PVB APC

Nr. 1 | Januar | Janvier | Gennaio 2018

Magazin-e

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

© eggerx

Der Ortszuschlag gleicht hohe Lebenskosten aus

So stand 2017 ganz im Zeichen der Verteidigung des Ortszuschlags. Dabei konnte ein Etappensieg erreicht werden. | Seite 9

L'indemnité de résidence compense la vie chère

L'année 2017 a été consacrée à la défense de l'indemnité de résidence. Une victoire d'étape a été remportée. | Page 22

L'indennità di residenza compensa la vita cara

Il 2017 è stato consacrato alla difesa dell'immunità di residenza. È stata conseguita una vittoria di tappa. | Pagina 29

BEKB | BCBE

Vergünstigte Hypotheken für alle PVB-Mitglieder.

Ihre Vorteile

– Vorteilhafte Konditionen auf Festzinshypotheken

– Kein Forward-Zuschlag bis 12 Monate

– Keine Bearbeitungsgebühren

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

PVB APC

Immer informiert?

Sind Ihre Daten aktuell? Melden Sie bitte dem PVB-Sekretariat:

– Adressänderungen

– Änderung der E-Mail-Adresse

– Änderung des Beschäftigungsgrades

– Pensionierung

Auf diese Weise können wir Sie immer auf dem neusten Stand halten, sei es elektronisch oder per Post. Danke.

pvb@pvb.ch oder Personalverband des Bundes (PVB), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Toujours bien informé-e?

Actualisez vos coordonnées en communiquant au secrétariat de l'APC:

– tout changement d'adresse postale

– votre adresse e-mail (ou un changement)

– toute modification de votre taux d'activité

– la date de votre départ à la retraite

Vous serez ainsi toujours informé-e, que ce soit par courriel ou par poste. D'avance merci!

pvb@pvb.ch ou Association du personnel de la Confédération (APC), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Sempre aggiornato?

Attualizzate i vostri dati! Per favore da comunicare al segretariato:

– Cambiamento dell'indirizzo

– E-Mail (modifiche)

– Cambiamento del grado di occupazione

– Pensionamento

In questo modo potremo costantemente tenerla al corrente e informarla tempestivamente, sia elettronicamente che per posta. Un sentito grazie!

pvb@pvb.ch oppure per posta a: Personalverband des Bundes (PVB), Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen

Inhalt

Editorial: Wir zählen auf Sie! | Seite 5

#IhreGeneralsekretärin : Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile | Seite 5

RUAG: Treffen mit den Arbeitnehmervertretungen | Seite 6

Weiterentwicklung der Armee (WEA): Der PVB verfolgt den Prozess genau | Seite 6

Budgetdebatte im Parlament und Lohnverhandlungen 2018 | Das Personal steht nicht mit leeren Händen da! | Seite 7

EDA: Der PVB trifft Bundesrat Ignazio Cassis | Seite 8

Dossier: Der Ortszuschlag gleicht hohe Lebenskosten aus | Seite 9

Interview … mit Pierre Kempeneers, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Genf | Seite 13

7 Fragen an … Ein PVB-Mitglied | Seite 14

Sommaire

Editorial: Nous comptons sur vous! | Page 15

#VotreSecrétairegénérale: Le tout est plus que la somme de ses parties| Page 15

Décisions budgétaires au Parlement et négociations salariales 2018: Le personnel ne repart pas les mains vides! | Page 16

Développement de l'armée: L'APC suit le processus de près | Page 21

DFAE: L'APC rencontre le conseiller fédéral Ignazio Cassis | Page 21

Dossier: L'indemnité de résidence compense la vie chère | Page 22

Interview de Pierre Kempeneers, collaborateur scientifique à la Faculté des sciences de la société de l'Université de Genève | Page 26

7 questions à … Rolf Aschwanden | Page 27

Sommario

Editoriale: Contiamo su di Lei! | Pagina 28

#LasuaSegretariagenerale: Il tutto è maggiore della somma delle sue parti | Pagina 28

Dossier: L'indennità di residenza compensa la vita cara | Pagina 29

Sektionen – Sections – Sezioni | Seiten 32–34

Aktivitäten 2018 | Seiten 17–20

Activités 2018 | Pages 17–20

Attività 2018 | Pagine 17–20

Das Personal steht nicht mit leeren Händen da!

Die Mitarbeitenden des Bundes und des ETH-Bereichs erhalten nach zwei Jahren ohne generelle Lohnmassnahmen endlich wieder einen Teuerungsausgleich von 0,6%. Das Parlament hat hingegen die Einmaleinlage über 160 Millionen für Publica gekippt. Für Barbara Gysi, Präsidentin des PVB und Nationalrätin, ist dies kein Grund zum Jubeln. Sie sagt allerdings: «Wegen der bürgerlichen Mehrheit im Nationalrat bestand die reelle Gefahr, dass das Personal völlig mit leeren Händen dasteht.» **Seite 7**

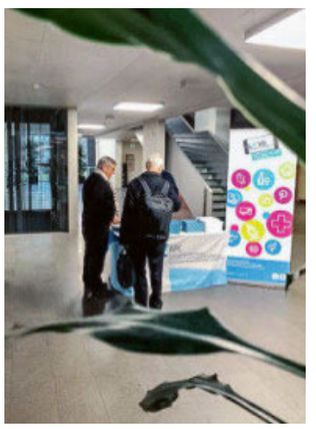
7 questions à Rolf Aschwanden

Rolf Aschwanden est adjudant sous-officier à la sécurité militaire. Il habite à Charmey et est père d'une fille de 27 ans. Nous lui avons posé 7 questions … **Page 27**

Alla ricerca di equità: l'indennità di residenza compensa la vita cara

I salari dei funzionari sono messi sotto pressione da più parti. Il 2017 è stato consacrato alla difesa dell'immunità di residenza che mira a equilibrare il potere d'acquisto dei salariati al di là delle regioni di domicilio e dei luoghi di lavoro. È stata conseguita una vittoria di tappa. **Pagina 29**

Wir waren da!
Nous y étions!



21. November 2017 | 21 novembre 2017

Führungsunterstützungsbasis (FUB), Bern | Base d'Aide au Commandement (BAC), Berne

21. November 2017 | 21 novembre 2017

Agroscope, Liebefeld

28. November 2017 | 28 novembre 2017

Bundesamt für Statistik (BFS), Neuenburg | Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel

13. Dezember 2018 | 13 décembre 2017

Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL), Bern | Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL), Berne

Wir zählen auf Sie!

Ausgeruht und guter Dinge sind wir ins Jahr 2018 gestartet. Ein Jahr, das uns wiederum herausfordern wird, denn der Druck auf die Finanzen und somit auch auf das Personal ist stark zu spüren. Es gibt zu wenig Ressourcen, um den Anforderungen immer gut gerecht zu werden. 2017 haben wir einiges erreicht. So konnten wir zum Beispiel die Abschaffung des Ortszuschlags verhindern und für 2018 den Teuerungsausgleich gewinnen. In vielen Einzelfällen konnten wir für Kolleginnen und Kollegen gute Lösungen herausholen. Doch es bleibt viel zu tun.*

Einige Grossbaustellen, die uns weiterhin beschäftigen: Eine angemessene Beteiligung des Arbeitgebers, um die geplanten Senkungen der technischen Parameter bei Publica abzufedern, die Auseinandersetzung um den Stellenplafond beim Bund, der Kampf um Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhungen, der Erhalt der vorzeitigen Pensionierung für die besonderen Berufskategorien, um nur einige zu nennen. Weiterhin fordern uns die vielen Einzelfälle und Arbeitskonflikte. Für unsere Verbandssekretär/innen keine einfache Aufgabe, denn es geht immer auch um persönliche Schicksale.

Das Verbandssekretariat mit unserer neuen Generalsekretärin Janine Wicki wird «alle Hände voll» zu tun haben. Die Geschäftsleitung wird sie dabei unterstützen. Mit der Kampagne LOVE Service public 2.0, der Informationsveranstaltung «Meine Rechte» und mit spezifischen Veranstaltungen zur Pensionskasse Publica werden wir auch 2018 bei Ihnen vor Ort präsent sein. Genauso wichtig ist, dass wir zahlreiche und aktive Mitglieder haben. Denn je grösser unser Verband ist, umso mehr Gewicht haben wir. Und das brauchen wir in den vielen Auseinandersetzungen. Wir zählen auf Sie! Helfen Sie mit, in allen Bereichen der Bundesverwaltung, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs den PVB weiter sichtbar zu machen und Mitglieder zu gewinnen.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

*Siehe Dossier, Seiten 9–13

#IhreGeneralsekretärin

Liebes PVB-Mitglied

Seit dem 1. Januar bin ich Ihre neue Generalsekretärin. Ich bin 41-jährig, von meiner Ausbildung her Juristin, lebe seit über 15 Jahren in der Bundeshauptstadt, politisiere seit vier Jahren im Stadtrat von Bern und bin seit April 2016 Arbeitnehmervertreterin in der Kassenkommission Publica. Dies sind ein paar Fakten zu meiner Person.

Warum meine Affinität zur Bundesverwaltung?
Nach dem Studium hatte ich die Gelegenheit, erste Berufserfahrungen im Bundesamt für Kultur zu sammeln, und habe dort meine Liebe zur Bundesverwaltung entdeckt. Die Qualität der täglichen Arbeit und die politischen Mechanismen haben mich vom ersten Moment an beeindruckt und tun es bis heute. Ich konnte während dieser Zeit aber auch hautnah miterleben, welche Unruhe und Verunsicherung in ein Amt einkehrt, wenn der politische Druck zu gross wird und es zu einem Direktionswechsel kommt. Während meiner gut fünfjährigen Tätigkeit als Branchenleiterin beim Personalverband transfair habe ich die Sozialpartnerschaft mit dem Bund geführt und konnte so die Bundesverwaltung, die bundesnahen Betriebe und den ETH-Bereich in ihrer ganzen Breite kennenlernen.

All diese Erfahrungen haben mich zu einer glühenden Verfechterin des Service public gemacht! Ich bin der festen Überzeugung, dass ein gut funktionierender Service public – wie Sie ihn täglich erbringen – die zentrale Voraussetzung für die Lebensqualität der Bevölkerung und für eine prosperierende Wirtschaft ist.

Was macht mich noch aus?
Ich liebe es, mich mit Menschen auseinanderzusetzen, unabhängig davon woher sie kommen oder welcher politischen Couleur sie angehören. Es motiviert mich, im Team Ideen zu entwickeln und Strategien zu erarbeiten. Und genauso gerne führe ich Verhandlungen und ringe mit meinem Gegenüber am runden Tisch um Lösungen, im Idealfall im Sinne einer Win-win-Situation.
Ein metaphysisches Gesetz besagt: «Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile.» Das nehme ich gerne auch für mich in Anspruch und freue mich darauf, wenn wir uns im kommenden Jahr persönlich kennenlernen.

Janine Wicki, Generalsekretärin

Weiterentwicklung der Armee (WEA)

Der PVB verfolgt den Prozess genau

Am 28. November 2017 trafen sich die Personalverbände und der Chef der Armee (CdA), Korpskommandant Philippe Rebord, zum zweiten Sozialpartnertreffen des Jahres. Von den behandelten Themen beschäftigt den PVB das Projekt Weiterentwicklung der Armee (WEA) am stärksten.

© VBS/DDPS

Die Weisungen der Armee zuhanden der Personalverantwortlichen bleiben unverändert: «Entlassungen sind zu vermeiden. Es gilt weiterhin eine höhere Sorgfaltspflicht gegenüber Mitarbeitenden über 55 und mit mehr als 20 Dienstjahren.» Der PVB verfolgt den Prozess sehr genau, damit für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zumutbare Lösungen gefunden werden können. Bis heute haben noch nicht alle betroffenen Personen passende Stellen gefunden, es wird jedoch weiterhin an einer Lösung gearbeitet. Für die Erarbeitung der Pensionierungsregelungen wurde ein Zeitplan festgelegt.

Die Einbindung der Personalverbände wurde ebenfalls geregelt: Der PVB wird an mehreren Sitzungen der Begleitgruppe (Sounding Board) teilnehmen und sich für die Interessen seiner Mitglieder einsetzen. Die erste Sitzung wird Mitte Januar 2018 stattfinden. Mit konkreten Zwischenergebnissen ist jedoch nicht vor Mai 2018 zu rechnen. Im Sommer 2018 wird der Bundesrat über die konkrete Umsetzung entscheiden. Das nächste Sozialpartnertreffen wurde auf den 7. Juni 2018 festgelegt. Wir werden Sie per Newsletter oder im Magazin-e über die Ereignisse informieren.

Der PVB unterstützt die Mitglieder, die sich in einer schwierigen Situation befinden. Diese können sich an das Sekretariat des PVB wenden.

Luc Python

RUAG

Treffen mit den Arbeitnehmervertretungen der RUAG

© RUAG

Auf Initiative des PVB ist es am 12. Januar 2018 zu einem ersten Treffen aller Arbeitnehmervertreter-Präsidenten der einzelnen Divisionen der RUAG mit den Sozialpartnern gekommen.

Das Ziel war, eine gute Zusammenarbeit aufbauen, sich besser kennenzulernen und einen gegenseitigen offenen und transparenten Gedankenaustauch zu führen. Somit kann der PVB seine Mitglieder besser und effizienter vertreten. Beide Seiten waren sehr froh um diesen Austausch. Das gegenseitige Vertrauen sowie der Wille, die Zusammenarbeit zu verstärken, wurden ausgesprochen. Ein nächstes Treffen findet im August 2018 in Olten statt.

Die RUAG unterliegt dem Gesamtarbeitsvertrag GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie.

Im Artikel 6 dieses GAV sind die Arbeitnehmervertretungen (ANV) geregelt. Diese ANV, die in der RUAG gemäss GAV «eine besondere Vertrauensstellung» geniessen, arbeiten alle unisono in der RUAG. Sie sollen den GAV stärken und durchsetzen und sind von der Arbeitnehmerschaft gewählt.

Jürg Grunder

Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Treffen mit der Spitze

Am 6. Dezember 2018 traf sich der PVB mit dem EHB-Ratspräsidenten Philippe Gnägi, der Direktorin Cornelia Oertle und der Leiterin HR Rita Flühmann zum jährlichen Informationstreffen.

Dabei stand der Rückblick, der Ausblick sowie die Lohnentwicklung 2018 auf dem Programm. Das Personal des EHB wird hinsichtlich Teuerung gleich wie das Bundespersonal behandelt.

Beim Rückblick stand schwergewichtig die Reorganisation im Bereich Weiterbildung Deutschschweiz im Vordergrund. Der PVB hatte grossen Einfluss in der Betreuung und Begleitung der betroffenen Personen.

Die EFQM-Zertifizierung im Hinblick auf die institutionelle Akkreditierung steht im 2018 im Zentrum. Es soll effizienter werden, aber keine Sparvorgabe vorhanden sein. Eine Überprüfung der Organisation im Bereich Ausbildung ist angekündigt. Der PVB wird diesen Prozess eng verfolgen.

Die Personalbefragung vom Herbst 2017 hatte eine Rücklaufquote von 73%. Der Fragebogen wurde mit umfassenden Fragen zum Change-Prozess ergänzt.

Die nächste Sitzung ist in einem Jahr geplant.

Jürg Grunder

Budgetdebatte im Parlament und Lohnverhandlungen 2018

Das Personal steht nicht mit leeren Händen da!

Die Mitarbeitenden des Bundes und des ETH-Bereichs erhalten nach zwei Jahren ohne generelle Lohnmassnahmen endlich wieder einen Teuerungsausgleich von 0,6%. Das Parlament hat hingegen die Einmaleinlage über 160 Millionen für Publica gekippt. Für Barbara Gysi, Präsidentin des PVB und Nationalrätin, ist dies kein Grund zum Jubeln. Sie sagt allerdings: «Wegen der bürgerlichen Mehrheit im Nationalrat bestand die reelle Gefahr, dass das Personal völlig mit leeren Händen dasteht.»

© Fotolia

Durch den Entscheid des Parlaments, 33 Millionen Franken für den Teuerungsausgleich zu sprechen, kommt das Bundespersonal, nach zwei Nullrunden, endlich wieder in den Genuss einer generellen Lohnerhöhung. Dieser Erfolg für das Bundespersonal erforderte allerdings eine sehr intensive Lobbyarbeit bei den Parlamentarierinnen und Parlamentariern. Barbara Gysi zeigt sich erfreut: «Ich bin erleichtert, dass wir wenigstens den Teuerungsausgleich erhalten haben. Trotz der Jahr für Jahr positiven Ergebnisse war der Druck auf die öffentlichen Finanzen im Parlament noch nie so gross.»

Publica: Weitere Abklärungen nötig

Mit der Weigerung, 160 Millionen Franken für das Vorsorgewerk Bund für die Abfederung der geplanten Senkung der technischen Parameter (technischer Zinssatz / Umwandlungssatz) bereitzustellen, ist die Angelegenheit für den PVB jedoch noch nicht erledigt. «Wir werden weiterhin vehement für eine angemessene Beteiligung des Bundes kämpfen», meint Barbara Gysi. Nach dieser Entscheidung fand am 15. Dezember eine Sitzung der Kassenkommission Publica statt. Die Kassenkommission hat aufgrund der fehlenden Arbeitgeberbeteiligung den Senkungsentscheid verschoben, da nun weitere Abklärungen nötig sind. Dies betrifft alle Vorsorgewerke von Publica*. Eine Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes ohne Begleitmassnahmen wäre fatal. Als Beispiel: Mit einem von 5,65% auf 5,09% gesenkten Umwandlungssatz für ein Altersguthaben von 100 000 Franken erhalten Rentnerinnen und Rentner in Zukunft statt 5650 Franken nur noch 5090 Franken bzw. also rund 10% weniger. Das ist schlichtweg inakzeptabel! Denn Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind gemeinsam für die berufliche Vorsorge verantwortlich. Es kann nicht sein, dass nur die Arbeitnehmenden für die Abfederungsmassnahmen aufkommen. Die Kassenkommission wird sich anlässlich ihrer Klausur Ende Januar 2018 mit dem Sekungsentscheid auseinandersetzen.

0.6% für die ETH-Mitarbeitenden

Anlässlich der Lohnverhandlungen hat der ETH-Rat beschlossen, den ETH-Mitarbeitenden ebenfalls einen Teuerungsausgleich von 0,6% zu gewähren. Der PVB begrüsst diese Entscheidung und erachtet diesen Betrag mehr als gerechtfertigt. Der Teuerungsausgleich ist kein frommer Wunsch der Verbände, sondern im Bundespersonalgesetz (Art. 16) festgeschrieben. Der ETH-Rat ist verpflichtet, den Angestellten einen angemessenen Teuerungsausgleich zu gewähren, sofern die Wirtschaftslage und die Bundesfinanzen dies zulassen, was in beiden Punkten klar der Fall ist. Der ETH-Rat kann autonom und im Rahmen seiner Budgethoheit über diese Teuerungsabgeltung beschliessen. Für das kommende Jahr erwarten wir vom ETH-Rat, eine mögliche Teuerung und Geld für Lohnentwicklungen im Budget einzuplanen, es kann nicht sein, dass die *… Fortsetzung auf S. 8*

Lohnmassnahmen 2018 der Swissmedic

Der Institutsrat hat das Budget 2018 genehmigt. Die Ist-Lohnsumme der Swissmedic wird um 0,9% erhöht. Diese Erhöhung entspricht dem zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Ergebnis. Gemäss Personalverordnung werden die Lohnmassnahmen zwischen der Direktion Swissmedic vertreten durch den Direktor Jürg Schnetzer und der Personalchefin Barbara Schütz und den Personalverbänden ausgehandelt. Diese waren vertreten durch Jürg Grunder (PVB) und Fritz Bütikofer (transfair). Die zur Verfügung stehenden 0,9% werden vollständig für Reallohnerhöhungen eingesetzt, und zwar wie folgt:

- Rund 0,4% der verfügbaren Lohnsumme werden für die Erhöhung des Erfahrungsanteils verwendet (Erhöhung um 0,5%, sofern das Maximum von 15% noch nicht erreicht ist).
- Rund 0,5% der verfügbaren Lohnsumme werden für die Erhöhung des Leistungsanteils eingesetzt.

Jürg Grunder

… Fortsetzung von S. 7 Verbände jährlich vor der Situation stehen, Lohnforderungen nur in Abhängigkeit von Budgetentscheidungen im Parlament verhandeln zu können. Der weltweite Ruf der ETH und der Forschungsanstalten beruht in erster Linie auf den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die effizient, gut und gewissenhaft arbeiten und mit grossem Einsatz viel zum Erfolg des Forschungs- und Wirtschaftsstandorts Schweiz beitragen. Die Lohnentwicklung des Personals soll daher in Zukunft einen höheren Stellenwert im internen Budgetprozess des ETH-Bereichs einnehmen.

Martine Currat-Joye

***Bund, ETH-Bereich, Swissmedic, IGE, RAB, EHB, FINMA, ENSI, Publica, SNM, METAS usw.**

DER PVB TRIFFT BUNDESRAT IGNAZIO CASSIS

Maria Bernasconi

Am 12. Dezember haben die Präsidentin Barbara Gysi, Nationalrätin, die scheidende Generalsekretärin Maria Bernasconi sowie ihre Nachfolgerin Janine Wicki und der verantwortliche Sekretär für die EDA Sektion Luc Python den neuen Departementschef des EDA, Bundesrat Ignazio Cassis, zu einem ersten Austausch getroffen. Seitens des EDA nahmen der Personalchef Bernard Jäggi sowie der Leiter des Projekts «Neue berufliche Entwicklung im EDA» Markus Swoboda teil.

Das Hauptthema war das Projekt «Neue berufliche Entwicklung im EDA», an welchem das Departement nun schon zwei Jahre arbeitet und das nächstes Jahr in eine Umsetzungsphase gehen soll. Der PVB hat zusammen mit allen Verbänden dem Vorsteher des EDA einen Brief geschickt, in welchem die fünf kritischen Punkte des neuen Projektes hervorgehoben wurden.

Die Delegation des PVB hat den Departementschef auf die Schwierigkeiten, die mit der Umsetzung des sehr ambitiösen Projekts zusammenhängen, aufmerksam gemacht. Sie hat ihn gebeten, sich genügend Zeit zu nehmen, um die Risiken, die ein solches neues System mit sich bringt, genau zu beurteilen. Bundesrat Cassis sieht vor, mit den Projektverantwortlichen sowie mit allen Personalverbänden Anfang 2018 gezielte Gespräche zu führen. Er will sicherstellen, dass dieses Projekt keine Verlierer oder Verliererinnen kennt. Die Übergangsbestimmungen sollen es erlauben, das funktionale System wie in der DEZA einzuführen und damit die Akzeptanz beim Personal sicherzustellen. Der Departementschef versichert, dass es sich bei diesem Projekt nicht um eine Sparübung handelt. Ziel soll es sein, in einer geänderten Gesellschaft die besten Leute zu engagieren und zu behalten. Damit soll auch gewährleistet werden, dass in allen Bereichen des EDA das gleiche Personalrecht angewendet wird (DEZA, versetzbares konsularisches und diplomatisches Personal, andere versetzbare Dienste).

Bundesrat Cassis wird die Chronologie neu begutachten und sicherstellen, dass die Diskussionen mit allen Sozialpartnern stattfinden werden, *bevor* der Projektvorschlag «Neue berufliche Entwicklung im EDA» in den Bundesrat geht.

Event: ***WIE STEHT ES UM UNSERE ZUKÜNFTIGEN RENTEN?***

Die ETH-Personalabteilung, die ETH-Sozialpartner (PVB/VKB/vpod) sowie die ETH-Personalkommission haben gemeinsam eine PUBLICA-Orientierungsveranstaltung am 6. Dezember im ETH-Zentrum/Audimax in Zürich durchgeführt. Marc Hauser, Präsident PVB-Kommission ETH-Bereich, konnte über 700 Personen im ETH-Zentrum sowie auf dem ETH-Hönggerberg (Livekonferenzschaltung) begrüssen. Aufgrund des grossen Interesses und dank MMS-Direktübertragungen konnten PVB-Mitglieder sowie viele Bundesangestellte auch in Basel (ETH/D-BSSE), Dübendorf (EAWAG/EMPA) sowie Genf (CERN) diesen anregenden Anlass live mitverfolgen.

http://www.video.ethz.ch/events/2017/publica.html

Für mehr Gerechtigkeit

Der Ortszuschlag gleicht hohe Lebenskosten aus

Michel Schweri

Die Löhne des Bundespersonals geraten von allen Seiten unter Druck. So stand 2017 ganz im Zeichen der Verteidigung des Ortszuschlags, der die regionalen Kaufkraftdisparitäten der Angestellten ausgleichen soll. Dabei konnte dank dem PVB ein Etappensieg erreicht werden.

© Fotolia

© Fotolia

Beinahe wäre der Ortszuschlag 2018 von den Gehaltszetteln des Bundes verschwunden. Im April 2017 hat das Eidgenössische Personalamt nach einem externen Audit der Lohnpolitik des Bundes vorgeschlagen, diesen Zuschlag zu streichen und dafür alle Löhne um 3,5% zu erhöhen. Den in der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal zusammengeschlossenen Personalverbänden ist es jedoch gelungen, das Projekt Ende Frühling 2017 zu Fall zu bringen. Damit wird dieser für die Angestellten wichtige Lohnbestandteil vorerst beibehalten.

Der Ortszuschlag ist nicht einfach ein «Geschenk» des Arbeitgebers, sondern ein grundlegender Bestandteil des Bruttolohns. Er wird jedem Angestellten nach strengen Vorschriften und unter Berücksichtigung des Wohn- und Arbeitsorts ausbezahlt. Es handelt sich demnach nicht um eine Prämie oder einen Bonus, die «nach Gutdünken» oder «für eine erfolgte Dienstleistung» ausbezahlt werden. Zudem sind die Sozialbeiträge auf diesem Zuschlag vollumfänglich zu entrichten, und eine Streichung würde eine Reduktion des Direktlohns, aber auch eine Beeinträchtigung der Ansprüche bei Arbeitslosigkeit, Invalidität oder Pensionierung nach sich ziehen.

Der Arbeitgeber profitiert ebenfalls

Es geht jedoch um noch mehr. Indem der Ortszuschlag die Unterschiede bei der Kaufkraft je nach Lebenskosten der verschiedenen Wohnorte ausgleicht, trägt er dazu bei, beim Personal für eine interne Gerechtigkeit zu sorgen. Damit fördert er den sozialen Zusammenhalt der Bundesverwaltung und schlussendlich auch die Lebensqualität am Arbeitsplatz sowie die Qualität der erbrachten Leistungen. Kein Arbeitgeber sollte diesen qualitativen Aspekt der Arbeitsbedingungen ausser Acht lassen, da die Gleichstellung eine Voraussetzung für die Motivation und den (auch wirtschaftlichen) Erfolg ist (vergleiche Interwiew auf Seite 13).

Das vorgeschlagene System hätte jedoch ganz im Gegenteil bewirkt, dass sich die Lohnschere zwischen den tiefen und hohen Einkommen noch weiter öffnet. Rein in Zahlen ausgedrückt hätte der Verlust für die Angestellten zwischen rund 3300 Franken für die tiefsten Funktionsklassen und 0 Franken für Personen, die zufälligerweise einen Ortszuschlag von 3,5% ihres Lohnes beziehen, betragen. Die obersten Kader hätten hingegen bis zu 7600 Franken pro Jahr zusätzlich erhalten, da die hohen Löhne stärker von einer prozentualen Berechnung des Zuschusses profitieren als die Löhne am unteren Ende der Skala. Eine prozentuale Berechnung begünstigt die am besten bezahlten Arbeitnehmenden, während ein in festen Frankenbeträgen festgelegter Ortszuschlag dazu beiträgt, dass die Ungleichheiten zugunsten der weniger gut gestellten

© Fotolia

Was sind Ortszuschläge?

Der Ortszuschlag macht seinem Namen keine Ehre. Ursprünglich wurde er vom Bund eingeführt, weil die Angestellten ihren Wohnort nicht frei wählen konnten, sondern sich an ihrem Arbeitsort niederlassen mussten. Aufgrund der in vielen Schweizer Städten herrschenden Wohnungsnot ist es indes schwierig bzw. unmöglich geworden, in die Nähe seines Arbeitsortes umzuziehen. Transportkosten sind die Folge, aber auch eine Diskrepanz zwischen der Kaufkraft eines an einem bestimmten Ort – häufig eine Stadt – bezogenen Lohnes und den effektiven Lebenskosten am Wohnort.

Seither ist der Ortszuschlag zum integralen Bestandteil des Lohns geworden, der die Unterschiede bei den Lebenskosten in den verschiedenen Wohn- und Arbeitsorten ausgleichen soll. Das geltende Lohnsystem des Bundes sorgt damit für Gerechtigkeit zwischen den Regionen. Der Bundesstaat bleibt im ganzen Land ein attraktiver Arbeitgeber und sorgt für einen internen Zusammenhalt, der eine unabdingbare Voraussetzung für eine hochwertige Arbeitsleistung ist.

Die Grundlage für den Ortszuschlag wird im Bundespersonalgesetz festgelegt. Dieses gestattet die Ausrichtung von «Zuschlägen zum Lohn», um ihn an die «regionale Arbeitsmarktlage» oder an die «örtliche Infrastruktur» anzupassen. Er ist abgestuft «nach den Lebenskosten, den Steuern sowie der Grösse und der Lage des Arbeitsorts», präzisiert die Bundespersonalverordnung. Die Höhe der Mieten und der Krankenkassenprämien hat ebenfalls einen Einfluss auf die lokale Kaufkraft und wird in die Berechnung miteinbezogen. Sämtliche Orte der Schweiz werden nach allgemeinen Kriterien, aber auch nach deren Höhenlage in 13 Zonen eingeteilt. So befindet sich beispielsweise Altdorf in Zone 1 und Airolo in Zone 3. Der Ortszuschlag ist demnach in 13 Stufen eingeteilt und jeder Arbeitnehmende erhält je nach Wohn- und Arbeitsort zwischen 381 und 4953 Franken pro Jahr.

Das in Festbeträgen festgelegte Lohnelement trägt darüber hinaus dazu bei, die Ungleichheiten zwischen hohen und tiefen Löhnen abzubauen: Ein Weibel oder eine Führungskraft aus der gleichen Stadt beziehen den gleichen Ortszuschlag. In der Praxis bedeutet dies, dass der höchste Ortszuschlag der Schweiz den Lohn in der Gehaltsklasse 38 um nur 1,4%, den Lohn in der Gehaltsklasse 1 jedoch um 9% erhöht.

MiS

Lohnempfängerinnen und -empfänger reduziert werden.

Ein perfider Angriff …

Aus all diesen Gründen hat der PVB die Vorschläge des Eidgenössischen Personalamtes entschieden abgelehnt.

Dies umso mehr, als der ursprüngliche Angriff gar nicht auf den Ortszuschlag abzielte. Begonnen hatte alles Ende 2014, als die Finanzkommission des Nationalrates einem Postulat zustimmte, welches einen vollständigen Bericht über das Lohnsystem des Bundes vom Bundesrat verlangte. Dieses Postulat befasste sich nicht mit dem Ortszuschlag, sondern zielte darauf ab, zu überprüfen, ob die reale Lohnentwicklung tatsächlich mit dem System der Bewertung der Einzelleistungen übereinstimmt, da dieses im Verdacht stand, der Mehrheit der Angestellten zu gute «Noten» zu geben. Das Postulat forderte überdies die Prüfung von anderen Lohnmodellen. Es wurde am 2. März 2015 vom Nationalrat angenommen und an den Bundesrat überwiesen. Dieser gab in der Folge das erwähnte Audit in Auftrag.

… und Übereifer

Wider Erwarten kam der Bericht zum Schluss, dass das eidgenössische Lohnsystem insgesamt ausgeglichen sei. Er wies sogar auf einen Rückstand in der Lohnentwicklung bei den jüngeren Arbeitnehmenden in der Bundesverwaltung gegenüber den älteren Arbeitnehmenden hin. Mit diesem Befund wurde die Gleichstellung infrage gestellt. Gleiches galt jedoch auch für die Rechtfertigung des Ortszuschlags. Gemäss den Verfassern des Berichts – und mit Unterstützung des Personalamtes – sollten die diesbezüglichen Vorschriften komplett überarbeitet werden. Nach Verhandlungen mit den Personalverbänden ist der Bundesrat dieser Empfehlung schlussendlich jedoch nicht gefolgt. An der Abstimmung über den Voranschlag 2018 vom 15. Dezember wurde die unveränderte Beibehaltung des Ortszuschlags bestätigt.

Es handelt sich dabei allerdings nur um eine kurze Verschnaufpause. Ende 2016 reichte die Fraktion der Schweizerischen Volkspartei im Nationalrat eine Motion mit dem Titel «Keine übertriebenen Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal» ein. Sie will das Bundespersonalrecht stärker an das privatwirtschaftliche Arbeitsrecht und das Obligationenrecht angleichen. In der im Falle einer Annahme für den Bundesrat verbindlichen Motion ist diesmal der Ortszuschlag im Grundlohn enthalten. Derzeit lehnt der Bundesrat diese Motion ab. Sie könnte an der nächsten parlamentarischen Session behandelt werden.

© Fotolia

Und im Privatsektor?

Es erstaunt wenig, dass die ehemaligen Regiebetriebe des Bundes ein ähnliches Lohnabstufungssystem nach Wohn- und Arbeitsort wie beim Bund kennen. Bei den SBB wird ein Ortszuschlag nach dem Modell der Bundesverwaltung bezahlt. Dieser richtet sich nach dem Dienstort des Angestellten, an dem er normalerweise seine Arbeit antritt, auch wenn er anschliessend nicht den ganzen Tag dort verbringt. Bei auswärtigen Arbeiten wird zudem eine Distanzentschädigung ausgerichtet.

In den Gesamtarbeitsverträgen der Post und von Postfinance wird das Land in nur vier Regionen mit unterschiedlichen Mindestlöhnen eingeteilt. Der Grundlohn in der ersten Zone beträgt 50 000 Franken, in der zweiten Zone kommen 1200 Franken (+2,4%) hinzu, in der dritten Zone sind es 2400 Franken sowie 4800 Franken, wenn der Arbeitsort in Basel, Genf oder Zürich liegt. Der maximale Lohnunterschied beträgt folglich 9,5%.

Auch in den Gesamtarbeitsverträgen des Privatsektors sind Mechanismen zur Anpassung der Löhne an die lokalen Gegebenheiten vorgesehen. In einigen Fällen werden dem Schweizer Gesamtarbeitsvertrag kantonale Vertragszusätze beigefügt, in denen die Löhne oder Reisespesen präzisiert werden. Im Reinigungssektor sieht der Westschweizer Gesamtarbeitsvertrag zwei Mindestlöhne vor. Der höhere Lohn wird auf Genf, der tiefere Lohn auf die restliche Westschweiz angewendet. Der Unterschied beträgt zwischen 20 und 45 Rappen pro Stunde je nach Qualifikationen bzw. rund 2% des Grundlohns. Im Westschweizer Baunebengewerbe werden dem allgemeinen Vertragstext nicht weniger als neun verschiedene Lohnskalen beigefügt, eine für jeden Kanton oder spezifischen Beruf. Die Unterschiede bewegen sich in etwa in der gleichen Grössenordnung.

Der weltweite Mindestlohn für Seeleute, der unter der Federführung der Internationalen Arbeitsorganisation verhandelt wird, weist die äusserst interessante Besonderheit auf, dass er kaufkraftbereinigt berechnet wird. Er wird in britischen Pfund und in Dollar verhandelt und regelmässig an die Wechselkurse angepasst, um sämtlichen Mitgliedern einer Besatzung in etwa die gleiche Kaufkraft zu bieten, egal aus welchem Land sie stammen.

MiS

Interview zur Lohngleichheit und dem Ortszuschlag mit Pierre Kempeneers,

wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Genf, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikspezialist

Interview:
Michel Schweri

Wie lässt sich Lohngleichheit – oder besser gesagt Lohngerechtigkeit – definieren?
Jede Person wird je nach Funktion, Ausbildung, Kompetenzen, Verantwortung nach Massgabe einer diskriminierungsfreien Lohnpolitik entlohnt. Generell geht es darum, jeder Person ein Leben zu gewährleisten, das ihren Bedürfnissen entspricht. Der Ortszuschlag zielt in diese Richtung, denn er erlaubt, das Erwerbseinkommen an die lokalen Gegebenheiten der Arbeits- und Wohnorte anzupassen.
Es geht dabei vor allem um Gleichstellung. Sie ist in erster Linie ein Grundprinzip, das es uneingeschränkt umzusetzen gilt. Zugleich handelt es sich aber auch um Fiktion, denn eine perfekte Gerechtigkeit lässt sich niemals erreichen und muss daher immer wieder aufs Neue überdacht werden.

Ist der Kampf für Lohngleichheit also ein vergeblicher Kampf?
Keineswegs. Es ist ein kontinuierliches, aber lohnendes Engagement. Gleichstellung muss immer das Ziel sein. Sie sorgt für ein Gefühl der Gerechtigkeit, das wiederum das Zughörigkeitsgefühl fördert. Dank ihr können sich die Angestellten mit ihrem Umfeld und ihrem Unternehmen identifizieren. Gleichstellung sorgt für eine gute und respektvolle Atmosphäre, in der Folge ist der Arbeitnehmer eher bereit, gute Arbeit zu leisten.

Wie lässt sich Lohngerechtigkeit konkret verwirklichen?
In erster Linie mit einer egalitären Strukturpolitik in Bezug auf die Löhne. Dies alleine reicht jedoch nicht aus, da es immer Mängel geben wird, welche die Ungleichheit in der Praxis fördern. Die Bandbreite der Ungleichheiten ist gross: zwischen Frauen und Männern, zwischen tiefen und hohen Löhnen, je nach Verantwortungsebene … Zudem ist jede politische Massnahme immer auch mit einem gewissen Handlungsspielraum verbunden. Nehmen wir z.B. zwei verschiedene Berufe mit unterschiedlichen Löhnen, aber identischen Pflichtenheften. Wo bleibt hier die Gerechtigkeit?

Gibt es kein wirksames Patentrezept?
Die Lohnpolitik muss «objektiv gerecht» sein und sich auf messbare Kriterien stützen – z.B. auf die Dauer der Ausbildung oder die Kilometerdistanz zwischen dem Wohn- und dem Arbeitsort und natürlich die Gleichstellung zwischen Frau und Mann in der gleichen Position. Es wird jedoch nie zwei absolut identische Situationen geben, nicht in Bezug auf die Arbeit und auch nicht in Bezug auf die beruflichen Laufbahnen. Die absolut adäquate mathematische Formel gibt es nicht. Wird die Ungleichheit an einem Ort verringert, kann an einem anderen Ort eine neue geschaffen werden. Man muss daher den Fokus richtig setzen.
Aber es existieren so viele verschiedene Optionen wie es verschiedene Menschen gibt. Es gilt folglich, den wissenschaftlichen Ansatz durch einen subjektiven Aspekt zu ergänzen.

Ist Gleichstellung also von Fall zu Fall verschieden?
Nein, aber bei der Gleichstellung geht es auch um ein Gerechtigkeitsgefühl und nicht nur um den technischen Aspekt. Nur eine ständige soziale Debatte – insbesondere Lohnverhandlungen – erlaubt es, Entscheide zu treffen, die von einer Mehrheit als gerecht empfunden werden. Dazu müssen die Variablen in den Löhnen leicht verständlich sein. Der Ortszuschlag ist ein guter und allgemein verständlicher Kompromiss, der das System hinreichend ausgleichen kann. Viele Unternehmen oder Branchen kennen im Übrigen regional differenzierte Löhne. Zusammenfassend ist zu sagen, dass die Gerechtigkeit ein struktureller Rahmen ist, um willkürlich festgelegte Löhne zu vermeiden. Sie besteht zudem aus einem ständigen Dialog, damit Reibungspunkte reduziert und die Parameter angepasst werden können, um der Lohngerechtigkeit möglichst nahezukommen.

7 Fragen an ein PVB-Mitglied

Rahel Imobersteg

Seit 1998 PVB-Mitglied der Sektion AVANTI undmit Leidenschaft für das Segeln auf dem Mittelmeer.

Welche Funktion üben Sie aus?
Eine Stelle als Angestellte(r) der Schweizerischen Eidgenossenschaft.

Was wollten Sie ursprünglich werden?
Eigentlich wollte ich mich nicht auf einen Beruf festlegen – und wenn, dann auf StromerIn. Aber mein Vater hatte sehr klare Ansichten und verlangte: Du gehst auf die Bank und machst eine anständige Lehre.

Ihr erster Lohn?
120 Franken Stiftenlohn bei einer der grossen Banken.

Was ist Ihre grösste Stärke?
Geduld. Mit Geduld arbeiten löst viele Probleme. In der Ruhe liegt die Kraft. Hat man Geduld, kommt man schlussendlich schneller ans Ziel.

Welches ist Ihr liebstes Laster?
Gibt es eins? (lacht und trinkt einen Schluck Hahnenwasser.)

Welche Hobbys haben Sie?
Töfffahren. Obwohl, eigentlich ist das kein Hobby, der Töff ist auch mein tägliches Fortbewegungsmittel. Ich mag auch Velofahren, und ich liebe das Segeln. Ich habe im eher etwas fortgeschrittenen Alter noch das Hochseebrevet gemacht. Es ist wunderbar, als KapitänIn auf dem Schiff im Mittelmeer zu segeln. Ich liebe die Sonne, das Meer und den Wind.

Wie sind Sie Mitglied des PVB geworden?
Ich wurde beim Eintritt in die Bundesverwaltung von einem Kollegen angeworben.

Nous comptons sur vous!

C'est reposés et avec une ardeur renouvelée que nous entamons l'année 2018. Une année qui, comme les précédentes, nous met au défi, car la pression sur les finances fédérales et, donc, sur le personnel de la Confédération se fait fortement sentir. Aujourd'hui déjà, il manque des ressources pour assurer un bon service public. En 2017, nous avons remporté plusieurs succès. Nous avons notamment pu empêcher la suppression de l'indemnité de résidence et obtenu la compensation du renchérissement pour 2018. Dans de nombreux cas individuels, de bonnes solutions ont pu être négociées. Mais il reste beaucoup à faire.*

Parmi les dossiers importants qui nous occuperont encore en 2018, mentionnons une participation adéquate de l'employeur pour atténuer les baisses prévues des paramètres techniques à Publica, les discussions sur le plafonnement des postes à la Confédération, la lutte pour une compensation du renchérissement et une augmentation des salaires réels, le maintien de la retraite anticipée pour certaines catégories de travailleurs, etc. S'y ajoute le traitement de problèmes et de conflits de travail au niveau individuel – une tâche loin d'être facile pour nos secrétaires d'association, car il s'agit toujours là de destins personnels.

Le secrétariat de l'APC, dirigé par la nouvelle secrétaire générale Janine Wicky et épaulé par le comité directeur, aura fort à faire. En 2018, nous continuerons d'être présents avec la campagne LOVE Service public 2.0, des actions d'informations «Mes droits» et des interventions spéciales en lien avec Publica. Il est primordial que nous puissions nous appuyer sur une base solide – à savoir sur vous, les membres actifs de l'APC. Plus l'association est grande, plus elle a de poids. Et du poids, nous en avons besoin dans de nombreuses négociations. Nous comptons sur vous! Aidez-nous à améliorer la visibilité et la force de frappe de l'APC dans tous les domaines de la Confédération, des entreprises proches de la Confédération et du domaine des EPF, et à recruter de nouveaux membres.

Barbara Gysi, présidente de l'APC

*Voir Dossier (p. 22-27)

#votreSecrétairegénérale

Chère membre, cher membre de l'APC,

En tant que nouvelle secrétaire générale de l'Association du personnel de la Confédération depuis le 1er janvier 2018, permettez-moi d'abord de me présenter brièvement. J'ai 41 ans et suis juriste de formation. J'habite dans la capitale fédérale depuis plus de 15 ans, siège depuis quatre ans dans le Conseil municipal de Berne et, depuis avril 2016, représente les intérêts du personnel dans la Commission de la caisse Publica.

Pourquoi mon attachement à l'administration fédérale?
Après mes études, j'ai eu l'opportunité d'avoir une première expérience professionnelle à l'Office fédéral de la culture; c'est là que j'ai découvert mon intérêt pour l'administration fédérale. La qualité du travail quotidien et le fonctionnement des rouages politiques m'ont tout de suite impressionnée et m'impressionnent encore. Pendant cette période, j'ai également vécu de près un changement de direction, dû à une forte pression politique, avec le climat d'inquiétude et d'incertitude que cela génère dans un office. Par ailleurs, pendant mes cinq ans en tant que responsable de branche à l'association du personnel transfair, j'ai conduit le partenariat social avec la Confédération, ce qui m'a permis de me familiariser mieux encore avec l'administration fédérale, les entreprises proches de la Confédération et le domaine des EPF.

Ces différentes expériences ont fait de moi une ardente partisane du service public. Je suis convaincue qu'un service public qui fonctionne bien – grâce à vous et à votre engagement quotidien! – est une condition essentielle pour la qualité de vie de la population et pour une économie florissante.

Ce qui m'importe?
J'aime discuter et échanger avec les gens, quelle que soit leur origine ou leur couleur politique. Développer des idées, échafauder des stratégies en équipe est pour moi une grande source de motivation. C'est dans le même esprit que j'aime négocier avec mes adversaires et trouver des pistes qui, idéalement, débouchent sur une solution gagnant-gagnant.
Je fais volontiers mienne la maxime «Le tout est plus que la somme de ses parties» et me réjouis de faire personnellement votre connaissance en 2018.

Janine Wicki, secrétaire générale

Décisions budgétaires au Parlement et négociations salariales 2018

Le personnel ne repart pas les mains vides!

Les collaboratrices et collaborateurs de la Confédération et du domaine des EPF recevront une compensation du renchérissement de 0,6%, après deux années sans mesures salariales. Par contre, le Parlement a refusé la contribution unique de 160 millions pour Publica. Un résultat en demi-teinte pour Barbara Gysi, présidente de l'APC et conseillère nationale, qui tempère toutefois: «A cause de la majorité bourgeoise au Conseil national, il y avait un réel danger que le personnel n'ait rien du tout.»

© Fotolia

Avec la décision du Parlement d'accorder 33 millions de francs pour compenser le renchérissement, le personnel fédéral pourra enfin bénéficier d'une augmentation générale des salaires. Ce succès pour le personnel a toutefois demandé un travail très intense de lobbyisme auprès des parlementaires. Barbara Gysi s'en félicite: «Je suis soulagée que nous ayons au moins pu obtenir la compensation du renchérissement; la pression sur les finances publiques n'a jamais été aussi forte au sein du Parlement, malgré des exercices budgétaires positifs, année après année.»

Publica: des clarifications sont encore nécessaires

Le refus de verser 160 millions de francs dans la prévoyance de la Confédération pour atténuer la baisse prévue des paramètres techniques à Publica (taux de conversion et taux d'intérêt technique) n'est par contre pas un dossier clos pour l'APC. «Nous continuerons à nous battre avec véhémence pour que la Confédération participe de manière appropriée à cet effort», estime Barbara Gysi. Suite à cette décision, la Commission de la caisse Publica a tenu une séance le 15 décembre dernier. Elle a décidé de repousser la décision de baisser le taux d'intérêt technique et le taux de conversion car des clarifications sont encore nécessaires. Cette décision s'applique à toutes les caisses de prévoyance de Publica*. L'APC salue cette décision claire de la Commission de la caisse Publica en faveur du personnel de la Confédération: le taux d'intérêt technique et le taux de conversion ne peuvent être abaissés qu'à la condition que l'employeur Confédération contribue aux mesures d'accompagnement. L'APC entend continuer de plaider pour une participation appropriée de l'employeur. Une baisse du taux d'intérêt technique et du taux de conversion sans mesures d'accompagnement serait catastrophique. A titre d'exemple, avec un taux de conversion réduit de 5,65% à 5,09%, les bénéficiaires de rente ne recevraient plus, à l'avenir, pour un avoir de vieillesse de 100 000 francs, que 5090 francs au lieu de 5650 francs, soit quelque 10% en moins. C'est purement et simplement inacceptable! En effet, la prévoyance professionnelle repose tant sur les employé-e-s que sur les employeurs. Il ne saurait donc être admis que la charge des mesures d'amortissement ne pèse exclusivement que sur les employé-e-s. La Commission de la caisse traitera à nouveau de la baisse des paramètres techniques lors de sa réunion prévue à la fin janvier 2018.

0,6% pour le personnel du domaine des EPF

A l'issue des négociations salariales, le Conseil des EPF a décidé d'accorder au personnel une compensation du renchérissement de 0,6%. L'APC se félicite de cette décision qu'elle considère comme plus que justifiée. L'adaptation au renchérissement n'est pas un vœu pieux des associations, mais elle est inscrite dans la loi fédérale sur le personnel (art. 16). Le Conseil des EPF est tenu d'indemniser les collaboratrices et les collaborateurs en cas d'inflation, pour autant que la situation économique et les finances fédérales le permettent, ce qui est évidemment le cas actuellement. Le Conseil des EPF peut décider de cette compensation pour le renchérissement de manière autonome et dans les limites de sa souveraineté budgétaire. Pour l'année à venir, l'APC demande au Conseil des EPF de prévoir un certain montant dans le budget des salaires pour prendre en compte l'inflation car il n'est pas acceptable que les associations du personnel se trouvent dans la situation de ne pouvoir faire des revendications salariales que sur la base des décisions budgétaires prises chaque année par le Parlement. La réputation mondiale de l'EPF Lausanne, de l'ETH Zurich et de ses instituts de recherche repose avant tout sur ses collaboratrices et collaborateurs, qui travaillent de manière efficace, compétente et consciencieuse et contribuent largement au succès de la Suisse en tant que centre de recherche et d'affaires. A l'avenir, l'évolution des salaires du personnel devrait donc jouer un rôle plus important dans le processus budgétaire interne du Domaine des EPF.

Martine Currat-Joye

***Confédération, Domaine des EPF, Swissmedic, IPI, ASR, IFFP, FINMA, IFSN, Publica, MNS, METAS, etc.**

Evénement: ***QUID DES FUTURES RETRAITES***

Le service du personnel des EPF, les partenaires sociaux des EPF (APC/ACC/ssp) ainsi que la commission du personnel des EPF ont ensemble organisé une manifestation d'information sur Publica à l'Audimax de Zurich. Marc Hauser, président de la commission des EPF de l'APC, a pu accueillir 700 personnes au Centre ETH et au ETH-Hönggerber (vidéoconférence). Vu l'intérêt manifeste porté à cette manifestation, les membres de l'APC ainsi que de nombreux employé-e-s de la Confédération ont pu suivre la manifestation également à Bâle, Dubendorf et à Genève.

http://www.video.ethz.ch/events/2017/publica.html

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni

Januar | Janvier | Gennaio	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	**PENSIONIERTE** Treberwurstessen **SWISSCOM** Rückblick 2017 und Vorschau 2018 l Lotto **VBS I DDPS** Vorstandssitzung
25	**ZÜRICH** Vorstandssitzung mit Nachtessen
26	
27	
28	
29	
30	
31	

Februar | Février | Febbraio	
1	
2	**INTERLAKEN** Hauptversammlung
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
15	
16	**ANDERMATT** Hauptversammlung
17	
18	
19	
20	**PENSIONIERTE** Hauptversammlung
21	**AVANTI PENSIONIERTE** Treberwurstessen **VBS I DDPS** Vorstandssitzung
22	**VBS SENIOREN** Treberwurstessen **SWISSCOM** Treberwurstessen
23	
24	
25	
26	
27	**LUZERN** Vorstandssitzung
28	

März | Mars | Marzo	
1	**APC-EPFL** Assemblée générale
2	**JURA** Assemblée générale
3	**FLUGSICHERUNG** Hauptversammlung
4	
5	
6	
7	**EDA I DFAE** Hauptversammlun/Assemblée générale
8	**AVANTI** Hauptversammlung/Assemblée générale **VBS I DDPS** Hauptversammlung/Assemblée générale **LAUSANNE** Assemblée générale
9	**WASSERSCHLOSS** Hauptversammlung
10	
11	
12	
13	
14	**SWISSCOM** Hauptversammlung **ZÜRICH** Hauptversammlung **VBS SENIOREN** Seniorenstamm
15	
16	
17	
18	
19	
20	**ST. GALLEN** Hauptversammlung
21	**NYON** Assemblée générale **VBS I DDPS** Vorstandssitzung
22	**UNTERWALDEN** Hauptversammlung **TICINO** Assemblea generale ordinaria **GENÈVE** Assemblée générale
23	**LUZERN** Hauptversammlung **BIÈRE** Assemblée générale **RHÔNE** Assemblée comité
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e, das alle zwei Monate erscheint, sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e qui paraît environ tous les deux mois ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».

* Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
* Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni

April | Avril | Aprile	
1	
2	
3	**OG PSI** Hauptversammlung
4	
5	
6	
7	**SÜD-OST** Hauptversammlung
8	
9	
10	
11	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
12	
13	
14	**EDELMETALLPRÜFER I ESSAYEURS-JURÉS** Hauptversammlung/Assemblée générale
15	
16	
17	
18	
19	**DÜBENDORF** Hauptversammlung
20	**RHÔNE** Assemblée générale
21	
22	
23	
24	**FINANZDEPARTEMENT I DÉP. DES FINANCES** Hauptversammlung/Assemblée générale
25	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
26	**PAYERNE** Assemblée générale
27	
28	
29	
30	

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

Juni | Juin | Giugno	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	**PVB I APC** Präsidentenkonferenz/ Conférences des président-e-s
29	
30	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e, das alle zwei Monate erscheint, sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e qui paraît environ tous les deux mois ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».

* Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
* Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni

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

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

September | Septembre | Settembre	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	**VBS SENIOREN** Seniorenreise
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
27	
28	
29	
30	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e, das alle zwei Monate erscheint, sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e qui paraît environ tous les deux mois ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».

* Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
* Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

Agenda der Sektionen | Agenda des sections | Agenda delle sezioni

Oktober | Octobre | Ottobre	
1	
2	
3	
4	
5	**VBS SENIOREN** Jassmeisterschaft
6	
7	
8	
9	
10	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
11	
12	
13	
14	
15	
16	**LUZERN** Vorstandssitzung
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
26	
27	
28	
29	
30	
31	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung (Reserve)

November | Novembre | Novembre	
1	
2	
3	
4	
5	
6	**PVB I APC** Delegiertenversammlung/ Assemblée des délégué-e-s
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm
15	
16	
17	
18	
19	
20	**LUZERN** Vorstandssitzung
21	**ZÜRICH** Vorstandssitzung
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung/Essen

Dezember | Décembre | Dicembre	
1	
2	
3	
4	
5	**VBS SENIOREN** Seniorenstamm und Jahresabschluss
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	**VBS I DDPS** Vorstandssitzung
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	

Detaillierte Angaben zu den Veranstaltungen sind im Magazin-e, das alle zwei Monate erscheint, sowie unter www.pvb.ch «Sektionen» publiziert.
Les informations détaillées se trouvent dans le Magazin-e qui paraît environ tous les deux mois ainsi que sur www.pvb.ch, «Sections».

* Alle Mitglieder der Sektion Pensionierte des PVB sowie Gastsektionen sind mit ihren Partnerinnen und Partnern herzlich eingeladen, an den Veranstaltungen teilzunehmen.
* Tous les membres de la section des retraité-e-s de l'APC ainsi que des sections hôtes sont cordialement invité-e-s à participer aux événements.

L'APC rencontre le conseiller fédéral Ignazio Cassis

Maria Bernasconi

Le 12 décembre, la présidente Barbara Gysi, conseillère nationale, la secrétaire générale sortante Maria Bernasconi et sa successeure, Janine Wicki, ainsi que le secrétaire responsable de la section DFAE Luc Python ont rencontré le conseiller fédéral Ignazio Cassis, pour un premier échange de vues. Le chef du personnel Bernard Jäggi, le responsable du projet "Nouveau développement professionnel au DFAE", Markus Swoboda, ainsi que l'assistant personnel de M. Cassis étaient également présents.

© APC

La discussion a porté sur le "Nouveau développement professionnel au DFAE", sur lequel le département travaille depuis deux ans déjà et dont la phase de mise en œuvre devrait débuter l'année prochaine. L'APC, en collaboration avec toutes les associations, avait préalablement envoyé au nouveau chef du DFAE une lettre épinglant les cinq aspects critiques du nouveau projet.

La rencontre avait pour objectif d'attirer l'attention du chef du département sur les difficultés soulevées par la mise en œuvre du projet extrêmement ambitieux et de l'exhorter à prendre suffisamment de temps pour analyser avec précision les risques inhérents à un tel système. M. Cassis a prévu que les responsables du projet tiennent des discussions ciblées avec toutes les associations du personnel au début de l'année afin de garantir que le projet soit conçu de telle sorte que personne ne soit perdant et que les dispositions transitoires permettent de déployer le système fonctionnel comme au sein de la DDC. Il a en outre assuré que le projet n'avait pas comme objectif une réduction des coûts, mais de permettre au DFAE d'engager les meilleures collaboratrices et collaborateurs et de les garder, ceci dans le contexte de l'évolution de la société. Le projet veut aussi l'application du même droit du personnel dans l'ensemble du DFAE (DDC, personnel consulaire et diplomatique transférables et autres services transférables).

M. Cassis réexaminera la planification et veillera à ce que les discussions avec tous les partenaires sociaux soient menées avant que le projet "Nouveau développement professionnel au DFAE" soit soumis au Conseil fédéral pour décision.

Développement de l'armée (DEVA)

L'APC suit le processus de près

Le 28 novembre 2017, les associations du personnel et le chef de l'Armée (CdA), le commandant de corps Philippe Rebord, se sont réunis pour la seconde rencontre de l'année entre partenaires sociaux. Parmi les thèmes passés en revue, le projet Développement de l'armée (DEVA) constitue le sujet qui préoccupe le plus l'APC.

Les directives de l'armée aux responsables des ressources humaines n'ont pas changé: «Il faut éviter les licenciements. Un devoir particulier de diligence s'applique aux salarié-e-s de plus de 55 ans ayant plus de 20 ans de service.» L'APC suit le processus de très près pour que des solutions acceptables soient trouvées pour toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs. A ce jour, toutes les personnes touchées n'ont pas encore trouvé de postes adéquats mais la recherche de solution continue. Une feuille de route pour l'élaboration des réglementations concernant les départs à la retraite a été arrêtée.

L'intégration des associations du personnel est également réglée: l'APC participera à plusieurs séances du Sounding Board afin d'y défendre les intérêts de ses membres. La première réunion aura lieu mi-janvier 2018. Il ne faut pas s'attendre à des résultats intermédiaires concrets avant le mois de mai 2018. En été 2018, le Conseil fédéral décidera de la mise en œuvre concrète. La prochaine rencontre entre partenaires sociaux a été fixée au 7 juin 2018. Une information suivra.

L'APC soutient les membres qui sont dans des situations difficiles. Ces derniers peuvent prendre contact avec le secrétariat de l'APC.

Luc Python

© DDPS/VBS

© Fotolia

En quête d'équité

L'indemnité de résidence compense la vie chère

Michel Schweri

Les salaires du personnel de la Confédération sont mis sous pression par tous les biais. L'année 2017 a été consacrée à la défense de l'indemnité de résidence visant à équilibrer le pouvoir d'achat des salarié-e-s par-delà les régions de domicile et les lieux de travail. Grâce à l'APC, une victoire d'étape a été remportée.

L'indemnité de résidence, quésako?

L'«indemnité de résidence» porte désormais mal son nom. A l'origine, la Confédération a introduit ce mécanisme, car les employé-e-s ne pouvaient pas choisir leur lieu de domicile, mais devaient s'installer à l'endroit où ils exerçaient leur travail. Désormais, la crise du logement sévissant dans bon nombre de villes du pays rend difficile, voire impossible, le déménagement pour s'approcher de son lieu d'activité professionnelle. Il en résulte des frais de transport, mais aussi un écart entre le pouvoir d'achat d'un salaire acquis dans un certain lieu – souvent une ville – et le coût de la vie effectif au domicile.

Depuis, l'indemnité de résidence est devenue une composante intégrale du salaire visant à compenser les différences de coûts de la vie aux lieux de résidence et de travail. Le système des rémunérations en vigueur à la Confédération gagne ainsi en équité par-delà les régions. L'Etat fédéral reste alors un employeur attrayant dans tout le pays et maintient une cohésion interne indispensable à un travail de qualité.

La base de l'indemnité de résidence est définie dans la loi, laquelle autorise de verser des «suppléments au salaire» afin d'adapter celui-ci «au marché régional de l'emploi» ou à «l'infrastructure locale». Elle est échelonnée «en fonction du coût de la vie, des impôts, de l'importance et de la situation de la localité où l'emploi est exercé», précise l'ordonnance d'application. Le montant des loyers et la cherté des primes de caisses-maladie modifient également le pouvoir d'achat local et sont inclus dans le calcul. Au final, toutes les localités de Suisse sont réparties en 13 zones selon ces critères généraux, mais aussi de leur altitude. Par exemple, Altdorf est en zone 1 et Airolo en 3. L'indemnité s'échelonne donc en 13 paliers de 381 à 4953 francs par an et chaque employé-e reçoit la somme la plus élevée entre son lieu de domicile et son lieu de travail.

Cet élément défini en sommes fixes contribue en outre à tasser les inégalités entre hauts et bas salaires: un huissier ou un cadre provenant de la même ville toucheront la même indemnité de résidence. En réalité, l'indemnité de résidence la plus élevée de Suisse augmente le salaire de la classe 38 de 1,4% seulement tandis qu'elle améliore le salaire de la classe 1 de 9%.

MiS

L'année 2018 qui s'ouvre a failli connaître la disparition de l'indemnité de résidence des feuilles de paie de la Confédération. Une proposition de supprimer ce montant des revenus et de le remplacer par un supplément de 3,5% des salaires de base avait en effet été posée sur la table par l'Office fédéral du personnel en avril 2017 à la suite d'un audit externe de la politique des rémunérations en vigueur à l'Etat. Les associations du personnel regroupées dans la Communauté de négociation du personnel de la Confédération ont toutefois pu faire échouer le projet à la fin du printemps 2017, sauvegardant dans l'immédiat cet élément important pour les employés.

L'indemnité de résidence n'est en effet pas un «cadeau» de l'employeur, mais un élément constitutif du salaire brut. Elle est versée à tout salarié selon des règles strictes tenant aux lieux de résidence et de travail. Il ne s'agit donc pas d'une prime ou d'un bonus versé «à bien plaire» ou «pour service rendu». Par ailleurs, les cotisations sociales sont pleinement prélevées sur ces sommes et leur disparition entraînerait dès lors une réduction du salaire direct, mais aussi une diminution des droits lors de chômage, d'invalidité ou encore de retraite.

Bonne pour le patron

Mais il y a plus. En visant à compenser les différences de pouvoir d'achat des employé-e-s selon le coût de la vie propre à chaque région de domicile, l'indemnité de résidence contribue à maintenir une équité interne au sein du personnel. Elle favorise ainsi la cohésion sociale de l'administration et, au final, la qualité de vie au travail ainsi que la qualité des prestations délivrées. Tout employeur devrait rester sensible à cet aspect qualitatif des conditions de travail offertes, l'égalité de traitement étant une des conditions de la motivation et du succès, y compris économique *(voir l'interview de Pierre Kempeneers en page 26)* .

Or, le système proposé aurait au contraire contribué à écarter l'écart entre bas et hauts revenus. Les pertes sèches pour les salarié-e-s auraient pu se monter jusqu'à 3300 francs environ pour les plus basses classes de salaire, tandis que les plus hauts cadres auraient pu recevoir jusqu'à 7600 francs supplémentaires par année, car un complément calculé en pour-cent bénéficie davantage aux salaires élevés, leur pour-cent pesant bien davantage qu'en bas de l'échelle. Un calcul en pourcentage favorise les mieux payés tandis qu'une indemnité définie en francs fixes contribue à réduire les inégalités au bénéfice des moins bien lotis.

Une attaque perverse …

Pour toutes ces raisons, l'APC a nettement refusé les propositions de l'Office fédéral du personnel.

D'autant que l'attaque originelle ne visait aucunement l'indemnité de résidence. Le feu a été mis aux poudres par la Commission des finances du Conseil national à fin 2014 lorsqu'elle a voté un postulat demandant au Conseil fédéral un rapport complet sur le système salarial de la Confédération. Cette démarche ne traitait pas de l'indemnité de résidence, mais visait surtout à vérifier si l'évolution réelle des salaires correspondait bien au système d'évaluation des prestations individuelles, ce dernier étant soupçonné de donner de trop bonnes «notes» à la majorité des employé-e-s. Le postulat réclamait également l'étude d'autres modèles salariaux. Adoptée au Conseil national le 2 mars 2015, cette demande a été transmise au Conseil fédéral qui a commandé l'audit déjà cité.

… et un excès de zèle

Contre toute attente, le rapport délivré conclut à l'équilibre global du système salarial fédéral et pointe même un retard dans la progression salariale des plus jeunes engagé-e-s dans l'administration face aux plus anciens et anciennes. Ce constat remet en cause l'égalité de traitement. En revanche, la justification de l'indemnité de résidence a été mise à mal. Sa réglementation devrait être entièrement revue, selon les auteurs du rapport, relayés par l'Office du personnel. Mais suite aux négociations avec les associations du personnel, le Conseil fédéral n'a finalement pas suivi cette recommandation. Intervenu le vendredi 15 décembre, le vote du budget fédéral pour 2018 a confirmé le maintien de l'indemnité de résidence sans modification.

Ce n'est toutefois qu'un répit de courte durée. Dès fin 2016, une proposition de motion a été déposée par le groupe de l'Union démocratique du centre devant le Conseil national. Intitulée «Personnel de la Confédération,

des salaires et des prestations sociales excessives», elle préconise d'aligner davantage le régime du personnel fédéral sur le droit du travail privé et sur le Code des obligations. Pour le coup, cette motion – qui serait contraignante pour le Conseil fédéral en cas d'adoption – inclut l'indemnité de résidence dans le salaire de base. Pour l'heure, le Conseil fédéral rejette cette motion, qui pourrait être traitée lors de la prochai ne session parlementaire.

Du côté du privé

Sans grande surprise, les anciennes régies fédérales connaissent un système d'échelonnement des salaires selon la région de domicile et de travail similaire à celui de la Confédération. Aux CFF, une indemnité de résidence calquée sur le modèle de l'administration est octroyée en fonction du lieu de service auquel est rattaché chaque salarié, où ce dernier doit normalement prendre son poste, même s'il n'y reste ensuite pas toute la journée. Des primes d'éloignement sont également prévues en cas de prise de travail hors du lieu habituel.

De leurs conventions collectives, La Poste et PostFinance ont allégé le dispositif. Le pays est divisé en quatre régions seulement, pour lesquelles des salaires minimaux différenciés sont définis. Sur un salaire de base de 50 000 francs en première zone, il faut ajouter 1200 francs (+2,4%) si l'on travaille dans la deuxième zone, 2400 francs dans la troisième zone et 4800 francs si l'emploi est situé à Bâle, Genève ou Zurich. L'écart salarial maximal est donc de 9,5%.

Les conventions collectives du secteur privé ne sont pas en reste et disposent également des mécanismes d'adaptation des salaires aux réalités locales. Dans certains cas, des avenants cantonaux précisant les salaires ou les indemnités de déplacement sont annexés au texte de la convention nationale. Dans le secteur du nettoyage en bâtiment, la convention collective romande prévoit deux salaires minimaux. Le plus élevé concerne Genève, l'autre est appliqué dans le reste de la Romandie. L'écart oscille entre 20 et 45 centimes par heure selon les qualifications, soit environ 2% du salaire de base. Dans le second œuvre romand, pas moins de neuf grilles salariales différentes sont annexées au texte général, une pour chaque canton ou métier spécifique. Les différences sont du même ordre de grandeur.

Enfin, le salaire minimum mondial des gens de mer discuté sous les auspices de l'Organisation internationale du travail offre la très intéressante particularité d'être calculé en parité de pouvoir d'achat. Négocié en livre britannique et en dollar US, il est régulièrement ajusté aux cours de change des monnaies entre elles afin d'offrir un pouvoir d'achat sensiblement équivalent à tous les membres d'un équipage, quels que soient leurs pays d'origine.

MiS

Interview avec Pierre Kempeneers sur l'égalité salariale et l'indemnité de résidence

collaborateur scientifique à la Faculté des sciences de la société de l'Université de Genève, spécialiste du marché de l'emploi et des politiques sociales

Interview:
Michel Schweri

Comment peut-on définir l'égalité – ou mieux, l'équité – salariale?
Dans le cadre d'un emploi, c'est rétribuer chaque personne selon son poste, sa formation, ses compétences, sa charge de responsabilités, en application d'une politique salariale non discriminatoire. Si l'on élargit la focale, c'est assurer à chacun une vie à la hauteur de ses besoins. Verser une indemnité de résidence va dans ce sens, puisqu'elle permet d'adapter le revenu du travail aux particularités locales des lieux d'emploi et de domicile.
L'égalité est surtout un but. C'est à la fois un principe fondamental dont il ne faudrait même pas se poser la question de la mise en œuvre, mais c'est aussi une fiction puisqu'on n'arrivera jamais à une équité parfaite, nous obligeant à perpétuellement remettre l'ouvrage sur le métier.

Est-ce alors un combat vain?
Pas du tout. C'est un engagement continuel qui vaut la peine. Il faut constamment tendre à l'égalité. L'équité procure en effet un sentiment de justice favorisant l'adhésion. Cela permet aux employé-e-s de s'identifier à leur environnement, leur entreprise. Cela insuffle une bonne ambiance, respectueuse, et le salarié ou la salariée sera donc enclin à bien travailler.

Alors, comment réaliser l'équité?
On peut déjà mettre en place une politique structurelle égalitaire concernant les salaires. Mais cela ne suffit pas car il subsistera toujours des imperfections favorisant l'inégalité dans les faits. Entre hommes et femmes, entre hauts et bas salaires, selon le degré de responsabilité… Les variables d'inégalité sont nombreuses. En outre, toute politique comportera toujours une marge de manœuvre. Par exemple, on peut définir deux métiers différents, donnant droit à des salaires différenciés, mais dont le cahier de charges est identique. Où est l'équité?

N'y a-t-il pas une recette, sinon miracle, du moins plus efficace que d'autres?
La politique salariale doit être «objectivement équitable», basée sur des critères mesurables. Par exemple, la durée de formation ou la distance kilométrique entre le domicile et le travail et évidemment l'égalité entre homme et femme à fonction identique. Mais on ne trouvera jamais deux situations absolument similaires, tant dans le travail que dans les parcours professionnels des personnes. Aucune formule mathématique ne sera jamais totalement adéquate. D'autant qu'en réduisant une inégalité d'un côté, on peut en créer une autre ailleurs. Il faut donc «placer le curseur» au bon endroit.
Mais nous aurons autant de choix que de gens différents. Il faut donc compléter l'approche scientifique en tenant compte de la dimension subjective.

Une égalité à géométrie variable?
Non, mais l'équité est aussi un sentiment de justice et non seulement une question technique. Seul un débat social continuel – notamment des négociations salariales – permet d'arrêter des choix ressentis comme justes par la majorité. Dans ce but, les variables dans les montants des salaires doivent être facilement compréhensibles, donc assez simples. Une indemnité de résidence est à ce titre un bon compromis, intelligible et suffisamment adéquate pour équilibrer un système. De nombreuses entreprises ou branches connaissent d'ailleurs des salaires différenciés selon les régions.
En résumé, l'équité, c'est un cadre structurel limitant l'arbitraire salarial et un dialogue permanent afin de réduire les points de friction et ajuster finement les paramètres pour approcher la justice salariale.

7 questions à Rolf Aschwanden

Luc Python

Rolf Aschwanden est adjudant sous-officier à la sécurité militaire. Il habite à Charmey et est père d'une fille de 27 ans.

Quelle est votre activité professionnelle?
J'ai occupé durant 20 ans un poste à Berne, en tant que responsable des transports de sécurité pour les VIP de la Confédération, puis 8 ans à la Base logistique de l'armée et 12 ans à la sécurité militaire. A Berne, je m'occupais de la gestion des transports lors de visites de chefs d'Etat et de ministres qui venaient en visite diplomatique

dans notre pays. J'avais la lourde tâche d'organiser et de planifier les convois de voitures et de gérer les chauffeurs. Une belle expérience et une découverte de la Suisse, en collaboration des différents partenaires de la Confédération et des cantons. J'ai également organisé pendant plus de dix ans la sortie annuelle du Conseil fédéral. Ce fut toujours une belle aventure de côtoyer notre gouvernement de près, avec de belles anecdotes que je garderai pour moi. Cette fonction était très variée, mais exigeante au niveau des horaires et du stress quotidien.
Actuellement, je termine ma carrière à la centrale d'engagement de la Police militaire à Payerne, endroit que j'ai quitté il y a 20 ans pour rejoindre Berne. En 27 ans de carrière, je ne compte plus les réorganisations dans l'armée!

Qu'avez-vous fait avant de travailler à la sécurité militaire?
J'ai effectué une formation de postier à Payerne et, à l'âge de 18 ans, je suis parti à Zurich: une belle aventure dans cette ville que j'affectionne particulièrement. Puis, en 1976, je suis retourné à Lausanne et Morges. En 1979, j'ai quitté La Poste pour rejoindre la police de Renens; j'ai suivi l'école des Polices municipales vaudoises à Lausanne; je suis resté onze ans dans cette profession.
En 1990, j'ai eu l'opportunité de rejoindre le Corps des gardes-fortifications à Payerne en tant que chef service soutien, une belle expérience dans une identité militaire qui fonctionnait à merveille avec des chefs très compétents et un esprit de corps soudé.
En 1998, une nouvelle réorganisation se profilait et j'ai eu l'opportunité de rejoindre la Base logistique de l'armée, auprès du service des transports VIP de la Confédération. Suite à la création de la sécurité militaire, en 2005, en compagnie de mon collègue Erich Gass, nous avons créé le service des transports de sécurité de la Police militaire, une aventure passionnante, mais exigeante avec beaucoup d'heures de présence et de flexibilité, en laissant notre vie privée de côté. Mais sans regret! Comme activité accessoire, j'ai également occupé le poste de conseiller communal durant dix ans à la Commune de Cugy (FR), une belle expérience politique.

Enfant, que vouliez-vous devenir?
J'étais passionné des trains et mon rêve était de devenir contrôleur au CFF. A l'époque, il fallait la signature de mon père pour accéder à ce métier; il a refusé de signer le formulaire car, selon lui, je devais rester postier. Avec le recul, il a bien fait, car je ne regrette pas ma trajectoire professionnelle.

Votre premier salaire?
J'ai reçu mon premier salaire à l'âge de 15 ans lorsque je travaillais dans mon quartier à Payerne, à l'usine Milangos (rachetée par l'armée) où je travaille actuellement pour mon dernier emploi. Le montant du salaire: Fr. 100.–.

Quelle est votre qualité première?
J'ai toujours eu le contact facile et très sociable, rarement de mauvaise humeur, flexible et je m'adapte rapidement au changement. J'aime les nouveaux défis et suis à l'écoute des gens.

Vos loisirs?
J'aime le sport, je pratique régulièrement diverses activités comme le vélo, le ski de fond, la course à pied et le paddle sur nos beaux lacs de Suisse. Par le passé, j'ai fait beaucoup de compétitions sportives: un triathlon de la première heure avec des «Ironman» en Suisse et sept fois le triathlon de Nice. Egalement plusieurs marathons comme New York, Londres, Berlin, Paris et Zurich, avec mon record de 2h 58 en 1987. Egalement 31 fois la course Morat-Fribourg. Actuellement, je pratique le sport pour mon plaisir et, à l'approche de la retraite, j'aurai plus de temps pour me consacrer à mes loisirs. J'ai aussi fait l'acquisition d'une Harley-Davidson pour découvrir une nouvelle expérience. Et le plus important dans la vie: les bonnes tables et les bons vins à ne pas négliger et bien savourer!

Comment êtes-vous devenu membre de l'APC?
Dès mon retour à la Confédération, j'ai demandé mon adhésion à l'APC car, à La Poste, nous avons bien été informés de l'importance des syndicats qui défendent nos acquis sociaux et se battent pour les améliorer.

Contiamo su di Lei!

Ci avviciniamo al 2018 riposati e ottimisti. Un anno che ci pone di nuovo di fronte a delle sfide, perché la pressione sulle finanze e di conseguenza anche sul personale si può percepire chiaramente. Non ci sono sufficienti risorse a disposizione per supportare in maniera ottimale i requisiti richiesti. Nel 2017 abbiamo raggiunto parecchi risultati positivi. Come ad esempio il riuscire ad evitare lo smantellamento dell'indennità di residenza e ottenere un adeguamento al rincaro per il 2018. In molti casi individuali siamo stati in grado di trovare buone soluzioni per colleghe e colleghi. Ciò nonostante ancora molto resta da fare.*

Alcuni grandi cantieri sono aperti, e ci impegneranno oltremodo: Un' adeguata patecipazione del datore di lavoro per riequilibrare le pianificate riduzioni dei parametri tecnici di Publica, Ii confronto nell'ambito del blocco delle assunzioni presso la Confederazione, la lotta per gli adeguamenti al rincaro e per degli aumenti reali dei salari, l'ottenimento del pensionamento anticipato per categorie di lavoro particolari, sono solo alcune delle sfide che ci attendono. E oltre a ciò si presentano regolarmente molti casi individuali e conflitti sul lavoro. Per le segretarie dell'Associazione non è un compito semplice, perché si tratta spesso anche di questioni personali.

Il segretariato dell'Associazione, con la nostra nuova segretaria generale Janine Wicky avrà un impegno a tempo pieno. Il Comitato direttore farà in modo di essere di sostegno. Nel 2018 saremo nuovamente presenti in modo capillare con la campagna LOVE Service public 2.0, gli incontri informativi «I miei diritti» e con i seminari specifici relativi alla cassa pensione Publica. È altrettanto importante avere degli affiliati numerosi ed attivi. Più la nostra Associazione è grande, maggiore è l'impatto che possiamo avere. E ne abbiamo bisogno per i numeri dossier attivi. Contiamo su di Lei! Ci aiuti, in tutti gli ambiti dell'Amministrazione federale, negli ambiti delle aziende parastatali e dei politecnici federali, a fare in modo che l'APC abbia la giusta visibilità e che sia attrattiva per nuovi affiliati.

Barbara Gysi, presidente dell'Associazione

*Vedi dossier, pagina 29

#lasuaSegretariagenerale

Caro socio dell'APC,

a partire dal 1° gennaio sono la sua nuova segretaria generale. Ho 41 anni, di formazione giurista, vivo da più di 15 anni nella capitale federale, faccio politica da 4 anni nel Consiglio comunale della città di Berna e dall'aprile del 2016 sono rappresentante degli impiegati presso la Commissione della Cassa di Publica. Queste sono alcuni fatti riguardanti la mia persona.

Da dove la mia affinità con l'Amministrazione federale?
Dopo gli studi ho avuto l'opportunità di fare le prime esperienze lavorative presso l'Ufficio federale della cultura, e lì ho potuto scoprire il mio amore per l'Amministrazione federale. La qualità del lavoro quotidiano e i meccanismi politici mi hanno impressionato sin dal primo momento, e continuano a farlo. In questo lasso di tempo ho però potuto anche vivere sulla mia pelle l'inquietudine e le insicurezze che possono subentrare in un ufficio quando si manifesta in maniera troppo importante la pressione politica o quando si ha un cambiamento a livello di direzione. Nel corso dei cinque anni trascorsi quale responsabile di categoria presso il sindacato transfair ho condotto le trattative di partenariato sociale con la Confederazione e ho quindi potuto conoscere l'Amministrazione federale, le regie federali e gli ambiti dei politecnici federali nel loro insieme.

Tutte queste esperienze hanno fatto di me una fervente sostenitrice del servizio pubblico! Sono della ferma opinione che un servizio pubblico ben funzionante – di cui può approfittare anche Lei quotidianamente – è la condizione indispensabile per la qualità di vita della popolazione e per un'economia prosperosa.

Cosa altro mi caratterizza?
Adoro confrontarmi con le persone, indipendentemente da dove essi vengano o a quale area politica appartengano. Mi motiva sviluppare idee ed elaborare strategie lavorando in team. Inoltre mi piace condurre negoziazioni bilaterali e credo nel costruire un dialogo con le controparti al tavolo che possa portare, come ideale, a una soluzione a mutuo vantaggio.
Una legge della metafisica dice: «Il tutto è maggiore della somma delle sue parti», ed è una frase che voglio fare mia, e sono felice al pensiero di riuscire a incontrarvi personalmente l'anno venturo.

Janine Wicki, segretaria generale

Alla ricerca di equità

L'indennità di residenza compensa la vita cara

Michel Schweri

I salari dei funzionari sono messi sotto pressione da più parti. Il 2017 è stato consacrato alla difesa dell'immunità di residenza che mira a equilibrare il potere d'acquisto dei salariati al di là delle regioni di domicilio e dei luoghi di lavoro. È stata conseguita una vittoria di tappa.

© Fotolia

Il 2018 che va a iniziare ha rischiato di conoscere la sparizione dell'indennità di residenza dai fogli paga della Confederazione. A seguito di un audit esterno in merito alla politica di remunerazione in vigore a livello statale, l'Ufficio federale del personale ha infatti posto sul tavolo delle discussioni la proposta di sopprimere questo montante di guadagno e di rimpiazzarlo con un supplemento del 3,5% dei salari di base. Le associazioni del personale, raggruppate nella Comunità di negoziazione del personale della Confederazione, sono tuttavia riuscite a far naufragare questo progetto già nella primavera del 2017, salvaguardando per il momento questo importante elemento per gli impiegati.

L'indennità di residenza in effetti non è un «regalo» da parte del datore di lavoro, ma è piuttosto un elemento costitutivo del salario lordo. È versata a tutti i salariati secondo delle regole severe che si basano sui luoghi di residenza e di lavoro. Non si tratta pertanto di un premio o un bonus versato «come favore» o «per il servizio reso». D'altronde gli oneri previdenzi-

Dal punto di vista del privato

Senza grandi sorprese, le vecchie regie federali utilizzano un sistema di scaglionamento dei salari secondo la regione di domicilio e di lavoro simile a quello della Confederazione. Presso le FFS è erogata un'indennità di residenza che si rifà al modello dell'amministrazione e in funzione del luogo di servizio al quale è legato ciascun salariato, ove quest'ultimo deve normalmente entrare in servizio, anche se poi non vi resta per tutta la giornata. Sono altresì assegnati dei rimborsi di trasferta in caso di entrata in servizio al lavoro in una locazione diversa da quella usuale.

Nelle loro convenzioni collettive, La Posta e Postfinance hanno semplificato il dispositivo. Il Paese è diviso in quattro regioni solamente, per le quali sono definiti dei salari minimi differenziati. Partendo da un salario base di 50 000 franchi della prima zona, bisogna aggiungere 1200 franchi (+2,4%) se si lavora nella seconda zona, 2400 franchi nella terza zona e 4800 franchi se si lavora a Ginevra, Basilea o Zurigo. Lo scarto salariale massimo è quindi del 9,5%.

Le convenzioni collettive del settore privato non sono da meno e dispongono parimenti di meccanismi di adattamento dei salari alle realtà locali. In certi casi, delle clausole aggiuntive cantonali precisanti i salari o le indennità di trasferta sono allegate al testo della convenzione nazionale. Nel settore della pulizia degli stabili, la convenzione collettiva romanda prevede due salari minimi. La più elevata concerne Ginevra, l'altra è applicata nel resto della Romandia. Lo scarto oscilla tra i 20 e i 45 centesimi all'ora secondo le qualifiche, ovvero circa il 2% del salario di base. Nel settore romando delle finiture degli edifici, sono allegati al testo generale non meno di nove scalini salariali, una per ogni cantone o mestiere specifico. Le differenze sono del medesimo ordine di grandezza.

Per concludere, il salario minimo mondiale dei marinai, discusso sotto l'egida dell'Organizzazione internazionale del lavoro, offre la particolarità molto interessante di essere calcolata sulla parità del potere d'acquisto. Negoziano in lira sterlina e in dollaro US, è regolarmente adattata ai tassi di cambio monetari al fine di offrire un potere d'acquisto sensibilmente equivalente a tutti i membri dell'equipaggio, qual che sia il loro Paese d'origine.

MiS

© Fotolia

ali sono prelevati su queste somme e la loro sparizione comporterebbe non solo una riduzione salariale diretta, ma significherebbe anche una diminuzione dei diritti in caso di disoccupazione, invalidità o pensione.

Buona per il padrone

Ma c'è di più. Mirando a compensare le differenze di potere d'acquisto dei salariati secondo il costo della vista di ciascuna regione di domicilio, l'indennità di residenza contribuisce a mantenere un equilibrio interno in seno al personale. Favorisce in tal modo la coesione sociale dell'amministrazione e, per completare il tutto, la qualità di vita sul lavoro così come la qualità delle performance prestate. Tutti i datori di lavoro dovrebbero mantenere la sensibilità su questo aspetto qualitativo delle condizioni di lavoro offerte, essendo l'uguaglianza di trattamento una delle condizioni per la motivazione e il successo, compreso quello economico.

Ebbene, il sistema proposto avrebbe al contrario contribuito ad allargare la forbice tra gli stipendi bassi e quelli alti. Le perdite secchi per i salariati avrebbero potuto situarsi sui 3300 franchi circa per le classi di funzione più basse e attorno ai 0 franchi per le persone che per caso ricevevano un'indennità di residenza equivalente al 3,5% del loro salario. Ma i quadri più alti avrebbero potuto ricevere fino a 7600 franchi supplementari all'anno, perché un complemento calcolato in percentuale favorisce soprattutto i salari elevati, con la percentuale che pesa ben più che nella parte inferiore della scala. Un calcolo in percentuale favorisce i meglio pagati mentre un'indennità definita con un ammontare fisso contribuisce a ridurre le disuguaglianze a beneficio dei meno abbienti.

Un attacco perverso ...

Per tutte queste ragioni, l'APC ha nettamente rifiutato le proposte del datore di lavoro.

Soprattutto perché l'attacco originale non mirava in alcun modo all'indennità di residenza. Il fuoco alle polveri è stato acceso dalla Commissione delle finanze del Consiglio nazionale verso la fine del 2014, quando ha votato un postulato chiedendo al Consiglio federale un rapporto completo sul sistema salariale della Confederazione. Questo approccio non trattava in nessun modo l'indennità di residenza, ma mirava soprattutto a verificare se l'evoluzione reale dei salari corrispondeva effettivamente al sistema di valutazione delle prestazioni individuali, essendo quest'ultimo sospettato di dare troppi buoni «voti» alla maggioranza degli impiegati. Il postulato reclamava altresì lo studio di altri modelli salariali. Adottata dal Consiglio nazionale il 2 marzo del 2015, questa domanda è stata trasmessa al governo, che ha commissionato l'audit già citato.

... e un eccesso di zelo

Contro tutte le attese, il rapporto consegnato chiede un equilibrio globale del sistema salariale federale e evidenzia inoltre un ritardo nella progressione salariale degli impiegati più giovani se confrontata ai più anziani. Questa constatazione rimette in discussione l'eguaglianza di trattamento. Per contro la giustificazione dell'indennità di residenza è stata messa in cattiva luce. Secondo gli autori del rapporto, appoggiati dall'amministrazione del personale, la regolamentazione di questa sarebbe dovuta essere completamente rivista. Ma in seguito alle negoziazioni con le associazioni del personale, per finire il Consiglio federale non ha seguito questa raccomandazione. Il voto sul bilancio federale, tenutosi venerdì 15 dicembre, ha sancito il mantenimento dell'indennità di residenza senza alcuna modifica.

Non è però che una tregua di corta durata. Verso la fine del 2016 una proposta di mozione è stata depositata davanti al Consiglio nazionale dal gruppo dell'Unione democratica di centro. Intitolata «Personale della Confederazione, a proposito di salari e prestazioni sociali eccessive», auspica di allineare in maniera maggiore il regime del personale federale al diritto privato del lavoro e al Codice delle Obbligazioni. Al suo interno questa mozione – che in caso di adozione sarebbe vincolante per il Consiglio federale – prevede di includere l'indennità di residenza nel salario di base. La firmataria fa notare come la media salariale della Confederazione sia molto più alta «di ciò che ricevono i salariati del settore privato». Per il momento il Governo rigetta questa mozione, che potrebbe però essere trattata nel corso della prossima sessione parlamentare.

© Fotolia

L'indennità di residenza, che cosa è?

L'«indennità di residenza» porta ormai male il suo nome. In origine la Confederazione ha introdotto questo meccanismo perché gli impiegati non potevano scegliere il loro luogo di domicilio, ma erano obbligati a stabilirsi nel luogo dove esercitavano il proprio lavoro. Oggigiorno la crisi dell'alloggio che imperversa in un buon numero di città del Paese rende difficile, per non dire impossibile, trasferirsi per avvicinarsi al luogo dove si svolge la propria attività professionale. Ne risultano spese di trasporto, ma anche un divario tra il potere d'acquisto del salario acquisito in un certo luogo – spesso una città – e il costo della vita effettivo al proprio domicilio.

Da allora l'indennità di residenza è divenuta una componente integrale del salario mirante a compensare le differenze tra il costo della vita del luogo di residenza e di lavoro. Il sistema di remunerazione in vigore presso la Confederazione guadagna in questo modo in equità al di là delle regioni. Lo Stato federale resta in tal modo un datore di lavoro attrattivo in tutto il Paese e mantiene una coesione interna indispensabile a un lavoro di qualità.

Le basi dell'indennità di residenza sono definite nella legge, che autorizza il versamento di «supplementi al salario» al fine di adattare quest'ultimo «al mercato regionale del lavoro» o a «l'infrastruttura locale». Ed è scaglionata «in funzione del costo della vita, delle imposte, dell'importanza e della situazione della località dove l'impiego è esercitato» precisa l'ordinanza di applicazione. Anche l'ammontare degli affitti e il costo dei premi della cassa malati hanno un impatto sul potere d'acquisto locale e sono inclusi nel calcolo. In conclusione, tutte le località della Svizzera sono ripartite in 13 zone secondo dei criteri generali, ma anche per la loro altitudine. Per esempio Altdorf è in zona 1 e Airolo in zona 3. L'indennità si suddivide quindi in 13 scalini da 381 a 4953 franchi all'anno e ciascun impiegato riceve la somma più elevata tra il suo luogo di domicilio e il suo luogo di lavoro.

Questo elemento definito in somme fisse contribuisce tra le altre cose a ridurre le differenze tra i salari alti e bassi: un ufficiale giudiziario o un quadro provenienti dalla stessa città riceveranno la stessa indennità di residenza. In pratica, l'indennità di residenza più elevata della Svizzera aumenta il salario della classe 38 solamente dell'1,4%, mentre che la stessa migliora il salario della classe 1 del 9%.

MiS

Sektionen

Unterwalden

Einladung

zur PVB-Hauptversammlung 2018
Donnerstag, 22. März 2018, 19.00 Uhr
Beginn Nachtessen; anschliessend Hauptversammlung
Hotel Restaurant Engel, Stans

Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl des Stimmenzählers
3. Protokoll der Hauptversammlung 2017
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Jahresrechnung 2017; Revisorenbericht
6. Voranschlag 2018
7. Sektionsbeitrag für Aktive und Pensionierte
8. Wahlen:
   a) 2 Vorstandsmitglieder für je 2 Jahre (Wiederwahl)
   b) Wahl des Präsidenten für 2 Jahre (Wiederwahl)
   c) Wahl von 1 Revisor für 2 Jahre (Wiederwahl)
   d) Delegierter für die Delegiertenversammlung 2018
9. Anträge der Mitglieder (Anträge sind bis 7 Tage vor der Hauptversammlung dem Präsidenten einzureichen: hugo.ettlin.eth@vtg.admin.ch)
10. Ehrungen
11. Unsere Gäste haben das Wort
12. Verschiedenes/Reka-Info

Der Vorstand erwartet euch pünktlich um 19.00 Uhr zum Nachtessen im Hotel Restaurant Engel, Stans.

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

Mit kollegialen Grüssen
Der Vorstand der PVB Sektion Unterwalden

Dübendorf

Einladung

zur 70. Generalversammlung des PVB Sektion Dübendorf.
Donnerstag, 19. April 2018, 18.00 Uhr,
Personalrestaurant, Militärflugplatz, 8600 Dübendorf (Haupteingang)

Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der 69. Generalversammlung
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Ehrungen
6. Finanzielles
   6.1 Jahresrechnung 2017
   6.2 Revisorenbericht
   6.3 Voranschlag 2018
7. Wahlen
   7.1 Präsident
   7.2 Vorstand
   7.3 Rechnungsrevisoren
   7.4 Delegierte
8. Anträge
9. Verschiedenes

Als Gäste erwarten wir unseren Verbandssekretär, Jürg Grunder, sowie ein Mitglied der Geschäftsleitung.

Im Anschluss an die Generalversammlung wird ein Nachtessen offeriert.

Die Anmeldung für die Teilnahme an der GV ist bis zum 6. April 2018 an René Steiner zu senden: R. Steiner, Stauberbergstr. 39, 8610 Uster; Tel. 076 399 14 55; E-Mail: pvb.steiner@gmx.ch

Anträge zuhanden der Generalversammlung sind bis zum 6. April 2018 schriftlich an den Präsidenten zu richten. (A. Werro, Überlandstr. 255, 8600 Dübendorf, E-Mail: andrea.werro@vtg.admin.ch)

Mitglieder, welche REKA-Checks beziehen möchten, sind gebeten, den entsprechenden Betrag passend mitzubringen.

Wir freuen uns schon heute, euch recht zahlreich an der GV begrüssen zu dürfen.

Mit kollegialen Grüssen
Der Vorstand

Pensionierte

Einladung

zur Hauptversammlung
Dienstag, 20. Februar 2018, 14.30 bis ca. 16.30 Uhr,
im Hotel Bern, Zeughausgasse 9, 3011 Bern.

Das Hotel befindet sich im Stadtzentrum gegenüber der Französischen Kirche.

Traktanden

1. Eröffnung und Begrüssung
2. Genehmigung des Protokolls der HV 2017 vom 21.2.2017
3. a. Jahresbericht des Präsidenten
   b. Genehmigung des Jahresberichts
4. Ehrung Verstorbene
5. Ehrung Jubilare
6. Finanzielles
   – Sektionsrechnung 2017
   – Bericht des Revisors
   – Genehmigung der Rechnung 2017
   – Genehmigung des Voranschlages 2018 (inkl. Festlegen des Mitgliederbeitrages der Sektion)
7. Entlastung der Kassierin, des übrigen Vorstandes und des Revisors
8. Wahlen (Präsident und Vorstandsmitglieder)
9. Behandlung von Anregungen und Anträgen der Mitglieder, sofern solche mindestens drei Wochen vor der HV beim Präsidenten schriftlich eingereicht worden sind
10. Jahresprogramm 2018
11. Grussadresse eines Vertreters der GL oder des Sekretariats
12. Verschiedenes

Anträge der Mitglieder sind gemäss Statuten bis spätestens drei Wochen vor der Hauptversammlung dem Vorstand der Sektion Pensionierte einzureichen.

Es werden keine persönlichen Einladungen versandt. Wir bitten unsere Mitglieder, das Datum der Hauptversammlung, zu welcher wir Sie herzlich einladen, vorzumerken. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme.

Personalverband des Bundes (PVB), Sektion Pensionierte

Der Präsident
Hans Frischknecht

AVANTI VJV-EDI-BK

Einladung zur Hauptversammlung 2018

Donnerstag, 8. März 2018, Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Bern
17.30 Uhr Beginn der Hauptversammlung, anschliessend Apéro und Nachtessen, offeriert von der Sektion

Traktanden

1. Begrüssung und Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der Hauptversammlung vom 9. März 2017
3. Tätigkeitsbericht 2017
4. Ehrungen
5. Finanzen
   a) Jahresrechnung 2017
   b) Revisorenbericht für 2017
   c) Voranschlag 2018
   d) Sektionsbeitrag 2019
6. Wahlen
   a) Wahl des Vorstandes
   b) Wahl der Revisoren
   c) Wahl der Delegierten für die Delegiertenversammlung vom 06.11.2018
7. Tätigkeitsprogramm 2018
8. Anträge der Mitglieder (Anträge bitte bis 8. März 2018 schriftlich und begründet dem Vorstand einreichen)
9. Verschiedenes
10. Umfrage und Schluss der Hauptversammlung 2018

Der Vorstand der Sektion

Invitation à l'assemblée générale 2018

Jeudi 8 mars 2018 à l'hôtel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Berne
17h30: début de l'assemblée; ensuite apéritif et repas offerts par la section

Ordre du jour

1. Salutations et élection des scrutateurs
2. Procès-verbal de l'assemblée du 9 mars 2017
3. Rapport d'activité 2017
4. Hommages
5. Finances
   a) Comptes annuels 2017
   b) Rapport des vérificateurs pour 2017
   c) Budget 2018
   d) Cotisation de la section pour 2019
6. Elections
   a) Election des membres du comité
   b) Election des vérificateurs de comptes
   c) Election des délégué-e-s pour l'assemblée des délégué-e-s du 6 novembre 2018
7. Programme d'activités pour 2018
8. Propositions des membres: les propositions motivées doivent être soumises par écrit au comité de la section jusqu'au 8 février 2018
9. Divers
10. Questions et fin de l'assemblée générale 2018

Le comité de la section

Pensionierte

Bestellung und Kauf von Reka-Checks für 2018
Ihre Bestellung (max. CHF 500.00) können Sie bis zum 18. Februar 2018 an folgende Adressen richten:

Scheidegger-Zbinden Doris
doris.scheidegger-zbinden@gs-edi.admin.ch
oder telefonisch 058 462 45 62

Die Checks können dann am Mittwoch, 28. Februar 2018, von 14 bis 16 Uhr im Restaurant National La Favorita, Bernstrasse 93, 3072 Ostermundigen, abgeholt werden (ab Bahnhof Bern mit Bus Nr. 10 Richtung Ostermundigen bis Station Ostermundigen Wegmühlegässli, dann noch ca. 100 m zu Fuss).

Im Namen des Vorstandes

Freundliche Grüsse
Doris Scheidegger

Hauptversammlungen 2018
Assemblées générales 2018
Assemblea generale 2018

INTERLAKEN *| Freitag, 2. Februar*

ANDERMATT *| Freitag, 16. Februar*

PENSIONIERTE *| Dienstag, 20. Februar*

APC-EPFL *| Jeudi 1er mars*

JURA *| Vendredi 2 mars*

FLUGSICHERUNG *| Samstag, 3. März*

EDA/DFAE *| Mittwoch, 7. März/Mercredi 7 mars*

AVANTI *| Donnerstag, 8. März/Jeudi 8 mars*

VBS/DDPS *| Donnerstag, 8. März/Jeudi 8 mars*

LAUSANNE *| Jeudi 8 mars*

WASSERSCHLOSS *| Freitag, 9. März*

ZÜRICH *| Mittwoch, 14. März*

SWISSCOM *| Mittwoch, 14. März*

ST. GALLEN *| Dienstag, 20. März*

NYON *| Mercredi 21 mars*

TICINO *| Giovedì 22 marzo*

GENÈVE *| Jeudi 22 mars*

UNTERWALDEN *| Donnerstag, 22. März*

LUZERN *| Freitag, 23. März*

BIÈRE *| Vendredi 23 mars*

OG PSI *| Dienstag, 3. April*

SÜD-OST *| Samstag, 7. April*

EDELMETALLPRÜFER/ESSAYEURS-JURÉS *| Samstag, 14. April/Samedi 14 avril*

DÜBENDORF *| Donnerstag, 19. April*

RHÔNE *| Vendredi 20 avril*

FINANZDEPARTEMENT I DÉP. DES FINANCES *| Dienstag, 24. April/Mardi 24 avril*

PAYERNE *| Jeudi 26 avril*

Weitere Details sowie die Traktandenlisten finden Sie im Magazin-e oder auf der Internetseite unter den jeweiligen Sektionen www.pvb.ch. Vous trouverez d'autres détails ainsi que l'ordre du jour dans le Magazin-e et/ou sur le site internet, rubrique sections www.pvb.ch.

EDA | DFAE

Die Sektion EDA des PVB lädt alle ihre Mitglieder für die Hauptversammlung 2018 ein.

Sie findet am Mittwoch, 7. März, ab 17.00 Uhr im Hotel Bern statt.

Die Teilnehmenden sind herzlich zum anschliessenden Apéro eingeladen. Das Abendessen für die Mitglieder beginnt um 19.30 Uhr. Eine persönliche Einladung mit Anmeldetalon und Traktandenliste wird im Februar verschickt.

Ticino

Invito all'assemblea generale ordinaria 2018

Care colleghe e colleghi
A nome del comitato Vi invito alla nostra assemblea generale ordinaria 2018 che avrà luogo giovedì 22 marzo 2018 ore 18.30 nella sala riunioni del ristorante Casa del Popolo (Viale Stazione 31, 6500 Bellinzona).

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

Sarà presente il segretario centrale Luc Python.
Al termine dell'assemblea è prevista come sempre una cena in comune. Vi preghiamo gentilmente di annunciare per tempo la vostra partecipazione.

Per favore inviare entro il 01 marzo 2018 a: Igor Rollini, Via Cantonale 40, 6594 / igor.rollini@sunrise.ch

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

Zürich

Einladung zur Hauptversammlung 2018

Mittwoch, 14. März 2018, 18.00 Uhr, Cafeteria Berufsmaturaschule in 8004 Zürich (Lagerstrasse 55)
Anreise: mit Tram Nr. 3 oder 14 von Hauptbahnhof bis VBZ-Haltestelle «Sihlpost» (einige Meter zurücklaufen in Richtung Sihlpost, dann links in Lagerstrasse abbiegen und vorbei an Juventusschule)

Provisorische Traktandenliste
1. Begrüssung sowie Wahl der Stimmenzähler/in / Protokollführer/in
2. Genehmigung des letztjährigen HV-Protokolls vom 16. März 2017
3. Jahresbericht des Präsidenten
4. Ehrungen
5. Grussbotschaften (u.a. seitens PVB-Verbandsleitung, GBKZ- und vpod-Vorstand)
6. Vorstellung der neuen PVB-Generalsekretärin, Janine Wicki
7. Bericht des Verbandssekretärs, Luc Python (u.a. Bericht von Luc Python über VGB-Kontakte mit EFD-Vorsteher und ETH-Rat, Publica)
8. Finanzielles (u.a. Jahresrechnung 2017, Revisionsbericht, Voranschlag 2018, Mitgliederbeiträge)
9. Wahlen (u.a. Neuwahl von Sektionspräsident/in, Revisor/in und Obmann Pensionierte)
10. Öffentlichkeitsarbeit (u.a. Mitgliederwerbung, PVB-Kampagne «LOVE Service Public 2.0»)
11. Zusammenarbeit SGB/GBKZ/vpod (u.a. Bericht über GBKZ-Frauenkommission)
12. Sektionsaktivitäten (u.a. Bericht von interner Arbeitsgruppe «AG Sektionsausflug»)
13. Anträge:
    a. Vorstand (= evtl. Anträge anlässlich Januar-Vorstandssitzung in Dübendorf)
    b. Mitglieder (= bitte bis spätestens 1. März 2018 melden an: hauser@chem.ethz.ch)
14. Verschiedenes (u.a. Weiterbildungskurse, Reka-Checks, Steuerberatung, Agenda 2018)

Anfang März 2018 folgen Zusatzinfos zu den obigen Traktanden unter www.pvb-zh.ch. Vor dem offiziellen Teil lädt die Sektion Zürich um 18.00 Uhr zum Nachtessen ein.

Wichtig: Aus organisatorischen Gründen bitten wir höflich um Anmeldung für Nachtessen und HV-Teilnahme bis 1. März 2018 via E-Mail an fabio.trombetta@bluewin.ch oder schriftlich per A-Post an Fabio Trombetta, Apfelmatte 7, 8804 Au ZH.

Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme.

Freundliche Grüsse
Vorstand der PVB-Sektion Zürich

Swisscom

Hauptversammlung Sektion Swisscom 2018

Am Mittwoch, 14. März 2018, findet die Hauptversammlung um 16.00 Uhr neu im Restaurant Mappamondo, Länggassstrasse 44, Bern statt.

Die bisherige Lokalität ist im Umbau. Jahresbericht, Einladung und Traktandenliste werden unseren Mitgliedern rechtszeitig zugestellt.

Die Organisatoren
Bruno und Werner Binggeli

VBS | DDPS

Einladung zur 77. ordentlichen Hauptversammlung

Donnerstag, 8. März 2018, 18.00 Uhr, Kaserne der Berner Truppen, Papiermühlestrasse 13 + 15, 3000 Bern 22, Start in der Aula 044
Saalöffnung: 17.30 Uhr

Traktanden
1. Begrüssung und Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der HV vom 9. März 2017
3. Jahresbericht 2017
4. Wahlen
   a. Delegierte für die DV 2018
5. Finanzielles
   a. Jahresrechnung 2017
   b. Revisorenbericht
   c. Voranschlag 2018
6. Ehrungen
7. Jahresprogramm 2018
8. Anträge
9. Verschiedenes

Anschliessend an die Versammlung sind alle Teilnehmenden und Gäste zum Apéro und Nachtessen eingeladen.

Anträge sind bis spätestens am 15. Februar 2018 zu richten an:
Daniel Nyffenegger-Präsident
Sektion VBS
Wahlackerstrasse 57
3052 Zollikofen
Mail: daniel.nyffenegger@sunrise.ch

Wir freuen uns auf eine grosse Teilnehmerzahl.
Freundliche Grüsse
Der Vorstand

Invitation à la 77e assemblée générale

Jeudi 8 mars 2018, à 18h00 Caserne des troupes bernoises, Papiermühlestrasse 13 + 15, 3000 Bern 22, début à l'Aula 044
Ouverture de la salle: 17h30

Ordre du jour
1. Salutations et élection des scrutateurs/scrutatrices
2. Procès-verbal de l'AG du 9 mars 2017
3. Rapport annuel 2017
4. Elections
   a. délégués à l'AD 2018
5. Finances
   a. comptes 2017
   b. rapport des vérificateurs
   c. budget 2018
6. Jubilaires
7. Programme d'activités 2018
8. Propositions
9. Divers

Comme d'habitude, un apéritif ainsi qu'un repas seront offerts par la section après l'assemblée.

Les propositions sont à adresser jusqu'au 15 février 2018 à:
Daniel Nyffenegger
Président Sektion VBS
Wahlackerstrasse 57
3052 Zollikofen
Mail: daniel.nyffenegger@sunrise.ch

Nous nous réjouissons de vous accueillir nombreux à cette occasion.
Meilleures salutations
Le comité

Ausgaben 2018

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

SUDOKU

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

Impressum

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

Redaktion:
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
Redaktoren/-innen: Janine Wicki, Maria Bernasconi, Jürg Grunder, Luc Python, Rahel Imobersteg
Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin: Martine Currat-Joye
Administrations- und Sektionsverantwortliche: Melanie Spicher, Sarah Meyer
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: 9413 Exemplare