PVB APC

Nr. 6 | Dezember | Décembre | Dicembre 2016

Magazin-e

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

Vom Postamt zum Supermarkt

Zum Wandel der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst unter neoliberalen Vorzeichen. | **Seite 10**

De l'office de poste au supermarché

Changement des conditions de travail dans le service public sous des prémices néolibérales. | **Page 21**

Da ufficio postale a supermercato

Riflessioni sulle condizioni di lavoro nel servizio pubblico alle luce di segnali neoliberali. | **Pagina 27**

©Die Post | La Poste

Inhalt

Editorial: Amtsübergabe von René-Simon Meyer an Barbara Gysi | Seite 3

EAV: Stellenbesetzungsverfahren geklärt | Seite 4

Zweite Nullrunde fürs Personal: Falsch und schädlich! | Seite 5

Lohnverhandlungen für den ETH-Bereich: Ein wenig motivierender Entscheid für das Personal | Seite 5

Veränderungen in der Edelmetallkontrolle: «Die EZV schaut zu ihren Leuten!» | Seite 6

PVB Erfolg: Interview mit Felix Reinmann, ehemaliger Staatsanwalt | Seite 8

Dialog VBS: Weitere Personalkürzungen werden ohne Entlassungen nicht möglich sein | Seite 9

Dossier: Vom Postamt zum Supermarkt | Seite 10

Interview … mit Barbara Gysi, neue Präsidentin des PVB | Seite 13

7 Fragen an … an Franziska Blaser | Seite 14

Delegiertenversammlung: Wahl der neuen Präsidentin des PVB | Seite 31

Sommaire

Editorial: passage de témoins de René-Simon Meyer à Barbara Gysi | Page 15

Succès de l'APC: questions à Felix Reinmann, ancien procureur fédéral | Page 16

Gel des salaires pour la deuxième année consécutive: c'est faux et néfaste! | Page 17

Négociations salariales pour le Domaine des EPF: une décision peu motivante pour le personnel | Page 17

Changements au Contrôle des métaux précieux: «l'AFD veille sur son personnel!» | Page 19

Dossier: de l'office de poste au supermarché | Page 21

Interview … de Barbara Gysi, nouvelle présidente de l'APC | Page 24

7 questions à … Priska Grandjean | Page 25

Assemblée des délégué-e-s: élection de la nouvelle présidente de l'APC | Page 30

Sommario

Editoriale: Passaggio del testimone da René-Simon Meyer a Barbara Gysi | Pagina 26

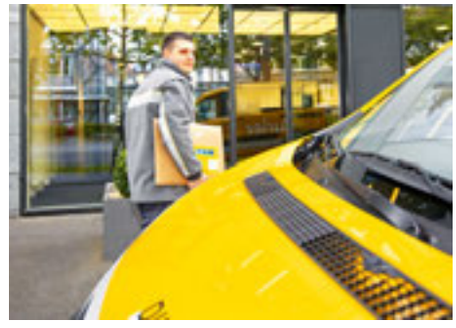
Dossier: Da ufficio postale a supermercato | Pagina 27

Interview … con Barbara Gysi, nuova presidente dell'APC | Pagina 30

Sektionen – Sections – Sezioni | Seite 34

Zweite Nullrunde fürs Personal: Falsch und schädlich!

Der PVB, im Rahmen der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB), hat dem zuständigen Bundesrat Ueli Maurer die Forderungen für das kommende Jahr präsentiert: 1% generelle Lohnerhöhung für das Bundespersonal oder eine Einmalzulage von 1500 Franken bei einem Vollzeitpensum. Das Personal sollte am rekordhohen Überschuss, der auf 2,2 Mrd. Franken prognostiziert wird, beteiligt werden. Schliesslich ist das voraussichtlich ausserordentlich gute Jahresergebnis auch auf die motivierte Arbeit der Bundesangestellten zurückzuführen. **Seite 5**



De l'office de poste au supermarché

Par le passé, travailler dans le service public était un gage de sécurité, de stabilité et de bonnes perspectives professionnelles, et le secteur public lui-même était perçu comme un employeur moderne, un modèle en termes de droit social et de droit du travail pour la communauté des travailleurs. Depuis plusieurs années, on assiste à l'érosion de ce solide monument; dans un nombre croissant de domaines du secteur public, les rapports de travail précaires, incertains et «flexibles» gagnent du terrain. **Page 21**

Assemblea dei delegati: Barbara Gysi, nuova presidente dell'APC

Le delegate e i delegati dell'APC, riuniti in assemblea il 3 novembre scorso a Berna, hanno esternato la loro esasperazione a proposito dei piani di risparmio della Confederazione. Per farsi sentire dal Parlamento hanno eletto una nuova presidente, la consigliera nazionale Barbara Gysi (PS/SG). **Pagina 33**

Amtsübergabe von René-Simon Meyer …

Es war mein Wunsch und mein Wille, eine Parlamentarierin an die Spitze des PVB zu holen, um eine bessere Verteidigung der Interessen unserer Mitglieder gewährleisten zu können. Dies ist mir gelungen und ich trete nun meinen Sitz an die Nationalrätin Barbara Gysi ab. Ich wünsche ihr viel Befriedigung in diesem Amt.

In den sechs Jahren als Präsident habe ich versucht, unseren gewerkschaftlichen Diskurs und unsere Aktionen kreativ zu gestalten. Mit Erfolg! Es lässt sich nicht von der Hand weisen, dass der PVB an Gewicht gewonnen hat. In einem Kontext, in dem ein populistischer, sich gegen Staatsangestellte richtender Diskurs den Service Public und sein Personal gefährdet, ist diese Stärkung auch unbedingt nötig. Getreu seinem Motto «Stärker Zusammen» hat der PVB auch verstärkt mit seinen Partnern der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB) zusammengearbeitet.

Eine Veränderung, die mir besonders am Herzen lag, war eine grössere Nähe zu unseren Mitgliedern. Auch dies ist mit gelungen, denn der PVB ist heute an den Arbeitsorten präsent und trifft mit seinen Mitgliedern und dem ganzen Personal des Bundes und seiner Betriebe zusammen. Er kämpft an ihrer Seite! Dank einer umfassenden Lobby-Arbeit ist es uns gelungen, den Entwurf des Meteorologiegesetzes zum Scheitern zu bringen – eine Reform, die zu einer Privatisierung geführt hätte. Bei der Zentralen Ausgleichsstelle in Genf führte unser Eingreifen dazu, dass unrechtmässig entlassene Angestellte wieder angestellt wurden. Unlängst haben wir uns gegen die Restrukturierungen bei Agroscope und der Edelmetallkontrolle gewehrt.

Um diese Fortschritte zu erzielen, waren bedeutende Anstrengungen nötig und ich möchte insbesondere meinen Kolleginnen und Kollegen der Geschäftsleitung für ihr Vertrauen sowie dem Personal des Sekretariats für seinen Einsatz danken.

Und Ihr alle, liebe Milizlerinnen und Milizler, Ihr seid lebenswichtig für den PVB, auch Euch danke ich von ganzem Herzen! Ihr könnt auch künftig auf mich zählen … als Vizepräsident und als Kollege.

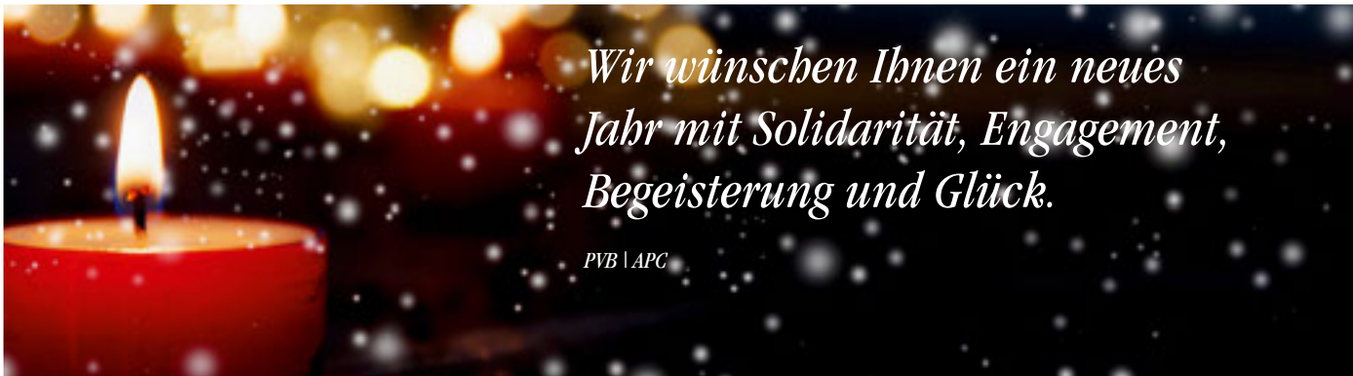
› Rede von René-Simon Meyer: www.pvb.ch/news

René-Simon Meyer

… an Barbara Gysi

Das Bundespersonal ist stark gefordert. Einerseits verlangen Wirtschaft, Politik und internationale Zusammenarbeit dauernde Leistungsanpassungen, andererseits werden die notwendigen Mittel dafür immer knapper. Steuersenkungen für die Firmen führen zu drastischen Mindereinnahmen und gefährden einen guten und leistungsfähigen Service Public für unsere Bevölkerung. Abbauprogramme, Budgetkürzungen und Reorganisationen führen zu einer grossen Belastung, unter Beschuss stehen auch die Anstellungsbedingungen und der Stellenetat. Mitten in der Debatte zum Stabilisierungsprogramm 2017-2019 kündigt der Finanzminister bereits ein nächstes Abbauprogramm an. Das bringt zusätzlichen Druck, aber auch grosse Verunsicherung, wie es mit laufenden Projekten weitergeht. Die Erfahrung zeigt, jede Neuerung hat eigentlich fast ausschliesslich Verschlechterungen gebracht. Umso wichtiger ist es, zusammenzustehen und gemeinsam für den Erhalt guter Arbeitsbedingungen und die notwendigen Ressourcen zu kämpfen. Dafür müssen wir stärker werden und mehr Mitglieder gewinnen. Dafür müssen wir in Allianzen mit Gleichgesinnten unsere Kräfte bündeln. Ich freue mich, gemeinsam mit Ihnen allen dazu beizutragen. › Rede von Barbara Gysi: www.pvb.ch/news

Barbara Gysi



© Fotolia

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation

Keine Kündigungen

Am 21. September 2016 traf sich der PVB mit dem stellvertretenden Staatssekretär des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI), Josef Widmer. Widmer erläuterte den Schlussbericht der Organisationsentwicklung SBFI.

Um ein ausgeglichenes Personalbudget zu erzielen wurden 14 Stellen in verschiedenen Abteilungen abgebaut. Dieser Stellenabbau erfolgte auch aufgrund kritischen Hinterfragens der Wiederbesetzung bei Vakanzen sowie durch ein strafferes Monitoring bezüglich Ferien und Arbeitssaldi. Das Personal des SBFI ist auch über die Auslagerungen von gewissen Aufgaben (beispielsweise zu Nationalfonds etc.) informiert worden. Dabei kam es erfreulicherweise zu keinen Kündigungen. Der Druck auf die Angestellten wird aber zunehmen.

Das neue Leitbild wurde erarbeitet, aber noch nicht vollständig umgesetzt. Es versteht sich von selbst, dass das gesamte Kader des SBFI angehalten ist, durch sein tägliches Führungsverhalten wie Mitarbeitergespräche, Teamsitzungen, usw. dies auch beispielhaft umzusetzen.

Der PVB hat diesen Prozess, der ein gutes Jahr dauerte, aktiv begleitet und dankt den Betroffenen und Beteiligten für das regelmässige Feedback. Der PVB ruft die Mitglieder auf, sich bei Fragen und Unklarheiten an das Verbandssekretariat zu wenden.

Jürg Grunder

Eidg. Alkoholverwaltung

Stellenbesetzungsverfahren geklärt

Der PVB als führender Sozialpartner bei der Eidg. Alkoholverwaltung (EAV) ist wiederum zur letzten EAV-internen Personalkonferenz vom 20. Oktober 2016 eingeladen worden.

Derjenige Teil der Konferenz, den die anwesenden Mitarbeitenden der EAV am meisten interessierte, war zweifelsfrei die Integration der EAV in die Eidg. Zollverwaltung und die damit verbundene Stellenbesetzung.

«Die EZV braucht das Know-how der heutigen Angestellten der EAV. Sie sind willkommen und sie sollen nicht abspringen» erläuterte Martin Weissleder, Abteilungschef Personal und Ausbildung der EZV. Weiter wurde klar betont, dass es sich nicht um einen Stellenabbau handelt und die Stellen nicht extern ausgeschrieben werden. Das Stellenbesetzungsverfahren wurde den Anwesenden erläutert. Anlässlich der ordentlichen Personalbeurteilungsgespräche (PEG) wird auch ein Perspektivengespräch geführt bei dem eine gegenseitige Absichtserklärung erfolgen soll. Dabei gibt es die Optionen einer Stelle in der Abteilung Alkohol und Tabak (AAT), in der übrigen EZV, einer ordentlichen oder vorzeitigen, freiwilligen Pensionierung oder einer Stellensuche beim Bund.

Der PVB wird seine Mitglieder im Bedarfsfall gerne unterstützen und dafür sorgen, dass das Verfahren – wie von den Personalchefs EAV und Zoll erwähnt – im Rahmen des Bundespersonalgesetzes und den nachgelagerten Verordnungen erfolgt.

Im Weiteren wurden die vier nominierten Sektionschefs der Abteilung Alkohol und Tabak (AAAT) vorgestellt.

Erwähnt werden darf auch, dass der PVB vor einiger Zeit den Betriebsvertrag Alcosuisse ausgehandelt hat und bei der Pensionskassenlösung der Aktiven und Rentner massgeblich mitgearbeitet hat. Am 1. Januar 2017 erfolgt die Aktivierung der Alcosuisse AG.

Gegen Schluss der Konferenz folgten noch die aktuellen Infos aus dem Zoll. Zudem wurde das Buch «Rausch und Ordnung», das die Geschichte der EAV und die Alkoholpolitik widerspiegelt, vorgestellt.

Jürg Grunder

Martin Weissleder, Vizedirektor EZV

Stefan Schmidt, Leiter EAV a. i.

Der PVB wird sich weiterhin für Ihre Rechte einsetzen!

Der PVB hat mit der Geschäftsleitung der Alcosuisse einen Betriebsvertrag ausgehandelt. Dieser ist für alle Alcosuisse-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültig. Die Personen, die bereits PVB-Mitglied sind, bleiben es auch nach einer Privatisierung. Mitarbeitende, die noch nicht PVB-Mitglied sind, können jederzeit beitreten. Der PVB wird sich weiterhin für die Rechte seiner Mitglieder einsetzen.
Gerne weisen wir Sie darauf hin, dass unsere Mitglieder exklusiv von attraktiven Vergünstigungen und Rabatte profitieren.
Der PVB hat den Mitarbeitenden das Resultat dieses Vertrages im Frühling 2016 präsentiert.

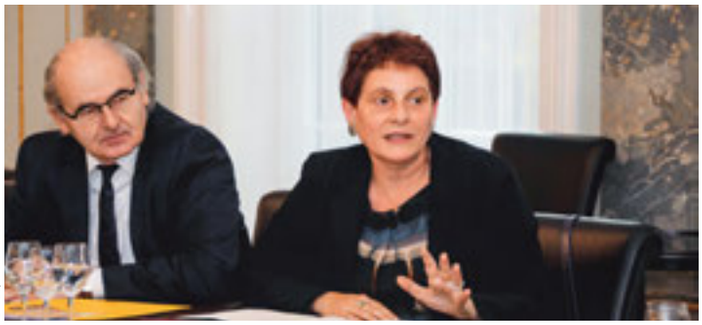
Zweite Nullrunde fürs Personal: Falsch und schädlich!

Der PVB, im Rahmen der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB), hat dem zuständigen Bundesrat Ueli Maurer die Forderungen für das kommende Jahr präsentiert: 1% generelle Lohnerhöhung für das Bundespersonal oder eine Einmalzulage von 1500 Franken bei einem Vollzeitpensum. Das Personal sollte am rekordhohen Überschuss, der auf 2,2 Mrd. Franken prognostiziert wird, beteiligt werden. Schliesslich ist das voraussichtlich ausserordentlich gute Jahresergebnis auch auf die motivierte Arbeit der Bundesangestellten zurückzuführen.

© Gaby Möhl Transfair

Zudem forderte der PVB, dass der Bundesrat seine Verpflichtung als Arbeitgeber bei der Pensionskasse Publica wahrnimmt, bei der eine weitere Senkung des technischen Zinses und Umwandlungssatzes ansteht. Wenn sich der Arbeitgeber nicht mit substanziellen Beiträgen beteiligt, drohen massive Leistungskürzungen oder hohe Lohnabzüge.

Das Treffen der Bundespersonalverbände mit Bundesrat Ueli Maurer brachte jedoch kein Ergebnis. Er erklärte gleich zu Beginn, dass ihm der Gesamtbundesrat ein «no-go» für irgendwelche Lohnerhöhungen oder Einmalzulagen auf den Weg gegeben habe. Aber auch zur schwierigen Situation der zweiten Säule wollte sich der Bundesrat nicht äussern. Er sei über das Geschäft noch nicht informiert worden. In der ganzen Diskussion schob er wahlweise den Gesamtbundesrat oder das Parlament vor; Handlungsspielraum habe er keinen.



© Gaby Möhl Transfair

Luc Python, Verbandssekretär PVB und Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin Garanto

Der PVB warnt vor den negativen Folgen dieser plan- und perspektivlosen Personalpolitik. Es ist nicht so, dass mit der Nullrunde die Löhne einfach stagnieren würden. Seit 2015 – und nochmals verschärft ab 2018 – könnten die Lohnabzüge für die zweite Säule stets höher werden. Dies spüren gerade Bundesangestellte mit Familienpflichten, für die ab 2017 auch noch massiv steigende Krankenkassenprämien und anhaltend hohe Mietkosten dazukommen.

Am Treffen wurde mit dem Bundesrat zudem der erneuerte Sozialplan unterschrieben, der die geltende Regelung weitestgehend fortschreibt.

Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal VGB

Forderung an EFD

Im Mai 2011 hat der Bundesrat zur Kenntnis genommen, dass die Publica im Zusammenhang mit den Rentenbeziehenden nicht ausfinanziert war. Es fehlten 320 Mio. CHF und die seinerzeitige Zusicherung, dass unmittelbar nach der Umstellung der Pensionskasse auf das Beitragsprimat keine Fehldeckung vorhanden sein wird, blieb damals ohne Folgen für den Arbeitgeber Bund. Im Gegenzug hat der Bundesrat aber beschlossen, diese Fehldeckung ausfinanzieren zu wollen. Dies sobald die Publica (bzw. das Vorsorgewerk Bund) in Unterdeckung gerät. Dies war am 31. Dezember 2015 der Fall, die Fehldeckung belief sich auf rund 198 Mio. CHF.

Die VGB hat dieses Thema in der Folge ebenfalls in die Lohnverhandlungsrunde mit eingebaut. Leider hat sich der Arbeitgeber nicht an die gemachten Zusagen erinnert. Es wurde lediglich entgegen gehalten, dass das Vorsorgewerk Bund im Moment gar nicht in Unterdeckung sei. Dazu ist festzuhalten: Eine Unterdeckung wird von den Versicherungsexperten jeweils per Jahresabschluss berechnet/bestätigt und per Ende 2015 war die Kasse in Unterdeckung. ***Paul Ackermann***

Der PVB teilt im Grundsatz diese Meinung, bedauert diese Situation und hofft, dass der Bundesrat in Zukunft der Rolle eines sozialen Arbeitgebers (wieder) gerecht wird.

Lohnverhandlungen für den ETH-Bereich: Ein wenig motivierender Entscheid für das Personal

Der PVB hat dem Präsidenten des ETH-Rats, Fritz Schiesser, seine gewerkschaftlichen Forderungen präsentiert: 1% generelle Lohnerhöhung für das Personal, das dem neuen Lohnsystem (NLS) untersteht, oder als Alternative eine Erhöhung der Anzahl Ferientage.

Der ETH-Rat hat jegliche Forderung abgelehnt, die eine Erhöhung der Personalkosten zur Folge hätte. Laut dem Präsidenten des ETH-Rats rechtfertigen die vom Bund beschlossenen Sparmassnahmen diesen Entscheid.

Der PVB ist enttäuscht vom Ergebnis dieser Gespräche. Die strategischen Ziele des ETH-Rats bedingen, dass das Personal effizienter, rascher und kostengünstiger arbeiten muss. Dieser Einsatz sollte vom ETH-Rat monetär anerkannt werden. Die Motivation und die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sind ebenfalls von diesem Faktor abhängig. Zudem konnten die vom Parlament im ETH-Bereich geplanten, massiven Kürzungen verhindert werden.

Der PVB hat zudem bis spätestens Ende Juni des nächsten Jahres ein Treffen zwischen den Sozialpartnern gefordert, um über die zu ergreifenden Massnahmen im Hinblick auf eine voraussichtliche Senkung des technischen Zinssatzes und somit des Umwandlungssatzes der Pensionskasse Publica zu diskutieren. Dieser Forderung wurde stattgegeben. Der PVB fordert den ETH-Rat auf, seinen Verpflichtungen als Arbeitgeber in Bezug auf Publica auch weiterhin nachzukommen. Ohne substantielle Arbeitgeberbeiträge könnte das Personal massive Leistungseinbussen und umfangreiche Lohnkürzungen hinnehmen müssen.

Der ETH-Rat hat zudem der Forderung des PVB und anderer Sozialpartner stattgegeben und verzichtet darauf, für die Mitarbeitenden unter dem NLS den Prozentsatz der Gesamtlohnsumme zur individuellen Lohnsteuerung auf 0,6% zu senken. Der Satz von 1,2% wird beibehalten. Für den PVB wäre mit einer Senkung dieses Prozentsatzes jegliche Massnahme zur Verbesserung des derzeitigen Lohnsystems hinfällig geworden.

Luc Python

Veränderungen in der Edelmetallkontrolle

Oberzolldirektor Christian Bock soll gemäss Auftrag des EFD bei der Edelmetallkontrolle (EMK) sparen. Dies soll aber nicht durch eine Gebührenerhöhung erfolgen. Deshalb fällte er den Entscheid, die Anzahl der Laborstandorte der EMK zu reduzieren. Der PVB wurde sehr spät in den Prozess integriert, was er sehr bedauert.

Der PVB hat sich bereits im Februar 2016 und auch verschiedene weitere Male an verschiedene Stellen der Oberzolldirektion gewandt und wollte von Anfang an in den Veränderungsprozess einbezogen werden. Der PVB kontaktierte den Oberzolldirektor persönlich sowie die Fédération horlogère und stand in ständigem Kontakt zu den Mitarbeitenden der Edelmetallkontrolle, die den Dialog mit dem PVB suchten und uns informierten, sodass wir Ihre Anliegen in den Gesprächen bei den unterschiedlichen Instanzen einbringen konnten.

Rund 40 Spezialisten, die beeidigten Edelmetallprüfer, erfüllen beim Zentralamt in Bern und in fünf Kontrollämtern gewerbepolizeiliche Aufgaben. Sie kontrollieren die in der Schweiz hergestellten und die importierten Edelmetallwaren auf Echtheit und schützen so den Konsumenten vor Fälschungen und den Fabrikanten vor unlauterem Wettbewerb. Jährlich werden mehr als 1 Mio. Gegenstände amtlich gestempelt. Bei den Kontrollen werden pro Jahr weit über 2000 Fälle von Fälschungen oder falschen Angaben entdeckt.

Was will der PVB?

- Einhalten der personalrechtlichen Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes und der nachgelagerten Verordnungen.
- Interessante, vielseitige Arbeiten der Mitarbeitenden der Edelmetallkontrolle an den heutigen Standorten.
- Kein Lohnabbau.
- Keine Zerstörung eines Berufsbildes.
- Intakte Sozialpartnerschaft.

jg

Interview mit Christian Bock, Direktor der Eidgenössischen Zollverwaltung (Stand Oktober 2016)

«Die EZV schaut zu ihren Leuten!»

Interview:
Jürg Grunder

Welche Ziele haben Sie als Direktor der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV)?
Wir wollen im Warenverkehr einfache und effiziente Prozesse etablieren. Die EZV soll künftig einheitliche und einfache Verfahren in allen Verkehrsarten und -richtungen zur Verfügung stellen. Diese Prozesse werden künftig digital abgewickelt. Sämtliche Zollverfahren und Prozesse werden mit einer frei zugänglichen und internetbasierten IT-Anwendung abgewickelt werden können. Ferner wollen wir die Ressourcen im Warenverkehr noch wirksamer einsetzen, um die bestmögliche Auftragserfüllung mit einer mobilen Arbeitsweise und risikobasierten Kontrollen zu erreichen. Wichtig ist dabei, dass die Prozesse möglichst geringe volkswirtschaftliche Kosten verursachen. Parallel dazu wollen wir, vorab mit dem Grenzwachtkorps (GWK), aber auch mit dem Zoll, die sich stellenden Herausforderungen in der Sicherheit meistern.

Wie wird die EZV in fünf Jahren aussehen? Was gedenken Sie zu verändern?
Mit dem Projekt «DaziT» haben wir eine Transformation eingeleitet, mit welcher wir die EZV nicht nur über fünf Jahre hinweg, sondern bis ins Jahr 2026 grundlegend umbauen werden. Es geht darum, die Organisation und die Prozesse der EZV auf die Bedürfnisse der Zukunft zuzuschneiden. Einen zentralen Punkt nimmt hierbei die Erneuerung der IT-Landschaft ein, welche Vereinfachungen für alle Zollbeteiligten bringen wird und uns neue Möglichkeit zur Aufgabenerfüllung geben wird.

Was sind die Beweggründe betreffend die Einsparungen und Effizienzsteigerung?
Die EMK muss grundsätzlich ihre Leistungen an Dritte – beispielsweise die Punzierungen oder die Edelmetallanalysen – kostendeckend erbringen. Eine Erhebung der Kosten und Leistungen der EMK hatte 2013 ergeben, dass dies nicht gegeben ist. Darum wurde 2013 die Revision der Gebührenverordung der EMK (GebV-EMK) an die Hand genommen. Die Anhebung der Gebührenansätze hätte durch höhere Einnahmen die Kostendeckung erreichen sollen. In der Anhörung des Projektes hatten sich 2015 die Wirtschaftsverbände der Uhrenindustrie,aufgrund der sich verschlechterten Wirtschaftlage und der Frankenstärke nach der Aufhebung des Mindestkurses der SNB, klar gegen jede Gebührenerhöhung ausgesprochen. Die Revision der GebV-EMK wurde daher anfangs Jahr sistiert und ich wurde beauftragt, anstatt der Gebührenerhöhungen auf der Kostenseite, durch Einspar- und Effizienzsteigerungsmassnahmen die Kostendeckung zu erreichen. Mein Beweggrund war letztlich der Auftrag des Departementschefs des EFD.

Was kann mit der geplanten Schliessung der EMK-Labors in Zürich, Chiasso, Biel und Genf und der Verlagerung in ein neues zentrales EMK-Labor in Brügg bei Biel erreicht werden?
Die EMK braucht zur Erfüllung ihrer Aufgaben eine Laborinfrastruktur. Heute gibt es in der Tat in Zürich, Chiasso, Genf und in der Oberzolldirektion in Bern je ein EMK-Labor. Zur Erbringung des gesetzlichen Auftrages reicht aber ein einziges, modernes und gut ausgerüstetes Labor. Die Lösung in Brügg wurde gewählt, weil dadurch das Zentralamt mit dem Kontrollamt Biel örtlich zusammengelegt werden kann, womit Synergien genutzt werden können. Zudem ist Biel nahe zu Bern gelegen und nahe bei einem grossen Teil der Kunden.

Ist dieser Entscheid betriebswirtschaftlich sinnvoll und ist dieser definitiv resp. was könnte ihn umstossen?
Mit der Zusammenlegung der vier Labore an einem Standort werden

© EMK – CMP

Redundanzen abgebaut und Synergien gewonnen. Das führt zu einer Senkung der Betriebskosten. Das Zentralamt wird nach der geplanten Sanierung aus baustrategischen Gründen nicht mehr in das Gebäude an der Monbijoustrasse 40 zurückkehren können. Das BBL hat auf dem Platz Bern keinen passenden Standort eruieren können, der bis Ende 2017 bereitstehen würde. Lösungen hätten sich erst 2020 ergeben, was eine zu teure Zwischenlösung nötig gemacht hätte. Die Lösung in Brügg ist vor diesem Hintergrund sehr gut.

Mit welchen Reaktionen seitens der Wirtschaft, des Handels und der Politik rechnen Sie?
Die EMK arbeitet stark zugunsten der Wirtschaft und ist dezentral organisiert. Bei derartigen Reorganisationsprojekten ist natürlich mit Reaktionen zu rechnen, jedoch suchen wir aktiv das Gespräch.

Dem PVB ist bekannt, dass die Partner der Privatwirtschaft reagiert haben. Sind Sie bereit, mit diesen zu sprechen?
Ich bin sehr gerne bereit, über konstruktive Lösungen zu sprechen, die es erlauben, unsere Vorgaben noch besser zu erreichen. Es haben auch entsprechende Gespräche mit Vertretern der Industrie stattgefunden. Wir arbeiten hier konkret an einer Lösungsanpassung in Genf, wobei die EZV eine Kostenbeteiligung von Seiten der Industrie voraussetzt. Dieser Weg wird im Edelmetallkontrollgesetz vorgezeichnet.

Falls Sie keine freiwilligen Edelmetallprüfer für das neue Labor in Brügg bei Biel finden, werden Sie Edelmetallprüfer von anderen Standorten nach Brügg «zwangsversetzen»?
Das Labor muss über einen ausreichenden Personalbestand verfügen, um die geforderte Leistungsfähigkeit erbringen zu können. Wie gross der Personalbestand sein wird, hängt nun noch von der Lösung in Genf ab. Das Teilprojekt Personal sucht aber nach Möglichkeiten, für alle Mitarbeitenden der EMK eine zumutbare Lösung zu finden. Es handelt sich bei diesem Projekt um eine Reorganisation. Deshalb gelten die Vorgaben der Bundespersonalverordnung und des Sozialplans für die Bundesverwaltung. Massnahmen sind sozialverträglich und ökonomisch umzusetzen. Angestrebt werden in erster Linie die Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden auf zumutbaren Stellen, eine berufliche Umorientierung sowie die berufliche Weiterbildung. Zumutbar ist eine Stelle, wenn sie höchstens drei Lohnklassen tiefer eingereiht ist, der Hin- und Rückweg zwischen Wohn- und Arbeitsort maximal vier Stunden beträgt und die Leistungsziele in der Funktion nach einer Einführung weitgehend erreichbar sind.

Wird es bei der EMK zu Kündigungen kommen?
Es sind keine Kündigungen vorgesehen. Diese könnten jedoch beispielsweise dann erfolgen, wenn ein zumutbares Stellenangebot abgelehnt wird.

Was unternehmen Sie, um die Personalzufriedenheit zu heben?
Die EZV verfügt über ein umfassendes Paket an kurzfristigen sowie langfristigen Massnahmen zur ständigen Verbesserung der Personalzufriedenheit. Die letzte Personalumfrage wurde differenziert auf Stufe Organisationseinheit (OE) ausgewertet und bei identifiziertem Handlungsbedarf wurden individuelle Massnahmen für jede OE getroffen. Dies kann beispielsweise den Dienstbetrieb, die Führung, die Wertschätzung oder die Organisation betreffen. Die Lohnentwicklung wird, nach einem Einschnitt im Jahre 2016, für das Jahr 2017 wieder auf das mögliche Maximum der Prozentsätze erhöht. Für die Beurteilungsstufe 3 bedeutet dies zum Beispiel eine Erhöhung von einem auf zwei Prozent. Moderne Arbeitszeitformen wie Teilzeitarbeit, Home Office oder Gleitzeitmodelle sind in der Verwaltung breit abgestützt und ermöglichen den Mitarbeitenden, unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse, eine individuelle Gestaltung des Verhältnisses von Arbeit- und Privatleben. Weiter wird eine grosszügige Unterstützung bei internen und externen Fort- und Weiterbildung gewährt. Ergänzt wird dies durch eine bewusste Laufbahnentwicklung durch entsprechende Ausbildungsangebote (zum Beispiel HF und HFP). Bei allen Reorganisationen, aber auch bei individuellen Personalmassnahmen, ordnet die EZV der Sozialverträglichkeit einen hohen Stellenwert zu. Dies wurde durch die Gewerkschaften auch mehrfach anerkannt, etwa bei der Reorganisation der Oberzolldirektion. Die EZV schaut zu ihren Leuten! Die Arbeitsplatzsicherheit bei der EZV ist hoch.

Wie wichtig ist Ihnen die Sozialpartnerschaft mit dem PVB?
Die intensive und konstruktive Zusammenarbeit mit allen relevanten Sozialpartnern ist von hoher Bedeutung. Eine gelebte Sozialpartnerschaft unterstützt das Erreichen der Ziele der EZV. Sie basiert auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt und setzt gemeinsame und ganzheitliche Verantwortung voraus, jedoch unter Beachtung des übergeordneten Auftrags und der jeweiligen Verantwortlichkeiten. Basis dafür sind eine gegenseitige und rechtzeitige Information sowie der vertrauliche Umgang mit sensiblen Daten und Informationen.

Dem PVB ist aufgefallen, dass Sie kurz nach Ihrer Wahl resp. Ihrem Amtsantritt bereits markante Entscheide mit einschneidenden Konsequenzen für das Personal gefällt haben. Ist dies nicht etwas voreilig? Was rechtfertigt eine solche Aktion?
Die Entscheidungen rechtfertigen sich einerseits durch politische Vorgaben, an die wir gebunden sind, und andererseits durch die betrieblichen Notwendigkeiten, denen die EZV aufgrund der heutigen und zukünftigen Veränderungen unterworfen ist. Eine fitte und gut aufgestellte Verwaltung sichert Arbeitsplätze und trägt auch zu einer hohen Personalzufriedenheit bei. Bei allen Entscheidungen wurden und werden den Konsequenzen für das Personal ein hoher Stellenwert zugeordnet. Im Rahmen der Umsetzung werden die Sozialpartner eng einbezogen und sind wichtige Akteure im Rahmen einer sozialverträglichen Gestaltung der Reformen.

Fragen an Félix Reinmann, ein Staatsanwalt, der von der Bundesanwaltschaft nicht mehr im Amt bestätigt worden war, Mitglied des PVB

Erfolg des PVB

Interview:
Maria Bernasconi

Wann haben Sie begonnen, für die Bundesanwaltschaft (BA) zu arbeiten?
Im Oktober 1995 als juristischer Mitarbeiter, nach einem Praktikum beim Bundesamt für Justiz. In der Folge bin ich kontinuierlich aufgestiegen und schliesslich Staatsanwalt geworden.

Woraus bestand Ihre Arbeit und welches waren Ihre wichtigsten Dossiers?
Als Staatsanwalt war ich für Strafverfahren, die der Gerichtsbarkeit des Bundes unterliegen bzw. internationale Interessen betreffende Themenbereiche verantwortlich. Ich entschied basierend auf bestehenden Verdachtsmomenten über die Eröffnung eines Verfahren, über die zu verfolgende Strategie und die Zwangsmassnahmen (Überwachung, Hausdurchsuchung, Verhaftung, Vernehmung), die zur Klärung des Sachverhalts notwendig waren. Ich verfasste die Anklageschrift und hielt das Plädoyer vor dem Bundesstrafgericht in Bellinzona. Im meiner zwanzigjährigen Laufbahn habe ich mehrere heikle Dossiers bearbeitet, die von Spionagetätigkeiten verschiedener Nationen auf helvetischem Boden bis hin zu finanziellen Unregelmässigkeiten gewisser Machthaber reichten. Zuletzt kümmerte ich mich um das Dossier der georgischen kriminellen Organisation «Diebe im Gesetz», die sich ab 2008 in der Schweiz niedergelassen hatte und die zerschlagen werden konnte.

Wie kam es, dass Ihr Arbeitsverhältnis mit der Bundesanwaltschaft beendet wurde?
Anfang Mai 2015 hat mich der Bundesanwalt Lauber – wie auch drei meiner Kollegen – informiert, dass ich für die nächste Amtsperiode (2016–2019) nicht mehr bestätigt würde. Die vorgebrachten Beanstandungen waren zuvor nie erwähnt worden und standen im völligen Wiederspruch mit der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung. Um ein langwieriges Gerichtsverfahren zu vermeiden, habe ich zweimal vorgeschlagen, eine Austrittsvereinbarung auszuhandeln – vergebens. Der Bundesanwalt hat unsere Stellungnahmen ignoriert und wir alle wurden per 1. Juli 2015 freigestellt.

Wie konnte Ihnen der PVB helfen?
Seine Generalsekretärin hat mich moralisch unterstützt, was unerlässlich ist, um einen solchen Schock zu verarbeiten. Dafür möchte ich ihr herzlich danken. Zudem wurde ich bei der Wahl meines Anwalts für das Berufungsverfahren fundiert beraten. Ich konnte von der langjährigen Erfahrung des Anwalts Eric Maugué profitieren, der regelmässig für den PVB tätig ist.

Haben Sie Recht bekommen? Aus welchen Gründen?
Ja, wie auch alle meine Kollegen. Das Bundesverwaltungsgericht (BVGer) war der Meinung, dass Bundesanwalt Lauber unrechtmässige Kündigungen ausgesprochen hat, indem er es unterliess, uns vorgängig zu verwarnen – dies hätte uns die Möglichkeit gegeben, die angeblichen Mängel zu beheben. In meinem Fall hat das BVGer festgehalten, dass der Bundesanwalt zudem das Recht auf Anhörung verletzt hat, indem er den im März 2015 verfassten Bericht des stellvertretenden Bundesanwalts, auf den sich die Beanstandungen stützten, vor mir versteckte. Da der Ausgang des Verfahrens formal gesehen eindeutig war, hat das BVGer nicht in der Sache geurteilt. Es hat jedoch festgehalten, dass meine Fähigkeiten nicht in Frage gestellt werden konnten und die vorgebrachten Beanstandungen auf die subjektive Einschätzung des Bundesanwalts Lauber und seines Stellvertreters zurückzuführen seien.

Wie hoch war die Entschädigung, die Sie erhalten haben?
Wie haben alle bekommen, was wir gefordert hatten. Ich persönlich habe 12 Monatslöhne erhalten. Dies ist der gesetzlich vorgesehene Höchstbetrag.

Was raten Sie den PVB-Mitgliedern, die sich in einer ähnlichen Situation befinden?
Die durch eine solche Situation ausgelösten Emotionen erlauben nicht immer eine objektive Argumentation. Es ist demnach wichtig, auf seine innere Stimme zu hören und sich von erfahrenen Leuten beraten zu lassen. Der Entschluss, in Berufung zu gehen, muss sorgfältig abgewogen werden, insbesondere aufgrund der Länge eines solchen Verfahrens vor dem BVGer und der dadurch verursachten Publizität. Schlussendlich geht es darum, mit sich selber im Reinen zu sein, um beruflich wieder durchstarten zu können.

Was denken Sie über den Abgang eines weiteren, seit vielen Jahren anerkannten und geschätzten Staatsanwalts?
Die Reorganisation der BA im 2016 mit Lohnkürzungen begründet Bundesanwalt Lauber damit, dass künftig das Budget von 60 Millionen eingehalten werden müsse. Der Staatsanwalt betonte, dass sein Abgang nicht aus finanziellen Gründen erfolge, da sein Lohn bis zu seiner Pensionierung garantiert gewesen wäre, sondern aufgrund fehlender Wertschätzung und der innerhalb der BA herrschenden Vetternwirtschaft. Zusammen mit den weiteren, von der Presse in den letzten Monaten verbreiteten Beschwerden wird die gesamte derzeitige Führung der Bundesanwaltschaft in Frage gestellt und damit auch die Leistungsfähigkeit der Strafverfolgung in Bezug auf Themenbereiche von nationalen Interesse.

RUAG

Sozialpartnerschaftliche Infos

Am 26. September 2016 fand die jährlich wiederkehrende Information der RUAG mit den Sozialpartnern statt. Der CEO, Urs Breitmeier, erläuterte die aktuelle Situation des Unternehmens und hielt fest, dass sowohl die Anzahl der neuen Aufträge, der Umsatz und der EBIT im ersten Halbjahr des aktuellen Jahres gesteigert werden konnten.

Somit könnte man meinen, dass Freude aufkommen sollte und es keine Wolken am Horizont gibt. Schaut man aber die Entwicklung der Pensionskasse RUAG an, sieht es eher düster für die Mitarbeitenden aus. Ab 1. Januar 2017 tritt eine neue Regelung des Pensionskassenreglements in Kraft. Dabei werden der Umwandlungssatz bei den 65-jährigen auf 4,57% hinuntergeschraubt, die Sparbeiträge für Arbeitnehmende und Arbeitgeber um je 2% erhöht, und auch der Beitrag des Arbeitgebers an die Überbrückungsrenten fällt weg.

Jürg Grunder

© RUAG

Dialog VBS

Weitere Personalkürzungen werden ohne Entlassungen nicht möglich sein.

Am 30. September 2016 fand der zweimal im Jahr stattfindende Dialog VBS, eine Aussprache der VBS-Personalchefs mit dem PVB, statt. Geleitet wurde er durch den HR-Leiter VBS, Marc Siegenthaler. Treffpunkt war die Armasuisse in Thun, wo im Anschluss an die Aussprache eine Besichtigung des Kompetenzcenters Wissenschaft und Technik der Armasuisse stattfand.

© VBS DDPS

Das Wichtigste in Kürze

Der PVB hat erfahren,

- dass sich der Chef VBS gegen Kürzungen in den Personalkrediten bei einem Stabilisierungspaket 2018–2020 wehren wird, da sonst z. B. die aufgegleiste Weiterentwicklung der Armee (WEA) nicht umsetzbar sein wird. Weitere Personalkürzungen werden ohne Entlassungen nicht möglich sein.
- dass der Chef VBS grossen Wert auf das korrekte Handling der Themen Nebenbeschäftigungen, Interessenkonflikte und Befangenheit legt. Die Verletzung der Meldepflicht kann einen Kündigungsgrund darstellen.

Der PVB schätzt den offenen, transparenten Dialog sehr und hat den anwesenden Personalverantwortlichen sein Feedback zur aktuellen Situation, die schwergewichtig im Bereich des Personalumbaus und -abbaus in der Verteidigung liegen, dargelegt.

Jürg Grunder

Antrittsbesuche/ sozialpartnerschaftliche Kontakte

Personalumbau und -abbau Logistikbasis der Armee (PUA LBA)

«Wer einen guten Job macht, hat in der LBA auch in Zukunft eine Zukunft» dies erläuterte der Chef der Logistikbasis der Armee (LBA) Div Thomas Kaiser anlässlich der Information vom 13. September 2016 den vertretenen Sozialpartnern.

Weiter führte er aus, dass er aus heutiger Sicht keine einzige Kündigung sieht. Momentan soll für 17 Personen (bezogen auf 3250 FTE) bis 31. Dezember 2021 noch keine Stelle gefunden sein. Die Betroffenen sind darüber informiert.

Der PVB hat diese Aussagen gerne gehört, hofft aber auch, dass sich für die Mitarbeitenden, deren berufliche Zukunft noch nicht klar ist, Wege öffnen werden.

Im Weiteren schätzt Kaiser den gegenseitigen Austausch sehr, um dadurch in einem fairen Dialog die unterschiedlichen Standpunkte besser zu verstehen. Standpunkte, die auch für den PVB wichtig sind um sich besser Gehör zu verschaffen und die Fakten aus erster Hand zu erfahren.

Personalumbau und -abbau Verteidigung (PUA V)

Der Personalchef Verteidigung, Daniel Gafner, hat mit dem Steuerungsausschuss Personalumbau und -abbau Verteidigung (PUA V) ein Instrument der Information und des Gedankenaustausches mit den Sozialpartnern geschaffen. Es finden in der Regel alle zwei Monate Treffen statt aus denen, wie gegenseitig vereinbart, keine konkreten Aussagen nach aussen getragen werden.

Spesen und Zulagen Zoll

In zwei Sitzungen wurde mit dem Leiter Personal und Ausbildung EZV, Martin Weissleder, sozialpartnerschaftlich über zollspezifische Spesen und Zulagen diskutiert und verhandelt. Ziel war es, die Vorschriften zu vereinfachen und den Aspekt der Gerechtigkeit zu berücksichtigen. Die Resultate werden dem gesamten Zollpersonal mittels Weisungen kommuniziert.

Aussprache mit dem Generalsekretariat des Eidg. Finanzdepartements (GS-EFD)

Am 19. Oktober 2016 traf sich der PVB, vertreten durch Rahel Imobersteg und Jürg Grunder, mit der neu gewählten Generalsekretärin des EFD, Rahel von Känel, zu einem ersten Gedankenaustausch. Dabei ging es darum, die beiden Positionen zu erläutern sowie die aktuellen Ansichten und anstehenden Herausforderungen auszutauschen. Wir stiessen bei ihr, wie auch bei ihrem Vorgänger, Jörg Gasser, auf offene Ohren.

Aussprache mit dem Oberzolldirektor (OZDir)

Am 18. Oktober 2016 fand eine Aussprache mit dem neuen Oberzolldirektor, Christian Bock, statt. In einer offenen, transparenten Diskussion wurden die Ansichten zum Zoll generell sowie zur Edelmetallkontrolle diskutiert. Eine grosse Herausforderung für die Zukunft wird die IT des Zolls sein. Herr Bock ist zuversichtlich, dass auch weitere Veränderungen ohne Entlassungen verlaufen werden. Ein Interview mit ihm finden Sie auf Seite 6 dieser Ausgabe.

Zum Wandel der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst unter neoliberalen Vorzeichen

Vom Postamt zum Supermarkt

Prof. Franz Schultheis
Universität St. Gallen

Liberalisierung, Privatisierung und Ökonomisierung öffentlicher Dienstleistungen haben die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, sei es bei Bund, Kanton oder Gemeinde, tiefgreifend und nachhaltig verändert. Im öffentlichen Dienst tätig zu sein, versprach früher Sicherheit und Auskommen sowie Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung. Der öffentliche Sektor bildete den arbeits- und sozialrechtlich stilbildenden Kern der modernen Arbeitsgesellschaft.

Unsere gegenwärtigen Vorstellungen von einem Normalarbeitsverhältnis und von einer gelungenen Erwerbslaufbahn sind immer noch in starkem Masse von den Beschäftigungsstandards im öffentlichen Sektor geprägt. In den letzten Jahren haben sich jedoch weite Bereiche der öffentlichen Dienstleistungen von einem Stabilitätszentrum der Arbeitswelt zu einem Ort entwickelt, an dem prekäre, unsichere und unverbindliche Beschäftigungsverhältnisse deutlich an Gewicht gewinnen.

© Die Post

Erosion des Ethos des Service Public

Auch wenn die tiefgreifenden Veränderungen in den öffentlichen Diensten oft erhebliche materielle Folgen für die Arbeitskräfte nach sich ziehen, ist für die Beschäftigten der symbolische Wandel ihres Arbeitsfeldes oft nicht minder wichtig. Mit den Umstrukturierungen sind einschneidende Verschiebungen von Hierarchien und Positionen, aber auch von Arbeitsprozessen und Funktionen, verbunden, von denen sozialer Status und Wertschätzung abhängig sind. In der subjektiven Wahrnehmung der Metamorphosen der Arbeit sind daher neben Verteilungsfragen die sich wandelnden Anerkennungsverhältnisse von zentraler Bedeutung. Werden symbolische Ordnungen brüchig, entzieht der Wandel der Institutionen den damit verknüpften Anerkennungsformen die Grundlage. Diese Veränderungen berühren die berufliche Identität und das Selbstverständnis der Beschäftigten. Zudem haben die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in der Regel auch eine spezifische berufliche Sozialisation durchlaufen. Neue Zwecksetzungen der Organisationen und geänderte berufliche Anforderungen an die Beschäftigten geraten in Widerspruch zu internalisierten normativen Orientierungen.

Gerade der frühere Kern der öffentlichen Beschäftigung, nämlich der Beamtenstatus, wurde in den öffentlichen Debatten der Jahrtausendwende primär als kollektive Bürde thematisiert und als überhöhter Kostenfaktor gedeutet, der zu reduzieren sei und dann in einer Volksabstimmung im Jahr 2000 auf Bundesebene weitgehend abgeschafft wird. Auch auf regionaler Ebene hat sich bislang rund die Hälfte der Kantone für einen solchen Schritt ausgesprochen. Ausgenommen sind nur wenige Personengruppen in hoheitlichen Funktionen, etwa Richter, Finanzbeamte und auch die Polizei. Wertschätzungskonflikte betreffen aber auch die bisherigen Vertragsbediensteten. Denn nicht mehr das Verwalten, Gewährleisten und der Dienst am Bürger wird gewürdigt, sondern mehr und mehr durch Kommerzialisierung, New Public Management und Privatisierung treten Verkaufsorientierung, Kostenbewusstsein und Gewinnerzielung in den Vordergrund, was sich z. B. darin äussern kann, dass eine altehrwürdige Institution wie ein Postamt heute einem Supermarkt oder Kiosk ähneln kann. Somit kann der Wandel in den öffentlichen Diensten auch als «De-Institutionalisierung» von Status und Anerkennung gelesen werden. Aber wir wirken sich diese Veränderungen auf die Selbstverhältnisse, Rollenwahrnehmungen und den Berufsethos der Angestellten selbst aus?

© Die Post

Befindlichkeiten und Selbstverständnisse im Service Public

Unser Beitrag ist aus einem Dreiländer-Projekt zu den Veränderungen der Arbeitswirklichkeit öffentlicher Dienstleistungen hervorgegangen[1]. Aus einem Fundus von rund 150 geführten qualitativen Interviews in den Arbeitsfeldern der Postdienste, der Gesundheitsversorgung und der Kommunalverwaltung haben wir «Fälle» bzw. Fallkonstellationen ausgewählt. Anhand dieser Fälle verdeutlichen wir unterschiedliche Erfahrungen und Wahrnehmungsmuster der jeweils eigenen Arbeitswelt, wobei Fragen nach Fairness und Gerechtigkeit eine besondere Rolle spielen. Da sich unsere empirische Forschung auf Ebene kantonaler und kommunaler Dienstleister situiert, können die hier angestellten Überlegungen und präsentierten empirischen Befunde nur indirekt auf die Ebene der Bundes-Bediensteten übertragen werden, jedoch dürften die analysierten Entwicklungstendenzen und erhobenen Einstellungen und Befindlichkeiten hier dennoch durchaus relevant und anschlussfähig sein.

Die Post erweist sich in mehrfacher Hinsicht als exemplarisches Feld für die Untersuchung der Transformation öffentlicher Dienstleistungen: Die Herauslösung aus der öffentlichen Verwaltung und Überführung in ein formal oder auch materiell privatisiertes Unternehmen in einem teils vollständig liberalisierten Markt geht mit umfassender Rationalisierung und Kommerzialisierung der Dienstleistung einher. Und die neugestaltete Arbeit macht es aufgrund des ständigen Zeitdrucks fast unmöglich, die bisherigen Ansprüche an befriedigende Beziehungen zu den Bürger- oder nunmehrigen Kund/innen einzulösen. Mit einer Arbeitskultur geht damit gleichzeitig eine spezifische Gemeinwohlorientierung verloren, die für viele Arbeitende zu einem Teil ihrer beruflichen Identität geworden war.

Kann man unter diesen Bedingungen überhaupt noch empirische Hinweise für einen Fortbestand eines distinktiven Public-Service-Ethos finden und wenn ja, welche Ausdrucksformen findet dieser?

Beginnen wir erst einmal mit Hinweisen auf einen Niedergang der traditionellen Rolle und ihrer berufsethischen Dispositionen. Diese situieren sich in der Regel im Kontext kritisch beleuchteter Veränderungen der Arbeitswelt.

Vom Postamt zum Supermarkt

Unterminiert wird das Berufsethos der Befragten nicht zuletzt durch einen grundlegenden Wandel der von ihnen abverlangten Tätigkeiten, die sich vom traditionellen Typus hoheitsstaatlichen Verwaltens öffentlicher Güter hin zum marktmässigen Dienstleisten wandeln. So berichtet eine Schweizer Poststellenleiterin: … «ja, der Job am Schalter … und das ist natürlich schon so, der Poststellenleiter, eben, er ist heute Verkäufer am Schalter. Es ist … er kümmert sich um Warenbewirtschaftung, er muss schauen, dass

1 Schultheis, Franz; Mau, Kristina & Vogel, Berthold Hrsg. (2014). Im öffentlichen Dienst: Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel. Bielefeld: transcript.

© Die Post

seine Produkte draussen im Schalter, dass die da sind, dass die richtig sind, dass sie à jour sind, dass man es … und das ist natürlich ein Amt, das ist eben Detailhandel. Und das ist das, dieser Platz, der jetzt halt eingenommen wird, draussen bei der Poststelle, wo auch der Kunde mittlerweile sich dann schon noch daran gewöhnt, dass wir eben Verkäufer sind. Und das hat vielleicht einen Grund, dass Männer im Moment, dann ja, weniger das machen wollen.» Und ein männlicher Kollege: «Früher als Poststellenleiter habe ich nur Administration gehabt, Personalführung und Administration. Und Kundenkontakt einfach nur KMU, oder. Also 'nur'. Da hat man Zeit gehabt für die. Und heute ist es einfach der Allrounder, wo primär Verkauf, achtzig Prozent, neunzig Prozent Verkauf und nur ganz am Rande, in den Randzeiten wird noch Administration gemacht. Ja.»

Kurzum: man berichtet uns von grundlegenden Metamorphosen des Status und der Berufsrolle des Postbeamten vom Administrator zum Verkäufer.

Wie aus den Erzählungen unserer beiden Protagonisten einhellig hervorgeht, hat sich mit der radikalen Reform der Post auch ein grundlegender Wandel der Rekrutierung ihrer Mitarbeiter eingestellt. War der Poststellenleiter zuvor traditioneller Weise männlich, ja wurde diese allseits bekannte öffentliche Figur oft stereotyp mit den Attributen des verbeamteten männlichen Platzhalters assoziiert, so sind die Männer mittlerweile, und dies innert weniger Jahre, zu einer deutlichen Minderheit in dieser Berufssphäre geschrumpft und Frauen mehr und mehr an ihre Stellen getreten, ohne jedoch schlicht und einfach deren früheren Status zu übernehmen, welcher im Zuge dieser Entwicklung ebenso radikalen Redefinitionen unterzogen wurde.

Erfahren wird dies oft als Degradierung: «Aber einfach das, was alles verändert wurde und so weiter. Da hatte man am Anfang schon sehr Mühe, weil es auch neu war und von uns verlangt wurde. Und wir sagten immer: Wir sind keine Verkäufer! Es war für uns Überwindung.» Über den eigenen Schatten springen müssen, gegen das eigene eingefleischte Berufsethos verstossen: das scheint die Forderung der Zeit, wie sie bei der modernisierten Post zu schlagen scheint. Auch hier wieder klare Hinweise auf die kognitiv-moralische Leitdifferenz zwischen öffentlichen und marktmässigen Gütern, an denen viele der Befragten Pöstler weiterhin festzuhalten scheinen, auch wenn diese angesichts zunehmender, und oft als unfair angesehener Konkurrenz durch private Anbieter solcher Dienstleistungen immer mehr in Bedrängnis gerät: «Wir haben natürlich einen Auftrag vom Bund. Ganz klar. Wir haben eine gesetzliche Vorlage, dass wir zum Beispiel diese Briefe zustellen müssen. Wir haben einen ganz klaren Auftrag. Und was eben das Problem ist bei diesen Privaten, sie picken natürlich nur die Rosinen, also die gehen Zürich-Bern-Basel. Und wir gehen … natürlich in alle Ecken.»

Der hohe Preis vermeintlicher Rationalisierung

Die Veränderungen bei der Post führten aber auch dazu, dass sich die Beschäftigten in ihrem beruflichen Selbstverständnis auf eine eher instrumentelle Haltung zurückzogen. Jedenfalls dürfte dieser Beruf – von vornherein oder inzwischen – relativ wenige Identifikationsmöglichkeiten bieten. Der Berufsstolz scheint angesichts der hohen Belastungen darauf zusammengeschmolzen zu sein, dass man die tagtäglichen Anforderungen irgendwie schafft.

Identitäten, auch berufliche Identitäten, sind aber weder festgefügt und homogen noch einheitlich. Während bei den einen Betroffenen eine Verletzung ihrer moralischen Werte und ihres Ehrgefühls zu erkennen ist («ich finde das abstossend»), irritiert andere eher der Verlust an symbolischem Kapital an sich («wie ein Supermarktverkäufer», so ein Schalterangestellter; «wie ein ganz normaler Zusteller», so ein Briefträger, der sich auf den körperlichen Aspekt der Arbeit reduziert sieht). Manchen Beschäftigten kamen die Transformationen aber auch entgegen, wenn beispielsweise die Anforderung «zu verkaufen» ihrem Habitus und Selbstverständnis eher entspricht als die Einordnung in ein bürokratisches Gefüge. Entsprechend zeigte sich, dass es bei den Umbrüchen in den Anforderungen und symbolischen Ordnungen nicht nur «Anerkennungsverlierer-», sondern auch «Anerkennungsgewinner/innen», gibt. Aber nur wenige dürften zu den «Gewinner/innen» zählen und ihr Gewinn ist nur relativ in dem Sinne, dass sie insgesamt gesehen weniger verlieren und die ständig steigenden Anforderungen länger als Herausforderungen wahrnehmen können als andere.

Welche Prognosen für die Zukunft des Service Public lassen sich vor diesem Hintergrund skizzieren? Wie die jüngsten Reaktionen der Bevölkerung auf die Ankündigung einer massiven Reduktion der Poststellen exemplarisch vor Augen führt, wird der Service Public weiterhin als zentrales Merkmal unserer demokratischen Teilhaberechte an öffentlichen Gütern der Daseinsvorsorge geschätzt. Deren Einschränkungen wurden politisch entschieden – sie können auch politisch rückgängig gemacht werden! Dafür müssten die Adressaten – kurz: die Bevölkerung- ihre berechtigten Bedürfnisse und Ansprüche geltend machen und nicht passiv ihre Beschneidungen erdulden. Ob das stille Bedauern eines allmählichen Verlustes in Widerständigkeit und politischen Protest umgesetzt werden kann, ist eine offene empirische Frage.

Barbary Gysi, neue Präsidentin des PVB

Die Nationalrätin Barbara Gysi wurde an der Delegiertenversammlung vom 3. November 2016 zur Präsidentin gewählt. Gespräch mit einer Politikerin am Puls der Zeit.

Interview:
Luc Python

Was hat Sie bewogen, sich politisch zu engagieren?
Ich bin zu Hause und in der Schule politisiert worden. Persönlich standen mir viele Türen offen und ich hatte viele Freiheiten, doch ich erlebte rasch, dass das nicht für alle so ist und wir riesige Ungleichheiten haben. Während dem Studium war ich vor allem frauenpolitisch aktiv. Später, nach der berufsbegleitenden Ausbildung als Sozialpädagogin, bin ich in die SP eingetreten. Ich wollte aktiv an den Rahmenbedingungen verändern und nicht nur als Sozialarbeiterin Menschen individuell unterstützen und stärken. Chancengleichheit und Gerechtigkeit sind für mich zentral.

Welches sind Ihre bevorzugten Themen in der Politik?
Durch meinen Beruf geprägt sind es die Sozial- und Gesundheitspolitik sowie Jugend- und Altersfragen. Ich bin im Nationalrat auch in der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit. Ich habe mich aber immer auch in der Finanz- und Wirtschaftspolitik engagiert. Als linke Frau war und ist es mir wichtig aufzuzeigen, dass unsere Politik finanzierbar ist und ich weiss nur zu gut, dass eine effektive Sozial- und Gesundheitspolitik nur möglich ist, wenn wir eine Finanz- und Wirtschaftspolitik betreiben, die dem Gemeinwohl verpflichtet ist.

Welche Gründe sind dafür verantwortlich, dass Sie sich als Präsidentin des PVB zur Verfügung gestellt haben?
Ich war viele Jahre im öffentlich Bereich tätig und habe mich politisch immer für gute Arbeitsbedingungen eingesetzt. Als Exekutivpolitikerin (Stadträtin in Wil SG von 2001 bis 2012) hatte ich eine gendergerechte Personalpolitik durchgesetzt und für gute Arbeitsbedingungen gesorgt. Gleichzeitig bin ich eine Befürworterin eines starken und leistungsfähigen Staates und Service Public mit guten Leistungen. Das geht aber nur mit motiviertem Personal und genügend Ressourcen. Das ist mit den unverantwortlichen Kürzungen und dem Abbau in Gefahr. Als Mitglied der Finanzkommission (von 2011–2015) habe ich vertieft mit dem PVB zusammengearbeitet und mich auch im Nationalrat für das Bundespersonal eingesetzt.

Wie wollen Sie die Herausforderungen annehmen, die Sie an der Spitze des PVB erwarten?
Konkret, informierend, gemeinsam.
Konkret: Die Forderungen sind klar: Es darf keinen weiteren Abbau und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen geben. Es braucht genügend (Personal) Ressourcen für die verlangten Aufgaben. Die dauernden Reorganisationen schaden der Aufgabenerfüllung und der Motivation.
Informierend: Wir müssen aufzeigen, was das Bundespersonal leistet.
Gemeinsam: Wir müssen Gleichgesinnte und Partner/innen für unsere Anliegen finden und Allianzen schmieden, um unsere Anliegen durchzubringen.

Was haben Sie für Hobbys?
Kultur, Berge, Bewegun

Haben Sie einen Traum?
Eine gerechtere Welt

Ein kulinarischer Leckerbissen: *Indisch – in allen Variationen, aber vegetarisch*
Ein Land, das Sie zum Träumen bringt: *Himalaya – Region*
Eine Musikrichtung: *Worldmusic*
Jemanden, die oder den Sie bewundern: *Simone de Beauvoir*
Etwas, das Sie ärgert: *Unehrlichkeit*
Etwas, was Sie immer zum Lachen bringt: *gute Cartoons*
Etwas, das Sie stolz macht: *Gemeinsam mit anderen etwas zu erreichen*

Über mich
- *52-jährig, wohnhaft in Wil SG*
- *in langjähriger Partnerschaft*
- *dipl. Sozialpadägogin, MAS public management*
- *Nationalrätin seit 2011, Mitglied Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit, Ersatzmitglied Finanzkommission*
- *www.barbara-gysi.ch*

7 Fragen an Franziska Blaser

Rahel Imobersteg

Franziska Blaser wohnt in Kleinbösingen/FR und arbeitet seit 2007 beim UVEK. Sie ist in einem 80%-Pensum als Registratorin tätig. Seit 2016 ist sie Vorstandsmitglied in der Sektion AVANTI.

Welche Funktion übernehmen Sie im UVEK?
2007 habe ich beim UVEK als Mitarbeiterin in der Registratur mit einem 50%-Pensum angefangen. Seit 2013 arbeite ich zu 80% als Registratorin. Zu meinen Aufgaben gehören: Posteingänge triagieren, aufbereiten und weiterleiten via GEVER, sowie das Aufbereiten der Bundesratsdossiers.

Was wollten Sie ursprünglich werden?
Das war ein langes Hin und Her. Eigentlich wollte ich mal Kleinkindererzieherin werden. Danach war ja, wie bei vielen Mädchen, der Coiffeurberuf interessant. Zum Schluss lernte ich dann doch Hotelfachassistentin.

Ihr erster Lohn?
Meinen ersten Lohn bekam ich während meiner Schulzeit. Damals half ich in der Länggasse beim Blindenheim aus. Jeden Abend servierte ich den blinden Gästen ihr Essen. Pro Abend gab es damals CHF 5.–.

Was ist Ihre grösste Stärke?
Meine Stärke? Ich bin eine gute Zuhörerin, ich spüre, wenn es jemandem nicht gut geht, und ich bin sehr pflichtbewusst.

Welches ist Ihr liebstes Laster?
Mhhhhhhhhh … viele. Ich finde sie auf jeden Fall alle gut.

Welche Hobbys haben Sie?
Töpfern. Wenn es mir meine Zeit erlaubt mache ich Zumba.

Wie sind Sie Mitglied beim PVB geworden?
Ich bin seit 2009 beim PVB Mitglied – dank einer Kollegin, die mich überzeugen konnte. Seit 2016 bin ich Vorstandsmitglied in der Sektion AVANTI.

© Fotolia

Passage de témoins de René-Simon Meyer …

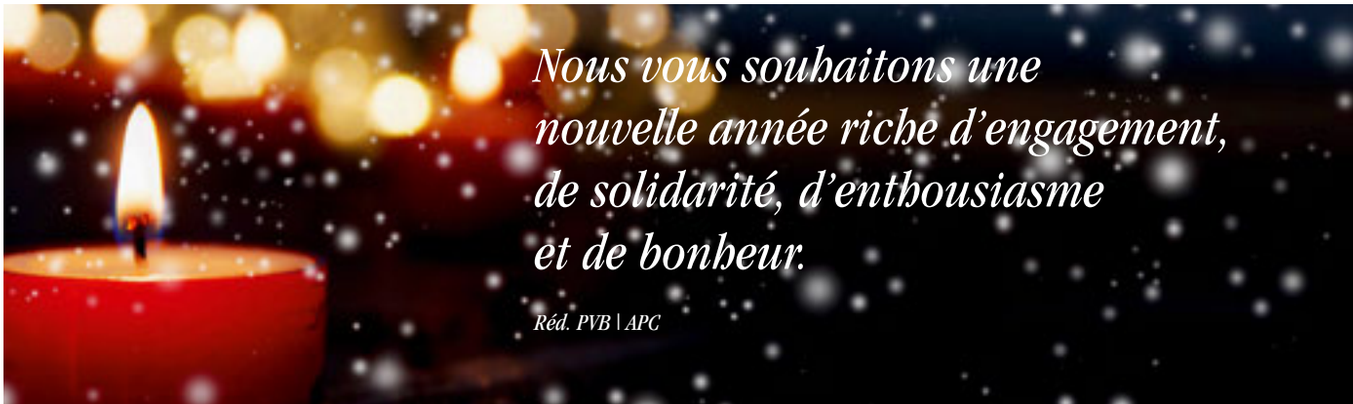
Une parlementaire à la tête de l'APC, c'était ma volonté pour assurer une meilleure défense des intérêts de nos membres. J'ai tenu mon engagement et cédé mon siège à la conseillère nationale Barbara Gysi. Je lui souhaite pleine satisfaction dans cette fonction.
Durant mes six années de présidence, j'ai ajouté de la créativité dans notre discours syndical et nos actions. Avec succès! Le poids de l'APC s'est indéniablement renforcé. Dans un contexte où le service public et son personnel sont mis en danger par un discours anti-fonctionnaire en mal de populisme, ce renforcement est devenu une nécessité incontournable. Pour être «plus forts ensemble», l'APC s'est aussi rapprochée de ses partenaires de la Communauté de négociation CNPC. S'il est un changement que j'ai tenu à instaurer, c'est davantage de proximité avec nos membres. Défi relevé, puisque l'APC est aujourd'hui présente sur les lieux de travail, à la rencontre des membres et de tout le personnel de la Confédération et ses entreprises. Elle se bat à leurs côtés! Nous avons réussi, grâce à un important lobbying, à faire capoter le projet de loi sur la météo, réforme qui allait conduire à une privatisation. A la Caisse de compensation à Genève, notre action a abouti sur le réengagement d'employé-e-s licenciés injustement. Plus récemment, nous avons multiplié les interventions contre les restructurations d'Agroscope et du Contrôle des métaux précieux.
Ces progrès ont exigé d'importants efforts et je tiens tout particulièrement à remercier mes collègues du comité directeur pour leur confiance, ainsi que personnel du secrétariat pour leur engagement.
Et vous, milicien-ne-s, qui êtes essentiels à l'APC, merci de tout cœur! Vous pourrez désormais compter sur moi comme vice-président et comme collègue. › *le discours sur www.pvb.ch/news*

René-Simon Meyer

… à Barbara Gysi

Le personnel de la Confédération est mis à rude épreuve. D'une part, l'économie, le politique et la coopération internationale réclament sans cesse des adaptations de prestations et, d'autre part, les moyens nécessaires pour accomplir ces prestations ne cessent de diminuer. Les allégements fiscaux accordés aux entreprises entraînent une diminution considérable des recettes, hypothéquant l'offre d'un service public performant et de qualité.
Les mesures d'austérité, les coupes budgétaires et les réorganisations engendrent un grand stress. Les conditions d'engagement et le budget du personnel sont également dans le collimateur. En plein débat sur le programme de stabilisation 2017–2019, le ministre des finances annonce déjà le prochain train de réductions. La pression sur le personnel augmente, comme aussi l'incertitude par rapport à l'avenir de dossiers en cours. Pour l'instant, expérience à l'appui, il semble que toutes les mesure d'économie, ou presque, aient eu pour effet une péjoration de la situation. Il est d'autant plus important de serrer les rangs et de lutter pour le maintien de conditions de travail convenables et des ressources adéquates. Nous devons être plus forts et plus nombreux.
A cet effet, nous devons faire alliance avec tous ceux et celles qui partagent nos opinions et préoccupations. Je suis heureuse de contribuer à cette mobilisation des forces, ensemble avec vous! › *le discours sur www.pvb.ch/news*

Barbara Gysi



© Fotolia

Questions à Félix Reinmann, procureur fédéral non reconduit par le procureur général, membre de l'APC

Succès de l'APC

Interview:
Maria Bernasconi

Quand avez-vous commencé à travailler pour le Ministère public de la Confédération (MPC)?
En octobre 1995, comme collaborateur juridique, après un stage auprès de l'Office fédéral de la justice. J'ai ensuite progressivement gravi les échelons pour devenir procureur fédéral.

En quoi consistait votre travail et quels ont été vos dossiers les plus importants?
Comme procureur fédéral, j'assumais la direction de procédures pénales relevant de la juridiction fédérale, soit les thématiques qui touchent les intérêts nationaux. Je décidais de l'ouverture de la procédure sur la base des soupçons existants, de la stratégie à adopter et des mesures de contraintes (mesure de surveillance, perquisition, arrestation, audition) nécessaires à la clarification des faits. Je rédigeais l'acte d'accusation et tenais le réquisitoire devant le tribunal pénal fédéral à Bellinzone. Durant mes vingt ans de carrière, j'ai traité un certain nombre de dossiers délicats, allant des activités d'espionnage de différentes nations sur sol helvétique aux indélicatesses financières de certains dirigeants. Dernièrement, je m'occupais du dossier de l'organisation criminelle géorgienne des «Voleurs dans la loi» qui s'était implantée en Suisse dès 2008 et qui a pu être démantelée.

Comment s'est passé la fin de vos relations de travail avec le Ministère public?
Début mai 2015, le procureur général Lauber m'a informé – comme trois autres de mes collègues – que je ne serais pas reconduit dans mes fonctions pour la prochaine période de quatre ans (2016–2019). Les griefs formulés n'avaient jamais été évoqués auparavant et étaient en totale contradiction avec les évaluations annuelles. Afin d'éviter une longue procédure judiciaire, j'ai proposé à deux reprises de négocier mon départ par une convention; en vain. Le procureur général a ignoré nos prises de position et nous avons tous été libérés de l'obligation de travailler au 1er juillet 2015.

Que vous a apporté l'APC?
Un soutien moral indispensable pour absorber un tel choc, à travers sa secrétaire générale, Maria Bernasconi, que je remercie très chaleureusement au passage, ainsi qu'un conseil avisé pour le choix de mon avocat pour la procédure de recours. J'ai pu profiter de la longue expérience de Me Eric Maugué à Genève, lequel est régulièrement actif pour l'APC. Qu'il soit ici aussi vivement remercié!

Avez-vous eu gain de cause? Pour quelles raisons?
Oui, tout comme mes collègues. Le TAF a considéré que le procureur général Lauber avait procédé à des licenciements injustifiés en omettant l'avertissement préalable qui nous aurait permis de combler les prétendues lacunes. Dans mon cas, le TAF a relevé que le procureur général avait en outre violé le droit d'être entendu en me cachant le rapport du procureur général suppléant rédigé en mars 2015, sur lequel reposaient les griefs formulés. L'issue de la cause étant claire d'un point de vue formel, le TAF ne s'est pas prononcé sur le fond. Il a toutefois relevé que mes capacités ne pouvaient pas être mises en cause et que les griefs formulés relevaient de l'appréciation subjective du procureur général Lauber et de son suppléant.

A combien se montait l'indemnisation pour faute de la part du procureur général?
Nous avons tous obtenu ce que nous avions demandé. Personnellement, j'ai obtenu 12 mois de salaire. C'est le maximum prévu par la loi.

Que conseillez-vous aux membres de l'APC se trouvant dans une situation semblable?
Les émotions suscitées par une telle situation ne permettent pas toujours un raisonnement objectif. Il est donc impératif d'écouter sa petite voix et de se laisser conseiller par des gens d'expérience. La décision d'interjeter un recours doit être soigneusement pesée, notamment en raison de la durée d'une telle procédure devant le TAF et de la publicité occasionnée. En finalité, il s'agit d'être en paix avec soi-même, mais aussi avec les autres, pour pouvoir rebondir professionnellement.

Que vous inspire la démission d'un autre procureur reconnu et apprécié de longue date?
La réorganisation du MPC en 2016, avec ses coupes salariales, est motivée selon le procureur général Lauber par le souci de pouvoir tenir pour l'avenir le budget de 60 mio. Comme le souligne ce procureur, son départ n'est pas motivé financièrement, puisqu'il aurait profité d'une garantie salariale jusqu'à sa retraite, mais par l'absence de reconnaissance et par le copinage qui règne au sein du MPC. Ajoutées aux autres griefs relayés par la presse durant ces derniers mois, c'est toute la gestion actuelle du ministère public qui est en cause et, par là même, l'efficacité de la poursuite pénale concernant les thématiques d'intérêt national.

Gel des salaires pour la deuxième année consécutive: c'est faux et néfaste!

L'APC, dans le cadre de la Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC), a présenté ses revendications salariales à Ueli Maurer, le conseiller fédéral en charge des finances: 1% de hausse générale pour le personnel de la Confédération ou une allocation unique de 1500 francs.

Le personnel devrait en effet recevoir sa part des excédents records pronostiqués pour cet exercice, soit 2,2 milliards. Ce résultat annuel extraordinaire est aussi à mettre sur le compte de l'engagement des employé-e-s de la Confédération dans leur travail.

L'APC a en outre demandé que le Conseil fédéral assume ses obligations d'employeur en ce qui concerne la caisse de pensions Publica, dont le taux d'intérêt technique va à nouveau diminuer. Si l'employeur ne s'acquitte pas de contributions substantielles, le personnel pourrait subir des baisses de prestations massives et des déductions salariales importantes.

La rencontre entre les associations du personnel et le conseiller fédéral Maurer n'ont toutefois abouti à aucun résultat. Le ministre a affirmé d'entrée de jeu que le Conseil fédéral dans son ensemble excluait une quelconque hausse de salaire ou allocation unique. Quant à la situation difficile du 2e pilier, Ueli Maurer n'a pas voulu s'exprimer; il n'aurait pas encore été informé du dossier. Durant toute la discussion, il s'est réfugié derrière le Conseil fédéral et le Parlement «qui ne lui laisseraient pas de marge de manœuvre».

L'APC met en garde contre les conséquences fâcheuses de cette politique du personnel sans planification ni perspective. Geler les salaires ne signifie pas une simple stagnation des revenus. Depuis 2015, les déductions salariales pour le 2e pilier augmentent et prendront l'ascenseur en 2018. Les employé-e-s de la Confédération les plus touchés sont celles et ceux qui ont des responsabilités familiales et qui subissent déjà de plein fouet les hausses massives des primes-maladie et des loyers élevés.

A cette rencontre, le plan social renouvelé a également été signé. Il reprend en grande partie les dispositions actuelles.

Communauté de négociation du personnel de la Confédération CNPC

Négociations salariales pour le Domaine des EPF

Décision peu motivante pour le personnel

L'APC, a présenté ses revendications syndicales au président du Conseil des EPF, Fritz Schiesser: 1% de hausse générale pour le personnel soumis au nouveau système salarial (NSS) ou, comme alternative, une augmentation du nombre de jours de vacances.

Le Conseil des EPF a refusé toute demande qui aurait pour conséquence une augmentation des coûts du personnel. Les mesures d'économie décidées par la Confédération justifient cette décision, selon le président des EPF.

L'APC est déçue du résultat de ces entretiens. Les objectifs stratégiques du Conseil des EPF impliquent que le personnel doive travailler plus efficacement, plus rapidement et à moindre coût. Cet engagement devrait être reconnu monétairement par le Conseil des EPF. La motivation et les dispositions à assumer des responsabilités dépendent aussi de ce facteur. Par ailleurs, les coupes massives prévues par le Parlement dans le domaine des EPF ont pu être évitées.

L'APC a également demandé – et obtenu – une rencontre entre partenaires sociaux au plus tard d'ici la fin juin de l'année prochaine afin de discuter des mesures à prendre en prévision d'une probable diminution du taux d'intérêt technique de la caisse de pensions Publica. L'APC prie le Conseil des EPF de continuer à assumer ses obligations d'employeur en ce qui concerne Publica. Si l'employeur ne s'acquitte pas de contributions substantielles, le personnel pourrait subir des baisses de prestations massives et des déductions salariales importantes.

Le Conseil des EPF a en outre accepté la revendication de l'APC et des autres partenaires sociaux de renoncer à la réduction à 0,6% de la masse salariale pour le pilotage individuel des salaires des collaborateurs sous NSS. Le taux de 1,2% sera maintenu. Pour l'APC, une réduction de ce taux à 0,6% aurait rendu caduque toute mesure visant à améliorer le système salarial actuel.

Luc Python

Visites et contacts réguliers

Informations sur la restructuration du personnel et le démantèlement de la base logistique de l'armée

«Qui fait bien son travail aura aussi un avenir à la Base logistique de l'armée», a expliqué le chef de la BLA, le divisionnaire Thomas Kaiser le 13 septembre, lors de l'information aux représentants des partenaires sociaux.

Il a ensuite déclaré qu'il ne prévoit aucun licenciement pour le moment. Il faut encore trouver des places de travail pour 17 personnes (sur 3250 EPT) d'ici au 31 décembre 2021. Les personnes concernées sont informées.

L'APC est satisfaite de ce message, mais espère que les employé-e-s dont l'avenir professionnel est encore incertain se verront offrir des solutions rapidement. *jg*

© VBS DDPS

Dialogue DDPS

Le dialogue biannuel du DDPS, un entretien entre le chef du personnel du DDPS, Marc Siegenthaler, et les représentants du personnel, a eu lieu le 30 septembre dernier. La réunion a eu lieu chez Armasuisse à Thoune, où une visite du centre de compétences Science et Technique d'Armasuisse a eu lieu à l'issue de la discussion.

L'essentiel en bref: l'APC a appris que le chef du DDPS s'opposera aux coupes prévues par le programme de stabilisation 2018–2020 dans les crédits destinés au personnel sans lesquels les mesures du Développement de l'armée (DEVA) ne seront pas réalisables. D'autres réductions de personnel seront impossibles sans licenciement. Le chef du DDPS accorde une grande importance à la gestion correcte des thèmes concernant les activités secondaires, les conflits d'intérêts et la partialité. La violation de l'obligation d'annonce peut être un motif de licenciement.

L'APC apprécie beaucoup le dialogue ouvert et transparent, et a exposé aux responsables du personnel présents son impression sur la situation actuelle, difficile au niveau de la restructuration du personnel et du démantèlement à la Défense. *jg*

Régie fédérale des alcools (RFA)

Clarification de la procédure de pourvoi des postes

En tant qu'important partenaire social de la Régie fédérale des alcools (RFA), l'APC a été invitée à la dernière conférence du personnel interne de la RFA le 20 octobre dernier. La partie la plus intéressante de la conférence pour le personnel présent a incontestablement été l'intégration de la RFA dans l'administration fédérale des douanes (AFD), et donc l'avenir des postes de travail.

«L'AFD a besoin du savoir-faire du personnel actuel de la RFA. Il est le bienvenu et ne doit pas partir» a expliqué Martin Weissleder, chef de la Division personnel et formation de l'AFD. Ensuite, il a été clairement souligné qu'il ne s'agit pas de supprimer des postes et que les postes ne seront pas mis au concours externe. Martin Weissleder a également expliqué la procédure de pourvoi des postes. Les entretiens ordinaires d'évaluation du personnel donne aussi lieu à une discussion sur les perspectives, lors de laquelle chaque partie déclare ses intentions. Les options sont les suivantes: un emploi à la division alcool et tabac, un emploi ailleurs à l'AFD ou à la Confédération, un départ à la retraite ordinaire ou une retraite anticipée volontaire.

L'AFD a besoin du savoir-faire du personnel actuel de la RFA.

En cas de besoin, l'APC soutiendra ses membres et veillera à ce que la procédure se déroule dans le cadre de la loi sur le personnel de la Confédération et des ordonnances y relatives, comme mentionné par le chef de la division du personnel.

Par la suite, les quatre chefs de section de la division alcool et tabac ont été présentés.

On peut aussi mentionner que l'APC a négocié il y a quelque temps la convention d'entreprise d'Alcosuisse et considérablement contribué à la solution de la caisse de pension des personnes actives et retraitées. L'activation d'Alcosuisse SA aura lieu le 1er janvier 2017.

Vers la fin de la conférence, les dernières informations des douanes ont été données et le livre «Ivresse et ordre» racontant l'histoire de la RFA et de la politique de l'alcool a été présenté.

Jürg Grunder

L'APC continue à défendre vos droits!

L'APC et le Conseil d'administration d'Alcosuisse ont négocié un contrat d'entreprise qui est valable pour tous les collaborateurs d'Alcosuisse. De ce fait, les employé-e-s peuvent toujours devenir membre de l'APC et les membres actuels sont toujours défendus par l'APC. Les membres APC d'Alcosuisse ont toujours droit à toutes les prestations APC. L'APC a fait une présentation de ce contrat devant tous les employé-e-s d'Alcosuisse le printemps passé (2016).

Coin livres

Francis Cousin

Métier sans frontières 40 ans au service de la diplomatie suisse

«Pour être diplomate, il ne suffit pas d'être bête, encore faut-il être poli». Attribuée à Georges Clémenceau, cette boutade continue à faire recette. En fait, que sait-on des diplomates et consuls? En quoi consiste leur travail, comment se déroule leur vie de nomades? Durant près de quatre décennies, Francis Cousin, ancien ambassadeur, a exercé aux Affaires étrangères des fonctions administratives, consulaires et diplomatiques. Il donne dans ce livre un éclairage vivant du service extérieur, vu de l'intérieur. Son récit nous emmène en voyage en différentes parties du monde, mettant en exergue les moments forts et les servitudes du métier.

Bien davantage qu'une autobiographie, cette narration aborde des épisodes de l'histoire contemporaine: la guerre au Viêt Nam et celles des Balkans, l'aide humanitaire et la coopération au développement, la problématique du trafic de stupéfiants et la difficile transition de régimes autoritaires vers la démocratie. Au fil des chapitres, des descriptions de pays et de leur culture agrémentent la lecture. Certains épisodes se lisent comme un polar, ainsi celui de l'enlèvement de travailleurs humanitaires jurassiens par des rebelles en Ethiopie. De nombreuses anecdotes pimentent un récit qui permet de mieux connaître, au-delà des clichés habituels, le monde diplomatique et consulaire réputé formel, voire formaliste.

A cet égard, il est rafraîchissant d'observer que l'auteur manie volontiers humour et ironie, voire une pointe d'autodérision. Quelques critiques à l'administration sont subtilement distillées au passage.

Même si ce n'est pas son propos, cet ouvrage exprime aussi une préoccupation qui rejoint celles de l'APC face à l'impact des restrictions budgétaires sur le fonctionnement des départements fédéraux, sur les services au public et les conditions de travail du personnel fédéral. Dans un sous-chapitre intitulé «La présence de la Suisse dans le monde et les restrictions budgétaires» (p. 272 ss.), Francis Cousin regrette notamment que des pressions chroniques sur les budgets amènent à devoir fermer des représentations suisses à l'étranger, ainsi que des guichets consulaires dans plusieurs dizaines d'ambassades, car transférés dans un pays tiers. L'ouverture récente d'un guichet électronique à l'intention des Suisses de l'étranger va certes faciliter certaines formalités, mais pas toutes.

Edité au printemps 2016, cet ouvrage connaît un franc succès et a été réimprimé moins de quatre mois après sa parution. «Ce qui rend ce livre très attachant, c'est l'ouverture d'esprit de son auteur (...). Francis Cousin a découvert, aimé, accompagné les pays où il était envoyé. A pattes de velours, avec un immense respect et une grande empathie, il s'est inséré dans les communautés locales (...). Son livre est plein d'humour et de vraie modestie, comme son auteur à n'en pas douter. Et il se lit comme un roman, ce qui ne gâche rien».

(Extrait d'un compte-rendu paru dans l'hebdomadaire «Courrier de Gironde», semaine du 8 au 14.07.16).

Commande sous:
www.alphil.com/index.php/metier-sans-frontieres.html
Livre Papier CHF 29.–, E-LIVRE CHF 19.–

Changements au Contrôle des métaux précieux

Sur mandat du Département des finances, le directeur de l'Administration fédérale des douanes (AFD), Christian Bock, doit faire des économies au sein du Contrôle des métaux précieux (CMP). Mais sans relèvement des taxes, comme l'a décidé le Secrétariat général du département. D'où la décision de réduire le nombre de laboratoires CMP. L'APC n'a été impliquée qu'une fois le projet déjà bien avancé, ce qu'elle déplore vivement.

Elle a mené plusieurs discussions, que ce soit avec le directeur général des douanes ou encore avec la Fédération horlogère. Elle a également pu compter avec le soutien des collaboratrices et collaborateurs du CMP.

Une quarantaine de spécialistes, les essayeurs-jurés assermentés, remplissent leurs tâches de police industrielle au Bureau central à Berne, ainsi que dans cinq bureaux de contrôle. Ils contrôlent les ouvrages en métaux précieux de fabrication indigène ou importés quant à leur authenticité et protègent ainsi les consommateurs des falsifications et les fabricants de la concurrence déloyale.
Ils poinçonnent officiellement plus d'un million d'ouvrages par année. 2000 contestations de titres ou de fausses indications sont découvertes dans le même laps de temps.

Ce que veut l'APC:
- le respect des dispositions de la loi et de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération;
- le maintien des emplois intéressants et variés des collaboratrices et collaborateurs dans les laboratoires CMP actuels;
- pas de réduction de salaire;
- la préservation de l'image professionnelle;
- un partenariat social intact.

Jürg Grunder

Interview avec Christian Bock, directeur de l'Administration fédérale des douanes

«L'AFD veille sur son personnel!»

Interview:
Jürg Grunder

Quels sont vos objectifs en tant que directeur de l'Administration fédérale des douanes (AFD)?
Nous voulons simplifier les processus afférents au trafic de marchandises et en améliorer l'efficience. Le but est de mettre à disposition des procédures harmonisées pour tous les types de transports, dans toutes les directions. L'ensemble des processus douaniers se déroulera en ligne, via une application Internet librement accessible. Pour remplir au mieux notre mission, nous voulons en outre améliorer l'efficience des ressources dans le transport de marchandises avec des modes de travail mobiles et des contrôles fondés sur les risques. La grande difficulté consiste à réaliser ces améliorations en occasionnant un minimum de coûts. Parallèlement, nous voulons maîtriser les défis qui se posent au niveau de la sécurité, d'abord avec le Corps des gardes-frontière (Cgfr), mais aussi avec la douane.

Quel sera le visage de l'AFD dans cinq ans? Qu'envisagez-vous de changer?
Avec le projet informatique DaziT, nous avons lancé un processus de transformation en profondeur de l'AFD, pas seulement pour les cinq années à venir, mais à l'horizon 2026. Il s'agit d'adapter l'organisation et les processus de notre administration aux réalités et besoins de demain. Le renouvellement de l'environnement IT est un volet central de ce projet. Le nouveau système devrait se traduire par une simplification des tâches pour tous les acteurs des douanes et nous donner de nouveaux moyens et possibilités de remplir notre mandat.

Venons-en au Contrôle des métaux précieux (CMP), qu'est-ce qui motive les mesures d'économie et d'amélioration de l'efficience?
Le Contrôle des métaux précieux doit en principe fournir ses prestations à des tiers, comme les poinçons officiels et les analyses de métaux précieux, de manière à couvrir les coûts. Or il est ressorti d'un sondage mené en 2013 sur le rapport coûts/prestations du CMP que cela n'était pas le cas. Aussitôt, l'ordonnance sur les taxes du contrôle des métaux précieux a été mise sur le métier avec comme objectif d'arriver à la couverture des coûts visée par un relèvement des taxes, c'est-à-dire une augmentation des recettes. Mais lors de la consultation sur le projet de révision, en 2015, les associations de la branche horlogère ont dit non au relèvement des taxes, arguant de la conjoncture difficile et de la force du franc après l'abandon du taux plancher par la BNS. Le projet de révision a alors été suspendu au début de 2016. J'ai alors été chargé de réaliser la couverture des coûts autrement, à savoir par une réduction des dépenses – autrement dit des mesures d'économie et d'amélioration de l'efficience. Pour faire court: j'agis sur mandat du chef de département de l'AFD.

Il est prévu de fermer les laboratoires CMP de Zurich, Chiasso, Bienne et Genève et de centraliser le CMP dans un nouveau laboratoire à Brügg/Bienne. Pourquoi au juste?
Le CMP doit disposer d'une infrastructure performante pour accomplir sa mission. Aujourd'hui il existe des laboratoires CMP à Zurich, Chiasso, Genève et à la Direction générale des douanes à Berne respectivement. Mais il suffit d'un seul laboratoire moderne bien équipé pour remplir le mandat légal. Brügg a été retenu comme lieu d'implantation, car cela permet de réunir le Bureau central de Berne et le Bureau de contrôle de Bienne et donc de réaliser des synergies. En outre, Bienne est proche de Berne et d'une majorité de clients.

© EMK – CMP

Cette décision est-elle opportune du point de vue de la rentabilité et est-elle définitive? Autrement dit, qu'est-ce qui pourrait l'invalider?
La centralisation des laboratoires actuels en un seul lieu permet de réduire des redondances et de gagner des synergies. Au total, il en résulte une diminution des coûts d'exploitation. Après assainissement des locaux de la Monbijoustrasse 40, le Bureau central ne pourra pas y retourner pour des raisons stratégiques-techniques. L'OFCL n'a pas trouvé de bâtiments adéquats sur le site de Berne, qui soient disponibles à fin 2017. Une possibilité se dessinait pour 2020, mais cela aurait nécessité une solution transitoire coûteuse. Pour toutes ces raisons, Brügg est la meilleure option possible.

A quelles réactions vous attendez-vous de la part de l'économie, de l'industrie et du politique?
Le CMP travaille en premier lieu pour l'économie et est actuellement organisé de manière décentralisée. Des projets de réorganisation comme le nôtre suscitent immanquablement des réactions, mais nous cherchons activement le dialogue.

Nous savons que des partenaires de l'économie privée ont réagi. Êtes-vous prêt à discuter avec eux?
C'est bien volontiers que je discuterais avec eux de solutions constructives, qui permettent d'aller de l'avant et de faire mieux. D'ailleurs, des entretiens ont déjà eu lieu avec des représentants de l'industrie. Nous travaillons concrètement à une solution alternative concernant Genève, pour laquelle l'AFD pose comme condition une participation aux coûts de la part des milieux économiques intéressés – la loi sur le contrôle des métaux précieux le prévoit d'ailleurs explicitement.

Au cas où vous ne trouveriez pas d'essayeurs-jurés volontaires pour le nouveau laboratoire de Brügg, obligeriez-vous ceux actuellement en place ailleurs à venir travailler à Brügg?
Le nouveau laboratoire doit avoir un effectif du personnel suffisant pour fonctionner correctement. La grandeur de cet effectif dépend encore de la solution négociée pour Genève. Dans le cadre du projet partiel «personnel», nous nous employons dès à présent à trouver des solutions raisonnables pour l'ensemble du personnel du CMP. Il s'agit d'un projet de réorganisation, soumis aux dispositions correspondantes de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération et du plan social de l'administration fédérale. Les mesures prises doivent être socialement supportables et économiques. On vise en premier lieu à maintenir le personnel en emploi à des postes que l'on peut raisonnablement attendre d'eux, à le réorienter professionnellement ou à lui donner une formation complémentaire. Un travail est réputé raisonnablement exigible de la part de l'employé-e si la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure de trois classes au maximum par rapport à la précédente, si le trajet aller-retour entre domicile et lieu de travail n'excède pas 4 heures et si, après la période d'introduction, l'employé-e peut atteindre pour l'essentiel les objectifs de prestations liés au poste.

Y aura-t-il des licenciements au CMP?
Il n'est pas prévu de licenciements. Cependant, une personne pourrait être licenciée par exemple si elle refuse d'accepter un emploi pouvant raisonnablement être exigé d'elle.

Que faites-vous concrètement pour relever la satisfaction du personnel?
L'AFD dispose d'un paquet de mesures à court et moyen terme à cet effet. Le dernier sondage auprès du personnel a été évalué au niveau de l'unité organisationnelle (UO) et des mesures ont été décidées pour chaque unité en fonction du besoin d'action identifié. Ces mesures peuvent concerner le fonctionnement du service, la direction, la valorisation du personnel, l'organisation, etc. Après une césure en 2016, le développement des salaires devrait être à nouveau relevé au taux de pourcentage maximal possible en 2017. Pour l'échelon d'évaluation 3, par exemple, cela veut dire une augmentation de 1–2%. Des formes de travail modernes, comme le temps partiel, le travail à domicile ou les horaires variables, sont déjà largement utilisées dans l'administration et permettent aux collaboratrices et collaborateurs d'aménager leur temps pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Nous accordons par ailleurs un soutien généreux pour la formation continue et le perfectionnement internes et externes. Ce soutien est complété par une planification ciblée du développement des carrières avec des offres de formation ad hoc (p. ex. ES/ESP). Lors de toutes les réorganisations, mais aussi en cas de mesures individuelles touchant le personnel, l'AFD accorde une grande importance à la compatibilité sociale. Les syndicats l'ont d'ailleurs reconnu à plusieurs reprises, p. ex. lors de la réorganisation de la Direction générale des douanes. L'AFD veille sur son personnel! Et chez nous, la sécurité de l'emploi est élevée.

Quelle est pour vous l'importance du partenariat social avec l'APC?
J'estime qu'une collaboration intense et constructive avec tous les partenaires sociaux est primordiale. Un authentique partenariat, fondé sur la confiance et le respect mutuels, permet de mieux réaliser les objectifs. Il présuppose une responsabilité commune et partagée, mais qui est toujours placée au service de la mission à remplir et des responsabilités spécifiques correspondantes. La communication entre partenaires et la gestion confidentielle des données et informations sensibles sont primordiaux dans ce contexte.

Peu après votre nomination et entrée en fonction à l'AFD, vous avez pris des décisions importantes avec des conséquences incisives pour le personnel. N'était-ce pas un peu précipité? Pourquoi une telle action?
Ces décisions se justifient d'abord par les directives politiques que nous sommes tenus de suivre, ensuite par les réformes qui sont nécessaires pour pouvoir faire face aux changements actuels et à venir. Une administration efficace et bien structurée garantit des emplois et contribue à une satisfaction élevée du personnel. Les conséquences pour le personnel sont soigneusement considérées à chaque prise de décision. Dans le cadre de la mise en œuvre, les partenaires sociaux sont étroitement associés en tant qu'acteurs importants pour l'aménagement socialement compatible des réformes.

Changement des conditions de travail dans le service public sous des prémices néolibérales

De l'office de poste au supermarché

Franz Schultheis, professeur, Université de St-Gall

La libéralisation, la privatisation et l'économicisation des services publics ont changé en profondeur et durablement les conditions d'emploi et de travail, aussi bien à la Confédération que dans les cantons et les communes. Par le passé, travailler dans le service public était un gage de sécurité, de stabilité et de bonnes perspectives professionnelles, et le secteur public lui-même était perçu comme un employeur moderne, un modèle en termes de droit social et de droit du travail pour la communauté des travailleurs.

Aujourd'hui encore d'ailleurs, notre idée d'un rapport de travail normal et d'un parcours professionnel réussi demeure fortement marquée par le standard «emploi dans le secteur public». Depuis plusieurs années toutefois, on assiste à l'érosion de ce solide monument; dans un nombre croissant de domaines du secteur public, les rapports de travail précaires, incertains et «flexibles» gagnent du terrain.

© La Poste

Erosion de l'éthique du service public

Si les mutations profondes que connaît actuellement le service public peuvent avoir et ont souvent des effets matériels considérables pour les salariés, la transformation symbolique de leur contexte de travail est tout aussi importante pour eux. Les restructurations vont généralement de pair avec un bouleversement des hiérarchies et des positions, mais aussi avec le réaménagement des processus de travail et des fonctions dont dépendent le statut social et la reconnaissance. Dans la perception subjective de ces mutations, les questions de reconnaissance sociale sont aussi primordiales que les questions de distribution matérielle. Or, lorsque des ordres symboliques s'effritent, les formes de reconnaissance qui s'y rattachent s'effritent également. Ces changements touchent l'identité professionnelle et l'amour-propre des travailleuses et travailleurs. De plus, les employé-e-s du service public ont généralement connu une socialisation professionnelle spécifique. Les nouvelles orientations stratégiques et les exigences professionnelles changées entrent alors en contradiction avec des représentations normatives internalisées.

Rappelons à ce propos le débat mené à l'aube du 20e siècle sur le statut de fonctionnaire, l'ancienne pierre angulaire du service public. Dénoncé comme un fardeau collectif et un facteur de coûts démesurés à réduire absolument, ce statut a été supprimé dans une large mesure au niveau fédéral lors d'une votation populaire en 2000. Au niveau régional, la moitié des cantons a fait de même. Le statut de fonctionnaire est désormais réservé à quelques groupes de personnes ayant des fonctions de réglementation (justice, fisc, police). Les agents contractuels sont eux aussi concernés par ce bouleversement des valeurs. Sous l'avancée implacable du trio commercialisation, nouvelle gestion publique et privatisation, ce ne sont plus les aspects de l'administration des prestations et des services rendus à la population qui comptent et qui sont valorisés, mais bien les aspects vente, rentabilité et profit. Corollaire: une institution aussi vénérable qu'un office de poste peut aujourd'hui ressembler à un kiosque ou un supermarché. La transformation des services publics peut ainsi être comprise également comme une «désinstitutionnalisation» du statut et de la reconnaissance. Comment ces changements se répercutent-ils sur la sensibilité des employés, leur déontologie et la perception qu'ils ont de leur rôle?

Sensibilités et questions identitaires dans le service public

Notre contribution émane d'un projet de recherche tripartite (CH, D, A) sur les changements de la réalité du travail dans le service public.[1] Partant d'un corpus d'environ 150 interviews qualitatives menées dans les champs professionnels «services postaux», «approvisionnement en soins» et «administration communale», nous avons sélectionné plusieurs «cas» ou constellations de cas. Sur la base de ces cas, nous avons analysé les modèles de perception et les expériences des personnes interrogées dans leur monde de travail respectif, plus spécialement en rapport avec leurs sentiments d'équité et de justice. Comme notre recherche empirique a porté sur des prestataires de services publics cantonaux et communaux, nos considérations et résultats ne peuvent être transposés tels quels au personnel fédéral. Cependant, les tendances analysées, de même que les sensibilités et opinions relevées devraient être valables pour ce personnel également.

La Poste s'avère à plusieurs égards un terrain idéal pour l'analyse de la transformation d'un service public. Le détachement de ce service de l'administration publique et sa privatisation progressive, formelle mais aussi matérielle, dans un marché en partie complètement libéralisé est synonyme de rationalisation et de commercialisation. Il est devenu pratiquement impossible aux employé-e-s de poste, dont le travail a été réaménagé de fond en comble dans une optique de gain de temps et d'argent, d'avoir des relations satisfaisantes avec les citoyen-ne-s – ou plutôt les client-e-s. La perte d'une culture de travail va de pair avec la perte de l'orientation spécifique «service à la population» qui, pour de nombreux employés postaux, faisait partie intégrante de leur identité professionnelle.

Dans ces conditions, peut-on encore trouver des éléments empiriques indicatifs de la survivance d'une éthique «service public» distinctive et, si oui, comment cette éthique s'exprime-t-elle?

Nous commençons par des indications sur le déclin du rôle traditionnel de l'employé-e de poste et de ses caractéristiques déontologiques. Celles-ci se situent généralement dans le contexte de changements du monde du travail soumis à un éclairage critique.

De l'office de poste au supermarché

L'éthique professionnelle des personnes interviewées est mise à mal entre autres par le changement fondamental de la nature de leur travail. D'administrateurs de biens d'intérêt général, les employé-e-s de poste sont devenus des fournisseurs de prestations commerciales. Ecoutons ce que la responsable d'un office de poste dit à ce sujet: «… Oui, le travail au guichet… et bien aujourd'hui, c'est comme ça, le responsable d'un office de poste est un vendeur au guichet.

1 Schultheis, Franz; Mau, Kristina & Vogel, Berthold Hrsg. (2014). Im öffentlichen Dienst: Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel. Bielefeld: transcript.

© La Poste

© La Poste

C'est … il doit s'occuper de la gestion des marchandises, contrôler que les produits devant son guichet sont bien là, que ce sont les bons, à la bonne place et à jour … un travail de commerce de détail en somme. C'est ça, cette place qui est prise maintenant, à l'office de poste, où les clients s'habituent eux aussi au fait que nous sommes, justement, des vendeurs. C'est peut-être aussi pour cette raison qu'il y a moins d'hommes aujourd'hui qui veulent faire ce travail.» Et un collègue masculin: «Avant, en tant que buraliste postal, je ne faisais que de l'administratif – gestion du personnel et administration. Le contact clients, c'était seulement avec les PME, vous comprenez? Enfin, «seulement». On prenait le temps pour elles. Aujourd'hui, on doit être polyvalent, mais on fait surtout de la vente, 80%, 90% de vente, et l'administration, on n'en fait plus qu'un peu, en marge. C'est comme ça.»

Bref, les employé-e-s postaux font part d'un changement radical de leur statut et de leur rôle, de l'administrateur au vendeur.

Comme il ressort très clairement des propos de nos deux protagonistes, la réforme de la Poste a eu pour effet, aussi, un changement au niveau du recrutement du personnel. Traditionnellement, le buraliste postal était un homme, une personne généralement bien connue et bien cotée, souvent considérée de manière stéréotypée comme le parangon du fonctionnaire masculin. Aujourd'hui, les hommes sont nettement minoritaires dans ce secteur professionnel. En l'espace de quelques années seulement, des femmes ont pris leur place, mais pas leur statut qui a été complètement redéfini dans le même laps de temps.

Un changement perçu souvent comme un déclassement, une dégradation. «Mais c'est simplement tout ce qui a changé, etc. Au début, on avait vraiment beaucoup de mal avec ça, parce que tout était nouveau, ce qu'on nous demandait. Et nous, on disait: mais nous ne sommes pas des vendeurs! Nous avons dû nous forcer.» Devoir se faire violence, enfreindre sa propre éthique professionnelle – il semblerait que cela soit l'exigence de l'heure qui a sonné à la Poste. A noter ici encore des indications claires sur la grande différence cognitive-morale entre biens publics et biens commerciaux: de nombreux employé-e-s de poste interrogés semblent vouloir continuer d'y croire, même si cette différence s'amenuise avec la concurrence croissante, souvent perçue comme déloyale, de prestataires privés. «Nous sommes mandatés par la Confédération. Très clairement. Nous avons des dispositions légales d'après lesquelles nous devons par exemple distribuer ces courriers. Nous avons un mandat très clair. Le problème avec les privés c'est qu'ils ne prennent bien sûr que le meilleur, ils font Zurich-Berne-Bâle. Et nous, on doit aller partout évidemment … dans tous les coins.»

Le prix élevé de la «rationalisation»

Les changements à la Poste ont eu pour effet également que des employé-e-s abdiquent leur posture professionnelle pour adopter une attitude plutôt instrumentale. Dans tous les cas, il semble que les métiers de la poste aient d'emblée présenté, ou présentent désormais, relativement peu de possibilités d'identification. Toujours est-il que sous la pression du travail, la fierté professionnelle semble avoir fondu – on fait ce qu'on peut pour gérer les tâches quotidiennes.

Les identités, les identités professionnelles aussi, ne sont cependant ni d'un bloc ou homogènes, ni uniformes. Si l'on détecte chez certaines personnes concernées une atteinte à leurs valeurs morales et à leur honneur («je trouve que c'est révoltant»), d'autres se plaignent de la perte d'un capital symbolique. Un employé au guichet déplore de travailler «comme un vendeur de grande surface», un facteur se plaint d'être réduit aux aspects physiques de sa fonction «comme un quelconque livreur». Mais il y aussi des employé-e-s qui apprécient le changement, p. ex. parce qu'ils se sentent plus à l'aise dans le rôle de «vendeur» que comme rouage d'un système bureaucratique. Autrement dit, des changements au niveau des exigences du métier et des ordres symboliques font non seulement des perdants mais aussi des gagnants en termes de reconnaissance. Cela posé, les gagnants sont sans doute peu nombreux et leur gain n'est que relatif dans la mesure où ils perdent globalement moins et peuvent percevoir les exigences croissantes plus longtemps comme des défis à relever que les autres.

Quels pronostics peut-on faire pour l'avenir du service public sur la toile de fond esquissée plus haut? Les réactions les plus récentes de la population à l'annonce de la réduction massive du nombre des bureaux de poste sont sans équivoque; le service public continue d'être apprécié comme un élément clé des droits de participation démocratique aux «biens publics» que sont les services d'intérêt général. Les mesures d'économie sont décidées par le politique – mais elles peuvent aussi être annulées par le politique! Pour cela, il faudrait que les clients – à savoir la population – fassent valoir leurs besoins et leurs revendications légitimes et ne tolèrent pas passivement d'être lésés dans ces besoins et revendications. Savoir si un regret tacite peut se muer en résistance et en protestation politique demeure une question empirique ouverte …

Barbary Gysi, nouvelle présidente de l'APC

La Conseillère nationale Barbara Gysi a été élue présidente de l'APC lors de l'assemblée des délégué-e-s du 3 novembre 2016. Entretien avec une politicienne en phase avec son temps.

Interview:
Luc Python

Qu'est-ce qui vous a incitée à vous engager politiquement?
J'ai été politisée à la maison et à l'école. Personnellement, j'ai eu la chance de jouir de beaucoup de liberté et de nombreuses perspectives, mais j'ai vite appris que cela n'était de loin pas le cas pour tout le monde, qu'il existe d'immenses inégalités. Pendant mes études, je me suis mobilisée politiquement en faveur de questions féminines surtout. Après une formation en cours d'emploi d'éducatrice sociale, je suis entrée au Parti socialiste. Je voulais contribuer activement à l'amélioration des conditions-cadres dans le domaine social et pas seulement soutenir et renforcer les gens au niveau individuel en tant que travailleuse sociale. L'égalité des chances et la justice sociale sont primordiales pour moi.

Quels sont vos thèmes de prédilection en politique?
De par mon orientation professionnelle, les questions en rapport avec le social et la santé, la jeunesse et la vieillesse, me tiennent tout spécialement à cœur. Dans le Conseil national, je siège dans la Commission de la sécurité sociale et de la santé. Par ailleurs, la politique économique et financière m'intéresse beaucoup. Femme de gauche, il m'importe de montrer que notre pays a les moyens (financiers) de ses ambitions et qu'une politique efficace en matière de santé/social passe obligatoirement par une politique économique et financière qui soit au service de l'intérêt général.

Vous vous êtes mise à disposition comme présidente de l'APC – quelle est votre motivation?
J'ai travaillé dans le domaine public pendant de nombreuses années et me suis toujours investie pour de bonnes conditions de travail. Comme politicienne exécutive (conseillère municipale à Wil SG de 2001 à 2012), j'ai plaidé avec succès pour l'égalité des sexes dans la politique du personnel et pour des conditions de travail convenables. En même temps, je suis partisane d'un Etat fort et d'un service public performant. Pour cela, il faut un personnel motivé et des ressources suffisantes. Or les réductions et coupes irresponsables des derniers temps mettent en péril le service public. En tant que membre de la Commission des finances (2011–2015), j'ai collaboré étroitement avec l'APC et me suis engagée en faveur du personnel de la Confédération au sein du Conseil national.

Comment entendez-vous aborder les défis qui vous attendent dans votre nouvelle fonction?
Concrètement – en informant – ensemble.
Concrètement: nos revendications sont claires, nous disons stop à d'autres réductions et à la péjoration des conditions de travail! Il faut des ressources (humaines) suffisantes pour les tâches à accomplir. Les réorganisations constantes entravent le travail et sapent la motivation.
En informant: nous devons informer l'opinion sur le travail accompli par le personnel fédéral.
Ensemble: nous devons trouver des partenaires, des gens qui pensent comme nous, et faire alliance avec eux pour donner plus de poids à nos revendications.

Quels sont vos hobbies?
La culture, la marche en montagne, l'activité physique.

Avez-vous un rêve?
Un monde plus équitable!

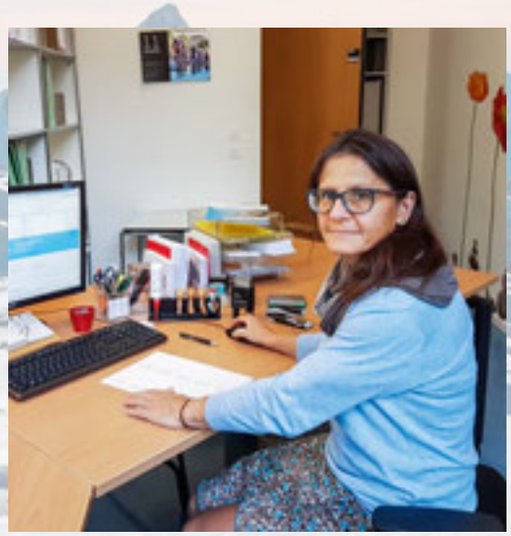
La cuisine qui vous aimez: *tous les plats indiens végétariens*
Un pays qui vous fait rêver: *l'Himalaya*
La musique qui vous inspire: *la World-Music*
Quelqu'un que vous admirez: *Simone de Beauvoir*
Ce qui vous irrite: *le manque de sincérité*
Ce qui vous fait rire: *les bons «cartoons»*
Ce qui vous emplit de fierté: *réussir à faire aboutir quelque chose, avec d'autres*

Portrait
- *52 ans, domiciliée à Wil SG*
- *En couple depuis de longues années*
- *Educatrice sociale diplômée, MAS en public management*
- *Conseillère nationale (depuis 2011), membre de la Commission de la sécurité sociale et de la santé, membre suppléant de la Commission des finances*
- *www.barbara-gysi.ch*

7 questions à Priska Grandjean

Luc Python

Priska Grandjean est «régistratrice» au Tribunal fédéral à Lausanne depuis 2011. Elle est mariée, maman de trois grands enfants et habite à Bottens dans le canton de Vaud. Nous lui avons posé 7 questions …



Que faites-vous au Tribunal fédéral?
Je suis régistratrice à la première Cour de droit civile. Mon travail consiste, entre autres, à gérer le courrier entrant, l'ouverture des dossiers, l'échange d'écritures et répondre aux demandes téléphonique. Nous travaillons en étroite collaboration avec les juges et les greffiers de notre Cour. C'est un travail intéressant et varié. Outre un intérêt juridique non négligeable, il demande un grand sens des responsabilités et une maîtrise des trois langues nationales. Je fais ce travail depuis 6 ans et je l'aime toujours beaucoup.

Qu'avez-vous fait avant de travailler au Tribunal fédéral?
Mon parcours professionnel est un peu atypique. J'ai un CFC d'écuyère et après avoir passé ma maîtrise de maître d'équitation, j'ai changé d'orientation et je me suis engagée dans la Police de sûreté du canton de Vaud. C'est là que j'ai fait la connaissance de mon époux. Nous nous sommes mariés en 1991 et j'ai cessé tout activité professionnelle durant 12 ans, le temps que nos trois enfants deviennent un peu autonomes. En 2004, j'ai repris un travail à 60% comme secrétaire et huissière à la Justice de Paix de Vevey.

Que vouliez-vous devenir enfant?
Mon rêve d'enfant était de devenir vétérinaire sur des gros animaux … Vu que dans les années 80, les femmes vétérinaires ne travaillaient quasiment que sur des petits animaux, j'ai choisi de faire de mon loisir (l'équitation) mon métier.

Votre premier salaire?
Après l'apprentissage dans le canton d'Argovie, je suis venue en 1983 en Suisse romande afin de perfectionner mon français. Pour obtenir la maîtrise fédérale, il fallait en effet pouvoir donner des cours d'équitation dans deux langues nationales. Je travaillais dans un grand manège comme écuyère diplômée. Je n'étais ni nourrie ni logée et on n'avait pas l'habitude de compter les heures … On avait le droit à un jour de congé par semaine et un weekend complet par mois pour un salaire brut de CHF 2000.–.

Quelle est votre qualité première?
Personnellement, je pense que je suis (presque) toujours de bonne humeur et très, très flexible!

Quels sont vos loisirs?
Le sport. Toute la famille pratique le triathlon et l'hiver, le ski alpin en tant que loisir et également en compétition. Les voyages, les vacances et les sorties avec nos amis sont toujours liés avec une activité sportive. Mes horaires de travail très flexibles ici au Tribunal fédéral me permettent de pouvoir m'entraîner dans de conditions optimales. Depuis quelques années, je participe également à des compétitions internationales et j'ai obtenu cette année le titre de Championne d'Europe Age Group en triathlon moyen distance (1,9 km de natation, 90 km de vélo et 21 km à pied).

Comment êtes-vous devenue membre de l'APC?
Déjà en tant qu'inspectrice, j'étais membre du SSP Vaud (Syndicat Suisse des services Publics – région Vaud) et de la FSFP (Fédération Suisse des Fonctionnaires de Police) et mon époux l'est toujours. Mon affiliation à l'APC m'a paru donc tout à fait normale. Non seulement par solidarité, mais aussi car je suis convaincue qu'on a toutes et tous besoin d'une organisation forte pour nous protéger et nous défendre. Plus on est nombreux, plus on a de l'impact.

Passaggio del testimone da René-Simon Meyer…

Una parlamentare alla testa dell'APC, questa era la mia volontà per assicurare una migliore difesa degli interessi dei nostri membri. Ho mantenuto il mio impegno e ceduto il mio seggio alla consigliera nazionale Barbara Gysi. Le auguro di ottenere la massima soddisfazione in questa funzione.
Nel corso dei miei sei anni di presidenza, ho aggiunto della creatività al nostro agire e al nostro discorso sociale. E con successo! Il peso dell'APC è innegabilmente aumentato. In un contesto dove il servizio pubblico e il suo personale sono minacciati da un discorso populista anti-funzionario, questo rafforzamento è diventato una necessità imprescindibile. Per essere «più forti insieme» l'APC si è anche avvicinata ai sui partner della Comunità di negoziazione CNPC. Se c'è un cambiamento che ho voluto instaurare, è una maggiore vicinanza con i nostri membri. Sfida vinta, poiché l'APC si presenta oggi sui posti di lavoro, incontrando i membri, il personale della Confederazione tutto e le sue imprese. E si batte ai loro fianchi! Siamo riusciti, grazie a un importante lavoro di lobbista, a far cadere il progetto di legge sul meteo, riforma che avrebbe portato a una privatizzazione.
Alla Cassa di compensazione di Ginevra la nostra azione ha portato a un reintegro del personale licenziato ingiustamente. Più recentemente abbiamo moltiplicato i nostri interventi contro le ristrutturazioni di Agroscope e del Controllo dei metalli preziosi.
Questi progressi hanno esatto importanti sforzi e ci tengo particolarmente a ringraziare tutti i colleghi del comitato direttore per la loro fiducia, così come il personale del segretariato per il loro impegno.
E ringrazio di cuore anche voi, miliziani che siete essenziali all'ACP. Da oggi in poi potrete contare su di me come vice presidente e come collega.

René-Simon Meyer

… a Barbara Gysi

Il personale della Confederazione è fortemente sotto pressione. Da un lato economia, politica e collaborazioni internazionali pretendono continui adeguamenti delle prestazioni, dall'altro i mezzi indispensabili a disposizione sono sempre meno. Il ribasso delle tassazioni alle imprese conducono a una drastica riduzione delle entrate e mettono in pericolo un servizio pubblico buono ed efficiente per la nostra popolazione.
Programmi di smantellamento, riduzioni del budget e riorganizzazioni implicano un grosso aggravio, ad essere sotto tiro sono anche le condizioni di impiego e i quadri. Nel quadro del dibattito sul Programma di stabilizzazione 2017-2019 il ministro delle finanze ha già comunicato il prossimo piano dei tagli. Ciò porta ulteriore pressione, così come grande insicurezza, su come potranno essere portati avanti i progetti in corso. L'esperienza dimostra che ogni novità ha portato di fatto quasi esclusivamente dei peggioramenti. Per questo è ancora più importante rimanere compatti e assieme per poter ottenere buone condizioni di lavoro e per conquistare le risorse indispensabili.
In questo ambito dobbiamo diventare più forti e acquisire più membri. Ed è per questo che dobbiamo investire le nostre forze nel tessere alleanze con partner a noi vicini. Mi rallegro per il contributo che voi tutti saprete dare.

Barbara Gysi

© Fotolia

Riflessioni sulle condizioni di lavoro nel servizio pubblico alle luce di segnali neoliberali

Da ufficio postale a supermercato

Franz Schultheis, Università San Gallo

Liberalizzazioni, privatizzazioni e risparmi nell'ambito delle prestazioni di servizio pubblico hanno modificato profondamente le condizioni d'impiego e di lavoro presso la Confederazione come pure nei Cantoni e nei Comuni. Lavorare nel servizio pubblico un tempo significava sicurezza e futuro garantito come pure opportunità di carriera professionale. Il settore pubblico era lo zoccolo duro lavorativo e sociale della società moderna.

Le nostre visioni di un rapporto lavorativo normale e di una carriera soddisfacente sono ancora ancorate in massima parte alle condizioni d'impiego nel settore pubblico. Tuttavia in questi ultimi anni ampi settori del servizio pubblico si sono tramutati da un settore di stabilità del mondo lavorativo in un ambiente nel quale regnano sempre più precarietà, insicurezza e labilità nelle relazioni di lavoro.

© La Posta

© La Posta

Erosione dell'etica nel servizio pubblico

Anche se i profondi cambiamenti nei servizi pubblici comportano delle rilevanti conseguenze per le forze lavorative per gli impiegati i cambiamenti simbolici nel loro campo lavorativo non sono meno importanti. Alle ristrutturazioni si collegano importanti spostamenti nelle gerarchie e posizioni ma anche nei procedimenti lavorativi e nelle funzioni dai quali conseguono status e considerazione. Nella percezione soggettiva delle metamorfosi del lavoro sono pertanto di rilevanza centrale a fianco delle questioni di ripartizione le condizioni di riconoscimento. Se vengono a cadere gli ordinamenti simbolici le mutazioni nelle istituzioni sottraggono i fondamenti delle forme di riconoscimento connesse. Questi cambiamenti toccano l'identità professionale e l'autostima dell'impiegato. Inoltre gli impiegati nel settore pubblico hanno, di regola, vissuto una specifica socializzazione professionale. Nuovi obiettivi delle organizzazioni e i cambiamenti delle esigenze poste agli impiegati sono in conflitto con gli orientamenti normativi interiorizzati.

Nei dibattiti pubblici di inizio millennio, precipuamente il fulcro dell'occupazione pubblica, ovvero lo statuto di funzionario, è stato tematizzato quale fardello collettivo e indicato come elevato fattore di costo che doveva essere ridotto. Questo statuto è poi stato praticamente abolito a livello federale con una votazione popolare nell'anno 2000. Anche a livello regionale circa la metà dei Cantoni hanno agito di conseguenza. Fanno eccezione solo alcuni gruppi di persone con funzioni di sovranità quali giudici, ispettori finanziari e anche poliziotti. I conflitti di considerazione toccano tuttavia anche i precedenti funzionari in quanto non è più considerato l'amministrare e il garantire un servizio al cittadino ma con la commercializzazione, il *New Public Management* e la privatizzazione assumono maggior importanza l'orientamento alla vendita, la consapevolezza dei costi e il guadagno, cosa che poi si traduce in casi come quello di una tradizionale istituzione quale l'ufficio postale diventa simile a un supermercato o a un chiosco. In questo modo i cambiamenti nel servizio pubblico possono tradursi in una «deistituzionalizzazione» di status e riconoscimento. Ma come influiscono questi cambiamenti sulla autoconsiderazione, la percezione del ruolo e l'etica professionale dell'impiegato?

Stati d'animo e autostima nel servizio pubblico

Il nostro lavoro è scaturito da un progetto tri-nazionale sulla situazione lavorativa nel servizio pubblico.[1] Da una base di circa 150 interviste qualitative negli ambiti dei servizi postali, dei servizi di sanità e nelle amministrazioni comunali abbiamo estrapolato una costellazione di casi. In base a questi casi specifichiamo diverse esperienze e esempi soggettivi nei diversi settori lavorativi con un'importanza particolare rivolta a domande concernenti la correttezza e la giustizia. Dato che le nostre analisi empiriche sono state svolte a livello cantonale e comunale le riflessioni e i risultati empirici presentati possono essere riferiti solo in modo indiretto a livello di impiegati della Confederazione. Tuttavia le tendenze evolutive analizzate e gli atteggiamenti e gli stati d'animo rilevati possono essere analogamente pertinenti e paragonabili.

La Posta da questo punto di vista è un esempio significativo per l'esame della trasformazione del servizio pubblico. Lo scorporamento dall'amministrazione pubblica e la formale privatizzazione in una azienda nell'ambito di un mercato completamente liberalizzato si coniuga perfettamente con un'ampia razionalizzazione e commercializzazione delle offerte di servizio. In seguito alla costante pressione sui tempi di lavoro dovuta alla ristrutturazione del lavoro diventa praticamente impossibile mantenere le esigenze attuali di relazioni soddisfacenti con i cittadini e meglio i e le clienti. Con una cultura del lavoro si perde contemporaneamente uno specifico orientamento al benessere generalizzato che per molti lavoratori era diventato una parte della loro identità professionale.

A queste condizioni è ancora possibile trovare degli indicativi empirici per la sopravvivenza di un'etica di servizio pubblico e se sì quali forme di espressione potranno assumere?

1 Schultheis, Franz; Mau, Kristina & Vogel, Berthold Hrsg. (2014). Im öffentlichen Dienst: Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel. Bielefeld: trascrizione.

Iniziamo dapprima con indicativi del declino del ruolo tradizionale e delle sue regole di etica professionale. Quest'ultimi di regola si trovano in un contesto critico di cambiamenti illuminati del mondo del lavoro.

© La Posta

Da ufficio postale a supermercato

L'etica professionale degli intervistati è compromessa in particolare da un profondo cambiamento delle attività richieste che si tramutano da un modo amministrativo di regìa in una prestazione commerciale. Una buralista della posta svizzera afferma: «E sì il lavoro allo sportello … è naturalmente così? Il buralista diventa una venditore allo sportello … si occupa della gestione del materiale, deve guardare che i prodotti siano esposti bene che siano aggiornati e giusti ecc. e questo naturalmente è … commercio al dettaglio. Questo è ora il ruolo che l'ufficio postale assume dove il cliente si abitua a considerarci dei venditori. Questo è probabilmente anche il motivo per il quale attualmente gli uomini evitano di farlo.» E un collega maschio precisa: «Prima, quale buralista mi occupavo di amministrazione, di conduzione del personale e solo di relazioni PMI con la clientela. Dunque ‹solo›. Si aveva pertanto tempo a disposizione mentre ora si è un generalista con priorità nella vendita … ottanta, novanta percento. Vendita e solo a margine, nei tempi morti, ci si occupa di amministrazione.»

In poche parole ci si riferisce di una profonda metamorfosi dallo status e dal ruolo di funzionario postale a venditore.

Come emerge chiaramente dai racconti dei nostri protagonisti con la riforma radicale della posta è cambiato fondamentalmente anche il reclutamento dei collaboratori. Se un tempo il buralista tradizionale era un uomo con una figura riconosciuta ufficialmente quale stereotipo di maschio dominante in pochi anni si è ridotto a una minoranza nella sfera professionale e con sempre più donne che ne assumono i compiti senza tuttavia subentrare nello status precedente che nell'ambito di questa evoluzione ha subito una radicale ridefinizione.

Questo fatto è sovente vissuto quale retrocessione: «Ma semplicemente così … tutto quello che è stato cambiato. All'inizio abbiamo certamente faticato anche solo perché tutto era nuovo e ci era richiesto. Lo abbiamo sempre affermato: non siamo venditori! Per noi era un sacrificio.» Lasciare tutto alle spalle, dimenticare una radicata etica professionale sembra essere l'esigenza moderna come è oramai affermata nella posta modernizzata. Anche qui chiari indizi sulla morale differenza cognitiva tra merci pubbliche e commerciali alla quale molti postini interrogati sembrano aggrapparsi pur entrando in conflitto con una concorrenza ritenuta sleale proposta da attori privati. «Noi abbiamo naturalmente un dovere imposto dalla Confederazione. Abbiamo un obbligo dettato dalle leggi secondo le quali dobbiamo per esempio recapitare le lettere. Siamo legalmente obbligati. Questo è il problema: i privati si limitano a quello che rende … scelgono Zurigo, Berna e Basilea e noi dobbiamo colmare tutti i buchi nelle regioni discoste.»

Gli alti costi di ipotetiche razionalizzazioni

I cambiamenti nella Posta hanno anche provocato risentimento strumentale di impiegati toccati nella loro identità professionale. In ogni caso questa professione, in un modo o nell'altro offre relativamente poche opportunità di identificazione. L'orgoglio professionale sembra essere svanito in seguito ai forti carichi lavorativi che le costanti esigenze richiedono.

Identità, anche identità professionali, non sono consolidate e neppure omogenee e uniformi. Mentre in uno dei coinvolti si nota una offesa dei suoi valori morali e del suo onore («lo trovo ripugnante») altri sono piuttosto irritati dalla perdita del capitale simbolico («… come un venditore di supermercato» di un impiegato allo sportello, «… come un semplice fattorino» di un postino che si vede relegato al semplice aspetto fisico del lavoro). Alcuni impiegati hanno tuttavia accettato le trasformazioni quando per esempio il compito «di vendere» rientra nella loro consapevolezza piuttosto che l'inserimento in una struttura burocratica. Effettivamente abbiamo constato che nei cambiamenti delle esigenze e negli ordinamenti simbolici non ci sono alternative. Tuttavia solo pochi sono i vincenti e il loro profitto è relativo nel senso che globalmente perdono poco mentre le aumentate esigenze alla lunga diventeranno vere sfide.

Quali prognosi possiamo trarre per il futuro del servizio pubblico alla luce di questo scenario? Le recenti reazioni della popolazione all'annuncio di massicce riduzioni degli uffici postali mostrano che il servizio pubblico viene tuttora apprezzato quale simbolo dei diritti democratici a un servizio globale. Queste limitazioni sono state decise politicamente «… e possono anche essere annullate»! In questo caso i fruitori, vedi il popolo, devono far valere le loro esigenze e non accettare passivamente questi tagli. Se il silenzioso rimpianto per una continua perdita si tramuterà in resistenza e in protesta politica rimane una questione empirica.

Barbara Gysi, nuova presidente dell'APC

La consigliera nazionale Barbara Gysi è stata eletta alla presidenza nel corso dell'Assemblea dei delegati del 3 novembre 2016. Colloquio con una politica al passo con i tempi.

Interview:
Luc Python

Che cosa l'ha spinta ad impegnarsi in politica?
Sono stata politicizzata a casa e a scuola. Personalmente avevo molte porte aperte davanti a me, e avevo molte libertà, pertanto mi sono presto resa conto, che questo non vale per tutti e che vi sono grandi disuguaglianze. Durante gli studi ero attiva prevalentemente nella politica per le donne, più tardi anche per la formazione di pedagogia sociale parallela alla professione sono entrata a far parte del PS. Volevo poter cambiare attivamente le condizioni quadro e non solo aiutare e incoraggiare singoli individui come assistente sociale. Le pari opportunità e la giustizia sono centrali per me.

Quali sono i temi politici da lei prediletti?
A causa del mio lavoro, la politica sociale e della salute, così come le questioni riguardanti i giovani e gli anziani, in Consiglio nazionale siedo pure nella Commissione della sicurezza sociale e della sanità. Mi sono sempre impegnata anche nella politica finanziaria ed economica. Quale donna di sinistra, era ed è per me importante dimostrare che la nostra politica e finanziabile, e so anche che una politica sociale e della salute efficiente è possibile solo se la politica finanziaria ed economica viene condotta nell'interesse generale.

Quali ragioni l'hanno portata a mettersi a disposizione quale presidentessa dell'APC?
Sono stata attiva per quattro anni nel settore pubblico e politicamente mi sono sempre battuta per favorire buone condizioni di lavoro. Quale politica di un esecutivo (municipale a Wil SG dal 2001 al 2012) ho condotto una politica del personale rispettosa del genere e mi sono preoccupata di promuovere buone condizioni di lavoro. Contemporaneamente sono una sostenitrice di uno stato e di un servizio pubblico forti ed efficienti. Ma ciò si ottiene solo con personale motivato e con sufficienti risorse. E questo è a rischio a causa degli irresponsabili smantellamenti e dei tagli in corso Quale membro della Commissione delle finanze (periodo 2011-2015) ho lavorato in modo approfondito con l'APC e mi sono applicata per il personale della Confederazione anche in Consiglio nazionale.

Come si propone di affrontare le sfide che la attendono alla testa dell'APC?
Concretezza, informazione, assieme.
Concretezza: la pretesa è chiara. Non vi possono essere altri smantellamenti o peggioramenti delle condizioni di lavoro. C'è bisogno di sufficienti risorse (personale) per i compiti pretesi. Le riorganizzazioni continuative danneggiano l'adempimento dei compiti e la motivazione.
Informazione: dobbiamo esibire ciò che il personale della Confederazione produce.
Assieme: dobbiamo trovare consensi e partner per le nostre questioni e tessere delle alleanze per poter ottenere ciò che vogliamo.

Quali sono i suoi hobby?
Cultura, montagna, movimento.

Ha un sogno?
Un mondo giusto.

Una golosità culinaria: *la cucina indiana in tutte le sue varianti, ma vegetariana*
Un paese che la fa sognare: *la regione dell'Himalaya*
Un genere musicale: *Worldmusic*
Qualcuno che ammira: *Simone de Beauvoir*
Qualcosa che la fa arrabbiare: *disonestà*
Qualcosa che la fa sempre ridere: *un buon cartone animato*
Qualcosa che la rende fiera: *raggiungere un obiettivo in collaborazione con altri*

Su di me
- *52 enne, domiciliata a Wil SG*
- *In unione domestica registrata da anni*
- *Assistente pedagogica dipl., MAS in public management*
- *Consigliera nazionale dal 2011, membro della Commissione della sicurezza sociale e della sanità, membro sostituto della Commissione delle finanze*
- *www.barbara-gysi.ch*

Delegiertenversamlung

Barbara Gysi, neue Präsidentin des PVB

Die am 3. November in Bern zusammengetretenen Delegierten des PVB haben gegenüber dem Bund ihre Unzufriedenheit über die unverantwortlichen Sparprogramme geäussert. Um sich im Parlament Gehör zu verschaffen, wählten die Delegierten eine neue Verbandspräsidentin, Nationalrätin Barbara Gysi (SP/SG).

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin und René-Simon Meyer, Vizepräsident

«Die Dienstleistungen, die Sie für die Bevölkerung und die Wirtschaft erbringen, sind beträchtlich. Um die Qualität und die menschliche Dimension dieser Leistungen zu bewahren, müssen Sie das entsprechende Instrumentarium erhalten, das mit guten Arbeitsbedingungen und ausreichenden Ressourcen einhergeht.» Mit diesen Worten wandte sich die Präsidentin an ihre Delegierten. Und sie fügte hinzu: «Auf uns warten grosse Aufgaben!» Dabei spielte sie in erster Linie auf das Stabilisierungsprogramm 2 an, das Ueli Maurer kaum einen Tag nach der Ankündigung des mehr als 2,3 Milliarden schweren Überschusses im Bundeshaushalt 2015 bekanntgab. Die finanzielle Situation des Bundes rechtfertigt in keiner Weise eine derartige Sparpolitik. Auch wenn der Personalabbau des Bundes schleichend zu spüren sein wird, hat er weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitsweise von Verwaltung, Bevölkerung und Wirtschaft. Bestimmte Departemente sprechen offen von einer Beeinträchtigung der Leistungen, es findet ein Abbau des Service Public statt. Auch wenn sie bis dato in der Lage waren, die Arbeitsplätze zu sichern, könnten künftig hunderte von Arbeitsplätzen wegfallen. Diese Massnahmen werden den Staat schwächen und sind in diesen Zeiten erhöhter Unsicherheit und steigender Erwartungen der Bevölkerung an die Verwaltungsbehörden unsinnig. Aus diesen Gründen fordern die Delegierten des PVB:

- Die Beibehaltung eines qualitativ hochwertigen Service Public!
- Den Erhalt von Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen beim Bund!
- Stopp den verantwortungslosen Sparprogrammen!

Eine von den Delegierten verabschiedete Resolution wird dem Parlament anlässlich der Dezember-Session übergeben.

Die Delegierten haben die Führungsgremien des Verbands neu gewählt, insbesondere seine Geschäftsleitung. Als neues Mitglied der Geschäftsleitung wurde Indriaty Woodtli gewählt, und in die Geschäftsprüfungskommssion wählten die Delegierten Markus Freidig. Patrick Wäger und Stefan Wiedmer wurden verabschiedet. Ausserdem verabschiedeten die Delegierten die Jahresrechnung sowie den Jahresbericht 2015.

Zum Schluss haben wir an der DV Franz Schultheis, Soziologieprofessor an der Universität St. Gallen, als Gast willkommen geheissen. Er hat in seinem Beitrag die Anliegen des PVB in einen grösseren Zusammenhang gestellt: «An der Versorgungsfront – die Metamorphose der Arbeitsbedingungen unter neoliberalen Vorgaben».

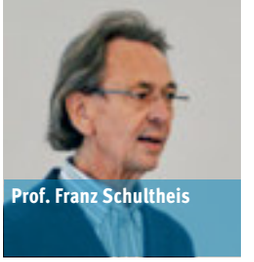
Martine Currat-Joye

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

Patrick Wäger, Sektion St. Gallen

Daniel Cattani, section Genève

Andrea Koskelainen, Sektion VBS


Prof. Franz Schultheis

Jacqueline Strollo, Präsidentin der Sektion AVANTI

Die neue Geschäftsleitung PVB/ Le nouveau comité directeur de l'APC

Barbara Gysi, neu, Verbandspräsidentin, Sektion St. Gallen
René-Simon Meyer, vice-président, section Genève
Anne Satir, Sektion Zürich
Nicolas Schmidt, Kassier, Sektion AVANTI VJV-EDI-BK
Walter Suter, Sektion EDA
René Walser, Sektion PV Heer
Indriaty Woodtli, neu, Sektion AVANTI VJV-EDI-BK

Die Resolution, die Beiträge von Barbara Gysi, René-Simon Meyer und Franz Schultheis sowie die Photos befinden sich unter www.pvb.ch.
La résolution, les interventions de Barbara Gysi, René-Simon Meyer et Franz Schultheis, ainsi que les photos se trouvent sur www.pvb.ch.

René Megert und Ruth Tschaggelar, Sektion Pensionierte

Arthur Leber und Hans Cazzaniga, Sektion Luzern

Assemblée des délégué-e-s

Barbara Gysi, nouvelle présidente de l'APC

Les délégué-e-s de l'APC, réunis en assemblée le 3 novembre dernier à Berne ont dit leur ras-le-bol des programmes d'économies irresponsables de la Confédération. Pour se faire entendre au Parlement, ils ont élu une nouvelle présidente, la conseillère nationale Barbara Gysi (PS/SG).

«Les services que vous fournissez à la population et à l'économie sont considérables. Pour maintenir la qualité et l'aspect humain de ces prestations, il faut vous en donner les moyens, avec de bonnes conditions d'emploi et des ressources en suffisance». C'est avec ces mots que la présidente s'est adressée à ses délégué-e-s. «Nous avons du pain sur la planche!» a-t-elle ajouté, en faisant référence, notamment, au programme de stabilisation 2 qu'Ueli Maurer a présenté un jour à peine après l'annonce de l'excédent de plus de 2,4 milliards dans les comptes 2015. La santé financière de la Confédération ne justifie en rien pareille cure d'austérité. Même si elles n'apparaîtront qu'avec un décalage dans le temps, les coupes sur le personnel fédéral auront des incidences importantes sur le fonctionnement de l'administration, sur la population et l'économie. Certains départements parlent ouvertement de démantèlement des prestations. Et s'ils ont réussi à conserver les emplois jusqu'à aujourd'hui, ce sont désormais des centaines de postes de travail qui pourraient passer à la trappe. Ces mesures affaibliront l'Etat, un non-sens en ces temps d'insécurités augmentées et d'attentes de la population grandissantes face aux administrations publiques.

Pour ces raisons, les délégué-e-s de l'APC exigent:

- Le maintien d'un service public de qualité!
- Le maintien des emplois et de bonnes conditions de travail à la Confédération!
- L'arrêt des programmes d'économies irresponsables!

Une résolution adoptée par les délégué-e-s sera transmise au Parlement lors de la session de décembre.

Les délégué-e-s ont également procédé au renouvellement des instances dirigeantes de l'association, notamment son comité directeur: ils ont élu une nouvelle membre, Indriaty Woodtli et ont pris congé de Patrick Wäger et Stefan Wiedmer. Markus Freidig a été élu au sein de la commission de gestion. Les délégué-e-s ont approuvé les comptes ainsi que le rapport annuel 2015.

Enfin, le professeur de sociologie à l'Université de St-Gall Franz Schultheis, invité de l'AD, a tenu un exposé sur le thème «Au front du service public – la métamorphose des conditions de travail sous la contrainte néolibérale».

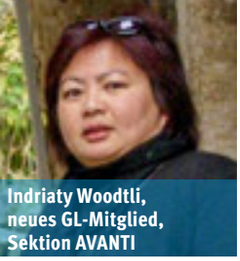
Martine Currat-Joye

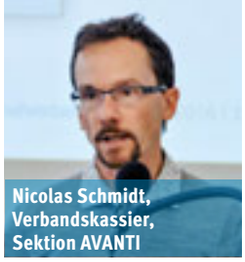
Die Mitglieder der PVB-Kommissionen/ Les membres des commissions de l'APC

Kommission VBS/Commission DDPS
Hans Cazzaniga, Pius Elmiger, Andrea Koskelainen, Albert Manetsch, Roland Scheiber, Samuel Streit, René Walser, Andrea Werro

Kommission des ETH-Bereichs/Commission du domaine des EPF
Fries Kay, Marc Hauser, Bert Höwecke, Jacqueline Morard, Anne Satir, Andreas Urech

Gleichstellungskommission/Commission de l'égalité
Evelyne Berthoud, Regula Kuhn Hammer, Marianne Senn


Indriaty Woodtli, neues GL-Mitglied, Sektion AVANTI


Nicolas Schmidt, Verbandskassier, Sektion AVANTI

Jacqueline Morard, présidente de la CdG et de la section APC EPFL

Assemblea dei delegati

Barbara Gysi, nuova presidente dell'APC

Le delegate ed i delegati dell'APC, riuniti in assemblea il 3 novembre scorso a Berna, hanno esternato la loro esasperazione a proposito dei piani di risparmio della Confederazione. Per farsi sentire dal Parlamento hanno eletto una nuova presidente, la consigliera nazionale Barbara Gysi (PS/SG).

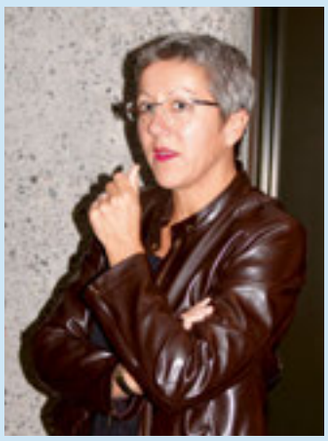
«I servizi che fornite alla popolazione e all'economia sono considerevoli. Per mantenere la qualità e l'aspetto umano di queste prestazioni, bisogna darvi i mezzi per poterle realizzare, esigendo buone condizioni di impiego e risorse sufficienti.» È con queste parole che la presidente si è rivolta ai suoi delegati. «Abbiamo parecchia carne al fuoco!», ha aggiunto, facendo riferimento in particolare al programma di stabilizzazione 2 presentato da Ueli Maurer il giorno dopo aver annunciato un'eccedenza di più di 2,4 miliardi di franchi nei conti 2015. La salute delle finanze della Confederazione non giustifica in alcun modo una tale cura d'austerità. Anche se verranno scaglionate nel tempo, i tagli al personale della Confederazione avranno un'incidenza importante sul funzionamento dell'amministrazione, sulla popolazione e sull'economia. Certi dipartimenti parlano apertamente di smantellamento delle prestazioni. E se anche sono riusciti a conservare gli impieghi fino ad oggigiorno, sono centinaia i posti di lavoro minacciati dai tagli. Queste misure indeboliranno lo Stato, cosa insensata in questi tempi di insicurezze crescenti e di aspettative crescenti da parte della popolazione nei confronti delle amministrazioni pubbliche.

Martine Currat-Joye

Laurent Prélaz und Cornelia Obrist, Sektion Edelmetallprüfer

Jean-Michel Cornuz et Pierre Savary, section Payerne

Danke Barbara!



Ende August 2016 hat Frau Barbara Frei den PVB nach über 14 Jahren verlassen. Als Sachbearbeiterin und Allrounderin war Barbara an vielen Fronten tätig. Sie organisierte nicht nur sämtliche Bildungskurse, sie war auch verantwortlich für die Sektionsseite auf unsere Homepage und betreute den Einkauf von Drucksachen und Werbematerial. Sie arbeitete äusserst engagiert und präzis. Ihr Flair, immer ein offenes Ohr für Mitglieder zu haben, zeichnete sie aus. Wir haben Barbara sowohl als zuverlässige Mitarbeiterin aber auch als aufgestellte Arbeitskollegin sehr geschätzt.

Maria Bernasconi

Ernst Zbinden, Madeleine Streit, Maria Mauron und Giacomina De Simone, Sektion VBS

Sektionen

Swisscom

Rückblick 2016 und Vorschau 2017 mit Lotto

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir laden euch ein, am ersten Anlass des Jahres 2017, am **Mittwoch, 25. Januar 2017** im Restaurant Jardin, Militärstr. 38, in Bern teilzunehmen. Wir blicken auf das Jahr 2016 zurück und werfen ein Blick auf das Programm des Jahres 2017.
Beginn um 16 Uhr im grossen Saal. Der Anlass dauert bis ca. 19.30 Uhr. Zudem werden wir das beliebte Lotto durchführen. Um die schönen Preise zu finanzieren, werden wir pro Lottokarte 5 Franken an Ort und Stelle einziehen. Diese ist für alle 3 oder 4 Gänge gültig. Nach dem Lotto werden wir einen Imbiss geniessen.
Für das Essen der PVB-Verbandsmitglieder ist ein Kostenbeitrag von 5 Franken vorgesehen (den Rest übernimmt die Sektionskasse); für Nichtmitglieder einer von 15 Franken.
Eure Anmeldung erwarten wir **bis spätestens am 14. Januar 2017** an Bruno Binggeli, Eigermatte 23, 3110 Münsingen, Tel. 031 721 13 11 oder per E-Mail bbinggeli@bluewin.ch.

Wir freuen uns auf zahlreiche Anmeldungen!

Mit freundlichen Grüssen
Werner und Bruno Binggeli

Dübendorf

Bericht über die Herbstversammlung vom 8. September 2016

Um 18 Uhr konnte unser Sektionspräsident Andrea Werro 34 Kolleginnen und Kollegen zur Herbstversammlung begrüssen. Einige Mitglieder haben sich entschuldigt. Einen speziellen Gruss richtete er an die Verbandssekretärin des PVB, Rahel Imobersteg, welche heute Jürg Grunder, vertritt.
Andrea Werro berichtet über aktuelle Geschäfte:
Bereits an der letztjährigen Herbstversammlung hatte ich erwähnt, dass allen VBS Mitarbeitern eine ungewisse Zukunft bevorsteht. Die Gruppe «GIARDINO» hat zum Referendum gegen die geplante Armeereform «WEA» aufgerufen. Mit den knapp 44 000 gesammelten Unterschriften reichte es «GIARDINO» jedoch nicht, die geplante Umstrukturierung der Armee zu verhindern. Die WEA muss nun per 1. Januar 2018 umgesetzt werden. Es wird erwartet, dass im Verlaufe des Herbstes, also in den kommenden Wochen, der neue CdA ernannt wird, damit dieser mit frischem Elan die Umstrukturierungen vorantreiben kann. Gespannt warten wir auf die Ernennungen des Kdt Kdo Operationen, Kdt Kdo Ausbildung sowie Kdt des Heeres, der Luftwaffe und den vier Ter Div. Neu werden diese Organisationen hierarchisch alle dem Kdt Operationen unterstellt sein. Als Milizangehöriger kann ich bei der WEA durchwegs positive Aspekte entnehmen. Als VBS Mitarbeiter habe ich jedoch einige Zweifel. Durch die neuen Strukturen und dem Fakt, dass beispielsweise die Mitarbeiter des Heeres und der Luftwaffe nicht mehr DU's des CdA's sein werden, drohen jetzt schon entsprechende Neubeurteilungen der Stellen mit zu erwartender Herabstufung der Lohnklassen. Der Sektion Dübendorf liegen schon diverse Fälle vor, in welchen Mitarbeiter neue Arbeitsverträge erhalten sollen oder lohntechnisch herabgestuft werden sollen.
Bereits an der letzten Herbstversammlung hatten wir orientiert, dass der Bundesrat Sparmassnahmen beim Bundespersonal angekündigt hat, ohne dass diese mit den Sozialpartnern verhandelt wurden. Der Lohnaufstieg, schon heute an Leistung und Bewertung gebunden, ist erheblich zurückgefahren worden. Speziell bei jüngeren
Arbeitnehmenden und tiefen Einkommen werden die Massnahmen massive Auswirkungen haben.
Ich bin froh und dankbar, dass Rahel Imobersteg, die unseren Verbandssekretären, Jürg Grunder, vertritt, heute hier ist und zu den Sparmassnahmen beim Bund aus erster Hand informieren wird.
Zum Standort Dübendorf respektive Flpl Dübendorf folgende Information des Bundesrates vom 31. August 2016:
Der Bundesrat hat die Sachpläne für das Militär und die zivile Luftfahrt angepasst. Er schafft damit die Grundlagen für eine künftige zivile Nutzung des Militärflugplatzes Dübendorf. Die Anpassung des Sachplans Militär und die Genehmigung einer Anpassung des Zürcher Richtplans ermöglichen dem Kanton Zürich zudem die Realisierung eines Innovationsparks auf dem Gelände des Flugplatzes Dübendorf.
Um den heutigen Militärflugplatz in ein ziviles Flugfeld mit einer Bundesbasis umzuwandeln, muss der allgemeine Teil (Konzeptteil) des Sachplans Infrastruktur Luftfahrt (SIL) angepasst werden. Darin ist nun festgehalten, dass das zivile Flugfeld Dübendorf in erster Linie dem Geschäftsreiseverkehr dienen und für Werkflüge sowie Sport- und Freizeitflüge offenstehen soll. Zudem beherbergt das zivile Flugfeld eine Helikopter-Basis für Rettungsflüge und Flüge der Kantonspolizei. Weitere gewerbsmässige oder zivile Helikopterflüge sind möglich. Dagegen sind eine fliegerische Grundschulung sowie regelmässiger Linien- und Charterverkehr ausgeschlossen. Das zivile Flugfeld soll von der Luftwaffe mitbenützt werden können.
Gerne appelliere ich an Mitarbeiter und Pensionierte, sich aktiv für neue Mitglieder einzusetzen. «Gemeinsam sind wir stark». Mit den bevorstehenden Sparmassnahmen sind wir mehr denn je auf einen starken Personalverband angewiesen.
So, zur Einleitung habe ich jetzt genug erzählt. Gerne übergebe ich das Wort an Rahel Imobersteg, welche über die erwähnten Themen berichten wird. Bitte nutzt die Gelegenheit, dass Rahel Imobersteg hier ist und kompetent Auskunft geben kann. Ihr dürft also gerne Fragen stellen.
Rahel Imobersteg stellt sich kurz vor und berichtet über die von unserem Präsidenten angesprochenen Massnahmen.

- Rechte der Angestellten bei Umorganisationen und Sparmassnahmen. Diese sind in der BPV (Bundespersonalverordnung) Art. 104 ff enthalten;
- Sparmassnahmen können ein Kündigungsgrund sein;
- Es müssen von beiden Seiten zumutbare Lösungen gesucht werden;
- Rechte der Angestellten, deren Arbeitsplätze aufgehoben werden sollen.

Rahel Imobersteg beantwortet die Fragen der Mitglieder zu diesen Themen und erwähnt, dass Betroffene nicht unter Druck etwas unterschreiben müssen, sondern sich zuerst mit dem Verband absprechen sollten.
Die GV im 2017 findet am **Donnerstag, 6. April 2017, 18 Uhr** wiederum im Restaurant Daylis, Flugplatz Dübendorf, statt.
Der Präsident schliesst die Herbstversammlung um 18.50 Uhr. Anschliessend findet das von der Sektion Dübendorf offerierte Nachtessen statt.

Vorstand Sektion Dübendorf

Pensionierte

Treberwurstessen in Twann

Mittwoch, den 25. Januar 2017
Wir geniessen das traditionelle Treberwurstessen (Treberwurst mit Kartoffelsalat und ein Dessert) wiederum im Weingut Twannbach bei der Familie Klötzli.
Bei trockenem Wetter findet eine fakultative Vormittagswanderung auf dem Rebenweg von La Neuveville nach Twann statt (ca. 1½ Stunden). Leitung Hans Frischknecht (siehe auch unter «Anmeldung»).
Treffpunkt: für Wanderer: 8.50 Uhr, **für Nichtwanderer:** 9.50 Uhr beim Treffpunkt im Hauptbahnhof Bern.
Fahrplan für Nichtwanderer:

Bern ab	10.13 Uhr	Gleis 10
Biel an	10.38 Uhr	Gleis 7
Biel ab	10.13 Uhr	Gleis 10
Twann an	10.59 Uhr	Gleis 3

Fahrplan für Wanderer:

Bern ab	09.13 Uhr	Gleis 10
Biel an	09.38 Uhr	Gleis 7
Biel ab	09.52 Uhr	Gleis 4
Neuveville an	10.04 Uhr	Gleis 2

Rückfahrt:

Twann ab	14.59 Uhr	15.59 Uhr
Bern an	15.47 Uhr	16.47 Uhr

Billette: Wanderer und Nichtwanderer lösen selber ein Billett vom Wohnort nach La Neuveville (Wanderer) bzw. Twann (Nichtwanderer) retour.
Anmeldung: Ob Wanderer oder Nichtwanderer und mit Name, Telefonnummer und Anzahl Teilnehmer spätestens bis 19. Januar 2017 bei Hans Frischknecht, Brunnenweg 6, 3184 Wünnewil, Tel. 026 496 10 96, oder E-Mail hs.frischknecht@bluewin.ch. Bei unsicherer Wetterlage gibt am Vorabend Tel. 026 496 10 96 oder 077 412 39 75 Auskunft über die Wanderung.
Die Zahl der Teilnehmer ist aufgrund der vorhandenen Plätze auf maximal 30 Personen beschränkt
Der Vorstand freut sich auf Eure Teilnahme mit oder ohne Partner/in und bittet um Verständnis falls der Anlass vor Ihrer Anmeldung schon ausgebucht sein sollte.

Hans Frischknecht

Ausgaben 2017

Nr. 1, Januar 2017
Nr. 2, März 2017
Nr. 3, Mai 2017
Nr. 4, Juli 2017
Nr. 5, September 2017
Nr. 6, Dezember 2017

SUDOKU

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

Impressum

Erscheinungsweise: 6-mal pro Jahr (alle zwei Monate)

Redaktion:
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
Redaktoren/-innen: Maria Bernasconi, Jürg Grunder, Luc Python, Rahel Imobersteg
Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin: Martine Currat-Joye
Administrations- und Sektionsverantwortliche: Melanie Spicher
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:
Stämpfli AG
«PVB Magazin-e APC»
Tel. +41 (0)31 300 63 89

WEMF-beglaubigte Auflage: 9710 Exemplare