc Python

Sektionen

Sektion EDA / DFAE

Einladung zur Hauptversammlung 2020

Die nächste Hauptversammlung findet am **26. März 2020 um 18.00 Uhr in der Welle 7** (Schanzenstrasse 5, 3008 Bern) unter Teilnahme der Präsidentin des PVB, Nationalrätin Barbara Gysi, statt.

Im Anschluss an die Versammlung gibt es ein reichhaltiger Aperitif. Nähere Informationen und die Tagesordnung folgen zu einem späteren Zeitpunkt.

Der Sektionsvorstand

Invitation à l'assemblée générale 2020

La prochaine assemblée générale aura lieu **le 26 mars à partir de 18 heures à la Welle 7** (Schanzenstrasse 5, 3008 Bern) avec participation de la Présidente de l'APC, Madame la conseillère nationale Barbara Gysi.

L'assemblée générale sera suivie d'un apéro riche. Des informations plus détaillées et l'ordre du jour suivront ultérieurement.

Le comité de la section

Sektion Finanzdepartement

Einladung zur Hauptversammlung der Sektion Finanzdepartement

Montag, 30. März 2020
17.30 Uhr, Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Bern

Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der Hauptversammlung vom 1. Monat 2019
4. Jahresbericht 2019
5. Finanzielles
   5.1 Jahresrechnung 2019
   5.2 Rechnungsrevisorenbericht 2019
   5.3 Voranschlag 2020
   5.4 Sektionsbeitrag 2021
6. Ehrungen
7. Wahlen
8. Informationen aus dem Verbandssekretariat
9. Anträge der Mitglieder (Anträge sind bis 26. März 2020 schriftlich an Ruedi Lüthi, Spiegelstrasse 12, 3095 Spiegel oder via E-Mail ruedi.luethi.pvb@bluewin.ch einzureichen)
10. Referat zu aktuellem Thema (Publikation anfangs März 2020)
11. Verschiedenes

Nach der HV sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einem Apéro und Nachtessen eingeladen.
Wir hoffen, viele Kolleginnen und Kollegen an der HV begrüssen zu dürfen.

Mit freundlichen Grüssen
Der Vorstand

Sektion Pensionierte

Einladung Hauptversammlung

Dienstag, 3. März 2020
14.30 bis 16.30 Uhr,
Achtung: Hotel Kreuz Bern

Traktanden
1. Eröffnung und Begrüssung
2. Genehmigung des Protokolls der HV 2019 vom 27.2.2019
3. a. Jahresbericht des Präsidenten
   b. Genehmigung Jahresbericht
4. Ehrung Verstorbene
5. Ehrung Jubilare
6. Finanzielles
   – Sektionsrechnung 2018
   – Bericht des Revisors
   – Genehmigung Rechnung 2018
   – Genehmigung Budget 2019 (inkl. Festlegen des Mitgliederbeitrages der Sektion)
7. Entlastung des Kassiers, des übrigen Vorstandes und des Revisors
8. Wahlen
9. Behandlung von Anträgen der Mitglieder, sofern solche mindestens drei Wochen vor der HV beim Präsidenten schriftlich eingereicht worden sind
10. Jahresprogramm 2020
11. Grussadresse eines Vertreters der GL oder des Sekretariats
12. Verschiedenes

Für den Vorstand
Fred Scholl, 079 444 75 92,
fscholl@bluewin.ch

Veranstaltungen 2020

Mo, 20. Januar | 11.00–15.00 Uhr | Franz Brügger:
Treberwurstessen und Besichtigung Brennerei, Fam. Tschanz, Twann
Mo, 17. Februar | ganzer Tag | Fred Scholl:
Beyeler Museum, Riehen/Basel
Di, 3. März | 14.30–16.30 Uhr | Vorstand:
Hauptversammlung, Hotel Kreuz
Di, 5. Mai | ganzer Tag | Franz Brügger:
Rebenweg Bielersee, Ligerz
Mi, 3. Juni | 13.00–18.00 Uhr | Erich Senn:
Swissessence, Wangen a.A.
Fr, 10. Juli | ganzer Tag | René Megert:
Krindenhof, Heiligenschwendi
Di, 11. August | ganzer Tag | Fred Scholl:
Handegg/Grimsel
Fr, 4. September | ganzer Tag | René Megert:
Apfelchüchliweg, Grindelwald
Mi, 28. Oktober | 12.45–17.45 Uhr | Erich Senn:
Phytomed, Hasle/Burgdorf
Mo, 7. Dezember | 14.30 Uhr | Vorstand:
Jahresschlusshöck, gemütliches Beisammensein, Casino Bern, Salon Bernois

Fred Scholl
031 901 24 67 / 079 444 75 92,
fscholl@bluewin.ch
René Megert
031 771 12 74,
rene.megert@gmail.com
Gérard Python
079 775 20 73,
gpython@me.com
Erich Senn
031 761 27 32,
erich.senn@bluewin.ch
Franz Brügger
079 682 80 61,
franz.bruegger@zapp.ch

Allfällige Programm- und Datenänderungen bleiben vorbehalten.
Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind zu finden im alle zwei Monate erscheinenden **«PVB Magazin»** und auf der Webseite des PVB unter der Sektion Pensionierte (www.pvb.ch).

Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB aber auch die Mitglieder aus anderen Sektionen mit ihren Partnerinnen und Partnern sind herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.

Der Vorstand

Sektion VBS

Einladung zur 79. ordentlichen Hauptversammlung

Mittwoch, 18. März 2020
18.00 Uhr, Kaserne der Berner Truppen, Papiermühlestrasse 13+15, 3000 Bern 22, Start im Raum Nr. 010
Raumöffnung: 17.30 Uhr

ACHTUNG: Transport ab Thun in diesem Jahr möglich. Abfahrt im Car-Terminal beim Bahnhof um 17.00 Uhr. Direkte Fahrt nach Bern respektive Rückfahrt nach Thun. Ohne Zwischenhalte.

Traktanden
1. Begrüssung und Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der HV vom 20.3.2019
3. Jahresbericht 2019
4. Wahlen
   a) Delegierte für die DV 2019
   b) Ersatz Revisor/in
5. Finanzielles
   a) Jahresrechnung 2019
   b) Revisorenbericht
   c) Voranschlag 2020
6. Ehrungen
7. Jahresprogramm 2020
8. Anträge
9. Verschiedenes

Anschliessend an die Versammlung sind alle Teilnehmenden und Gäste zum Apéro und Nachtessen eingeladen. Anträge sind bis spätestens am 26.2.2020 zu richten an:
Daniel Nyffenegger, Präsident Sektion VBS, Wahlackerstrasse 57, 3052 Zollikofen, E-Mail:
daniel.nyffenegger@sunrise.ch

Wir freuen uns auf eine grosse Teilnehmerzahl.

Herzliche Grüsse
Der Vorstand

Sektion VBS Senioren

Jahresprogramm 2020 Seniorenclub Sekt VBS/PVB

Unser Stammlokal ist neu das Restaurant Treffpunkt, Kaserne Bern (13b)

Mi, 8. Januar: Stamm
Mi, 12. Februar: Stamm
Fr, 21. Februar: Treberwurstessen in Twann
Mi, 11. März: Stamm
Mi, 18. März: HV VBS/PVB
Mi, 8. April: Stamm
Mi, 13. Mai: Spezialprogramm
Mi, 10. Juni: Stamm
Mi, 8. Juli: Stamm
Mi, 12. August: Stamm
Mi, 9. September: Seniorenreise
Fr, 14. Oktober: Stamm
Mi, 23. Oktober: Jassmeisterschaft, Beginn **17.00 h** (MK der Berner Truppen)
Mi, 11. November: Stamm
Mi, 2. Dezember: Stamm und Jahresschlussessen **11.30 h** (MK der Berner Truppen)

Stamm ist ab 14.00 h im Restaurant Treffpunkt in der Kaserne Bern (13b). Mit dem Tram Nr. 9 bis Station Breitenrain oder mit Bus Nr. 10 bis Station Schönburg).

Alle pensionierten Mitglieder der Sektion VBS sind herzlich willkommen. Wir freuen uns alle über eine grosse Teilnehmerschar. Es wird kein Clubbeitrag erhoben und die Teilnahme an Anlässen ist freiwillig.

Euch allen und Euren Familien wünsche ich für das neue Jahr von Herzen alles Gute, beste Gesundheit, viel Lebensfreude und Zufriedenheit, guten Mut sowie viel Kraft und Zuversicht.

Ich freue mich mit Euch auf ein erlebnisreiches Jahr 2020 und auf gute und gepflegte Kameradschaft.

Freundliche Grüsse
Sektion VBS
Maria Mauron
Obfrau Seniorenclub

Hauptversammlungen 2020
Assemblées générales 2020
Assemblea generale 2020

Siehe Seiten 17–20
Voir pages 17–20
Vedi pagine 17–20

Sektion AVANTI (Pensionierte)

Einladung zur Hauptversammlung 2020

Mittwoch, 11. März 2020

Militärkaserne Bern, Papiermühlestrasse, 3014 Bern
Seminarraum 010 im Gebäude «Mannschaftskaserne der Berner Truppen»

17.30 Uhr Beginn der Hauptversammlung; anschliessend Apéro und Nachtessen offeriert von der Sektion

Traktanden

1. Begrüssung und Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der Hauptversammlung vom 13. März 2019
3. Tätigkeitsbericht 2019
4. Ehrungen
5. Finanzen
   a. Jahresrechnung 2019
   b. Revisorenbericht für 2019
   c. Voranschlag 2020
   d. Sektionsbeitrag 2021
6. Wahlen
   a. Wahl des Vorstandes
   b. Wahl der Revisoren
   c. Wahl der Delegierten für die Delegiertenversammlung vom 17. November 2020
7. Tätigkeitsprogramm 2020
8. Anträge der Mitglieder
   Die Anträge sind bis 11. Februar 2020 schriftlich und begründet dem Vorstand einzureichen
9. Verschiedenes
10. Umfrage und Schluss der Hauptversammlung 2020

Der Vorstand der Sektion AVANTI

Invitation à l'assemblée générale 2020

Mercredi 11 mars 2020

à la Militärkaserne Bern, Papiermühlestrasse, 3014 Bern
Seminarraum 010 dans le bâtiment «Mannschaftskaserne der Berner Truppen»

17.30 h Début de l'assemblée;
Ensuite apéritif et repas offert par la section

Ordre du jour

1. Salutations et élection des scrutateurs et scrutatrices
2. Procès-verbal de l'assemblée du13 mars 2019
3. Rapport d'activité 2019
4. Hommages
5. Finances
   a. Comptes annuels 2019
   b. Rapport des vérificateurs pour 2019
   c. Budget 2020
   d. Cotisation de la section pour 2021
6. Elections
   a. Election des membres du comité
   b. Election des vérificateurs de comptes
   c. Election des délégué-e-s pour l'assemblée des délégué-e-s du 17 novembre 2020
7. Programme d'activités pour 2020
8. Propositions des membres
   Les propositions motivées doivent être soumis par écrit au comité de la section **jusqu'au 11 février 2020**
9. Divers
10. Questions et fin de l'assemblée générale 2020

Le comité de la section AVANTI

Sektion Luzern

Hauptversammlung 2020

Dienstag, 31. März 2020,
ab 18.00 Uhr
Restaurant Prelude im Gersag-Emmenbrücke
Einladung wird zeitgerecht per Post zugesandt.
Anmeldung unbedingt erforderlich.

Der Vorstand

Sektion Zürich

Einladung zur Hauptversammlung 2020

Liebe Mitglieder der PVB-Sektion Zürich

Die PVB-Sektion Zürich freut sich, Sie an die nächste Hauptversammlung einzuladen.

Restaurant Spitz, Museumstrasse 2, 8001 Zürich, info@restaurantspitz.ch, Dienstag, 10. März 2020, 18.00 Uhr

Bitte melden sich bis spätestens am Sonntag, 1. März 2020 für das Nachtessen und die Hauptversammlung bei Fabio Trombetta fabio.trombetta@bluewin.ch an.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Freundliche Grüsse
Fabio Trombetta
Kassier PVB-Sektion Zürich

Sektion Unterwalden

Einladung zur Hauptversammlung 2020

Mittwoch 18. März 2020
19.00 Uhr Beginn Nachtessen; anschliessend Hauptversammlung
Personal-Restaurant Cockpit, Flugplatz Buochs

Traktanden:

1. Begrüssung
2. Wahl des Stimmenzählers
3. Protokoll der Hauptversammlung 2019
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Auflösung PVB Sektion Luzern auf Ende 2020 (Auswirkung auf Sektion Unterwalden)
6. Jahresrechnung 2019; Revisorenbericht
7. Voranschlag 2020
8. Sektionsbeitrag für Aktive und Pensionierte
9. Wahlen
   a) 2 Vorstandsmitglieder für je 2 Jahre (Wiederwahl)
   b) Wahl des Präsidenten für 2 Jahre (Wiederwahl)
   c) Wahl von 1 Revisor für 2 Jahre (Wiederwahl)
   d) Delegierter für die Delegiertenversammlung 2020
10. Anträge der Mitglieder (Anträge sind bis 7 Tage vor der Hauptversammlung dem Präsidenten einzureichen: hugo.ettlin.eth@vtg.admin.ch)
11. Ehrungen
12. Unsere Gäste haben das Wort (Verbandssekretär Jürg Grunder wird uns über diverse Themen orientieren)
13. Verschiedenes / Reka Info

Der Vorstand erwartet Euch **pünktlich um 19.00 Uhr zum Nachtessen im: Personal-Restaurant Cockpit, Flugplatz Buochs**

Anmeldung erwünscht!
hugo.ettlin.eth@vtg.admin.ch
Tel. 058 466 55 25

Mit kollegialen Grüssen
Der Vorstand
der PVB Sektion Unterwalden

Section Payerne

La prochaine assemblée générale aura lieu **le mardi 31 mars 2020.** Réservez d'ores et déjà la date. Le lieu et l'heure vous seront communiqués ultérieurement.

Les membres du comité actuel sont :
Luc Python, président
Pierre Savary, vice-président
Jean-Michel Cornuz, caissier
Rolf Aschwanden, membre
Christophe Defferard, membre
Damien Pittet, membre

Section Genève

Invitation à l'assemblée générale

Chères et chers collègues,
Nous avons le plaisir de vous informer que notre prochaine assemblée générale est d'ores et déjà fixée au **jeudi 19 mars 2020.** Le lieu, l'horaire ainsi que l'ordre du jour vous seront communiqués ultérieurement.

APC-Section Genève
René-Simon Meyer & Massimo Tognola

Section Rhône

Invitation à l'assemblée générale

Notre assemblée générale aura lieu **le 24 avril 2020,** à St-Maurice à 18h00 à l'hôtel de la Dent-du-Midi. Réservez d'ores et déjà la date !

Votre comité

Section APC-EPFL

Vous êtes cordialement invités à participer à notre assemblée générale qui se tiendra le jeudi 26 mars 2020 à 11h30 à l'EPFL. Le lieu exact sera confirmé ultérieurement.

Cette assemblée sera suivi d'un apéro musclé.
A vos agendas !
Nous vous remercions d'ores et déjà de votre participation.

Section Lausanne

Venez le temps d'une soirée vous informer sur les sujets d'actualité

Vous êtes invité-e à l'assemblée générale ordinaire de la section de Lausanne qui aura lieu le **mardi 17 mars 2019 à 18h00** dans la Salle des conférences du restaurant « le Milan » au Boulevard de Grancy 54 à Lausanne – sous gare- !
Bus, train, parking, métro, tout proches, sont à votre disposition.

Ordre du jour

1. Ouverture, communications
2. Nomination des scrutateurs
3. Salutations aux/des orateurs
4. Rapport du comité
5. Adoption du PV AG 2019
6. Finances, effectif, comptes 2019, rapport des vérificateurs, divers
7. Elections de 2 vérificateurs de comptes
8. Elections au sein du comité (*** réélections les années impaires ***)
9. Exposé de nos représentants syndicaux sur les thèmes d'actualité du monde syndical, … avec **DISCUSSION GÉNÉRALE ET QUESTIONS AUX ORATEURS**

Vers 19h30, le repas en commun vous sera servi au restaurant «Le Milan» et permettra de continuer sur les questions en suspens, penser à l'avenir, …

BON APPÉTIT ! Plusieurs offres de repas vous seront proposées sur place.

Inscription nécessaire pour ce souper au prix de Frs 30.–, boissons comprises.

Le comité vous présente ses très cordiales salutations et se réjouit de vous rencontrer à l'occasion de cette assemblée générale 2020.

Alain Favre / APC – Section Lausanne

Sezione Ticino

Care colleghe e colleghi

A nome del comitato Vi invito alla nostra assemblea generale ordinaria 2020 che avrà luogo
venerdì 3 aprile 2020 ore 18:45 nella sala di MeteoSvizzera, al termine la cena c/o il ristorante Funicolare
(Via al Santuario 4, 6644 Orselina)

L'assemblea avrà luogo dopo la visita a MeteoSvizzera (prevista alle ore 17:30) in Via ai Monti 146, 6605 Locarno Monti (siete pregati di non utilizzare i posteggi di Meteo-Svizzera, ma di utilizzare quelli pubblici che si trovano a ca.150 m direzione Orselina).

Col seguente ordine del giorno

1. Approvazione ordine del giorno
2. Rapporto d'attività
3. Rapporto finanziario
4. Rapporto del revisore
5. Nomine statutarie
6. Diversi
7. Saluto degli ospiti
8. Eventuali

Sarà presente il segretario centrale Elias Toledo.

Al termine dell'assemblea è prevista come sempre una cena in comune. Vi preghiamo gentilmente di annunciare per tempo la vostra partecipazione.

Per favore inviare **entro il 20 marzo 2019** a: Igor Rollini, Via Cantonale 40, 6594 Contone
oppure inviare una mail a igor.rollini@sunrise.ch.

Con cordiali saluti
APC Sezione Ticino
Per il comitato
il presidente, Igor Rollini

Impressum

Erscheinungsweise: 5-mal pro Jahr

Redaktion:
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
Redaktoren/-innen: Janine Wicki, Jürg Grunder, Luc Python, Rahel Imobersteg
Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin: Martine Currat-Joye
Administrations- und Sektionsverantwortliche: Melanie Spicher, Sarah Meyer, Natascha Krebs
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

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

Adressänderungen:
Mutationsdienst PVB
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
E-Mail: pvb@pvb.ch
Tel. +41 (0)31 938 60 61

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

WEMF-beglaubigte Auflage: 9186 Exemplare