PVB APC

Nr. 4 | Oktober | Octobre | Ottobre 2019

Magazin-e

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

© Adobe Stock

Altersvorsorge
Wie du mir, so ich dir | Seite 11

Solidarité et prévoyance
Deux concepts indissociables | Page 22

Previdenza per la vecchiaia
Come te a me, così io a te | Pagina 30

PVB APC

Einladung | Invitation

zum Pensioniertenkongress des PVB
vom 25. November 2019 von 10.00 Uhr bis ca. 15.30 Uhr
in der Kaserne Bern

au Congrès des retraité-e-s de l'APC
le 25 novembre 2019 de 10h à 15h30 env.
Caserne de Berne

«Ist meine Rente auch in Zukunft gesichert?» «Was unternimmt der PVB dafür?»

Politische Situation in der 1. und 2. Säule und Volkinitiative «Für eine generationengerechte Altersvorsorge»
Barbara Gysi, Nationalrätin und Präsidentin des PVB

Sozialpartnerkompromiss für Pensionskassen - Reform
Pierre-Yves Maillard, Präsident des SGB

Podiumsdiskussion
Barbara Gysi, Nationalrätin und PVB-Präsidentin,
Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB,
Iwan Lanz, Geschäftsleitungsmitglied der Pensionskasse Publica und
Fred Scholl, Mitglied der Kommission Pensionierte des PVB

«Ma retraite est-elle aussi assurée à l'avenir ? » « Que fait l'APC pour cela ? »

Situation politique en ce qui concerne les 1er et 2e piliers et initiative populaire « pour une prévoyance vieillesse respectueuse de l'équité intergénérationnelle »
Barbara Gysi, conseillère nationale et présidente de l'APC

Compromis des partenaires sociaux pour la réforme des caisses de pension
Pierre-Yves Maillard, président de l'USS

Table ronde
Barbara Gysi, conseillère nationale, présidente de l'APC,
Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC,
Iwan Lanz, membre du comité directeur de la caisse fédérale de pensions Publica et
Fred Scholl, membre de la commission des retraité-e-s de l'APC

Anmeldung
Dieser Kongress ist ausschliesslich für PVB-Mitglieder. Die Anmeldung ist kostenlos. Die Anzahl der Plätze ist begrenzt, daher empfehlen wir Ihnen, sich so schnell wie möglich anzumelden. Simultanübersetzung dt/fr ist sichergestellt. Detailunterlagen erhalten Sie nach Ihrer Anmeldung.

Wir freuen uns auf Sie! Bitte senden Sie uns Ihre Anmeldung mit untenstehenden Informationen per E-Mail an pvb@pvb.ch oder per Post an
PVB, Oberdorfstrasse 20, 3072 Ostermundigen.

Inscription
Ce congrès est réservé exclusivement aux membres retraités de l'APC. L'inscription est gratuite. Les places étant limitées, nous vous conseillons de vous inscrire au plus vite ! La rencontre se déroulera avec une traduction simultanée allemand/français. Vous recevrez toutes les informations détaillées après votre inscription.

Nous nous réjouissons d'ores et déjà de vous retrouver à cette occasion ! Merci de nous renvoyer votre inscription avec les informations ci-dessous par courriel à pvb@pvb.ch ou par poste à
APC, Oberdorfstrasse 20, 3072 Ostermundigen.

Name | Nom: _____

Vorname | Prénom: _____

Anreise | Arrivée: ☐ ÖV | en transports publics
☐ Auto | en voiture

Adresse / Nr. | Adresse privée: _____

PLZ / Ort | NP / lieu: _____

Emailadresse | E-mail: _____

Inhalt

Pensioniertenkongress des PVB: Melden Sie sich an! | Seite 2

Editorial: Die Solidarität, ein wesentliches Element unserer Altersvorsorge | Seite 5

#IhreGeneralsekretärin: Es sich lohnt an die Urne zu gehen! | Seite 5

Reka: Der PVB führ die Reka-Card ein! | Seite 6

Eidgenössische Wahlen: Welche Parlamentarier haben unsere Interessen unterstützt? | Seite 7

EDA: Der PVB trifft Bundesrat Cassis | Seite 8

ETH-Bereich: Revision der umstrittenen Personalverordnung | Seite 8

Agroscope: Der Umbau verzögert sich | Seite 9

Institut für Metrologie (METAS): Immer mehr Männer wollen Teilzeit arbeiten | Seite 9

Bundesamtes für Umwelt (BAFU): Sozialpartnergespräch mit der Direktion | Seite 9

VBS: Förderung der Frauen und jungen Mitarbeitenden | Seite 10

Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB): Kurzumfrage und Aussprache | Seite 10

Militärpolizei: Ein langer Weg mit den festen Dienstplänen ging zu Ende | Seite 10

Dossier: Altersvorsorge. Wie du mir, so ich dir. | Seite 11

Verbandssekretariat des PVB: Danke Rahel – Herzlich Willkommen Elias und Mai | Seite 33–34

Sommaire

Congrès des retraité-e-s de l'APC: Inscrivez-vous dès aujourd'hui! | Page 2

Editorial: La solidarité — un élément essentiel de notre prévoyance vieillesse | Page 17

#VotreSecrétairegénérale: Quatre bonnes raisons d'aller voter | Page 17

Reka: La Reka-Card fait son entrée à l'APC! | Page 18

Elections fédérales: Qui a soutenu nos intérêts sous la Coupole? | Page 19

DFAE: L'APC rencontre le conseiller fédéral Ignazio Cassis | Page 20

Domaine des EPF: Révision de l'ordonnance sur le personnel contestée | Page 20

Agroscope: La réorganisation se prolonge | Page 21

Office fédéral de l'environnement (OFEV): Rencontre avec la direction | Page 21

Dossier: Solidarité et prévoyance – deux concepts indissociables | Page 22

7 questions à: Damien Pittet | Page 27

Sommario

Congresso dei pensionati dell'APC: Iscriviti ora! | Pagina 2

Editoriale: La solidarietà, un elemento essenziale del nostro sistema pensionistico | Pagina 28

#VostraSegretariagenerale: 4 buoni motivi per cui vale la pena di andare alle urne! | Pagina 28

Reka: La Reka-Card fa il suo debutto presso l'APC | Pagina 29

Dossier: Previdenza per la vecchiaia – Come te a me, così io a te | Pagina 30

Der PVB führt die Reka-Card ein!

Ab dem 1. Januar 2020 nimmt der PVB die Reka-Card anstelle der Checks in sein Leistungsangebot für seine Mitglieder auf. Die Bedingungen bleiben unverändert: 10% Rabatt auf einen Maximalbetrag von 500 Franken Reka-Geld.Weshalb diese Änderung? Im Zeitalter der Digitalisierung unterliegen auch unsere Zahlungssysteme einem Wandel. Das bargeldlose Bezahlen schreitet beharrlich voran, nun hat auch die Reka reagiert; Wie bei der Postfinance oder Maestro wird jede Kundin und jeder Kunde von Reka über ein persönliches Konto mit einer Karte verfügen. Der PVB hat mit der Reka umfangreiche Gespräche geführt, um für seine Mitglieder die bestmöglichen Bedingungen zu erreichen. Er ist einer der letzten Verbände, der diese Änderung auf den 1. Januar 2020 vornehmen wird. **Seite 6**

Elections fédérales: Allez voter le 20 octobre prochain!

Le compte à rebours a commencé. La vague violette née le 14 juin va-t-elle déferler sur la Place fédérale? Celle que la NZZ avait surnommée en 2015 la «Rechtsrutsch» va-t-elle se métamorphoser en «Frauenrutsch»? Les derniers résultats du baromètre de la SSR semblent le confirmer. Ces élections représentent aussi un enjeu de taille pour le personnel de la Confédération et ses entreprises: c'est son propre employeur qu'il élira le 20 octobre prochain! **Page 19**

Previdenza per la vecchiaia - Come te a me, così io a te

La previdenza per la vecchiaia è uno dei risultati più importanti della Svizzera. Tuttavia, per garantire le pensioni, tutti devono remare nella stessa direzione. Senza solidarietà – anche nel secondo pilastro – questa storia di successo potrebbe finire bruscamente. **Pagina 30**

Der neue GLC.
Das Upgrade für Ihren Lifestyle.

Der neue GLC begeistert mit modernsten Technologien, einem neuen Bedienkonzept und innovativen Fahrassistenzsystemen. Seine kraftvollen Linien und der stark konturierte Kühlergrill betonen den sportlichen Charakter. Wo auch immer Sie unterwegs sind, der GLC SUV setzt neue Standards für Ihre Fahransprüche. Profitieren Sie jetzt bei allen Modellen von attraktiven Spezialkonditionen, exklusiv für die Mitglieder des PVB.
www.mercedes-benz.ch/pvb

Die Solidarität, ein wesentliches Element unserer Altersvorsorge

Wer ein Leben lang gearbeitet hat, soll in Würde älter werden und im Alter abgesichert sein. So will es auch unsere Verfassung. Der Bundesrat hat eben die Vorlage AHV 21 verabschiedet. Die AHV ist dank der Umlagefinanzierung und der Rentenbegrenzung nach oben das solidarische Alterswerk. Doch benötigt sie wegen der demographischen Alterung zusätzliche finanzielle Mittel. Die Meinungen gehen auseinander, ob das primär die Frauen über eine Rentenaltererhöhung finanzieren sollen oder ob nicht auch noch andere Finanzierungsmöglichkeiten, etwa die Überschüsse der Nationalbank oder der Bundeskasse, herangezogen werden. In arger Schieflage befindet sich die 2. Säule, weil die Erträge an den Finanzmärkten nicht mehr stimmen. Das Konzept des individuellen Sparens benachteiligt nicht nur Teilzeitarbeitende und Frauen mit kleinen oder gar keinem Erwerbspensum. Auch Tieflöhner/innen haben oft zu tiefe Rentenleistungen. Ein Kompromiss der Sozialpartner zur 2. Säule legt nun ein ausgewogenes Konzept vor, dass die Solidarität verstärkt und eine Senkung des Umwandlungssatzes im Obligatorium so tragbarer macht.

Beraten werden sowohl AHV 21 als auch die BVG-Vorlage in der nächsten Legislatur. Nicht nur für diese Themen wird entscheidend sein, wie das Parlament nach den Wahlen zusammengesetzt sein wird. Für das Personal des Bundes, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs ist es von grosser Wichtigkeit, dass das personalpolitische Hickhack endlich durch eine konstruktive Politik abgelöst wird. Sie entscheiden mit!

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#IhreGeneralsekretärin

Liebe Mitglieder

Am 20. Oktober finden National- und Ständeratswahlen statt. Ich möchte Ihnen gerne 4 gute Gründe aufzählen, warum es sich lohnt an die Urne zu gehen und mitzubestimmen:

1. **Weil es mein Recht und Privileg ist wählen zu dürfen und eine Auswahl zu haben.**
2. **Weil jede Stimme zählt!** Oft gehen Wahlen auch eng aus. Dann kommt es auf jede einzelne Stimme an, um der Partei zum Sieg zu verhelfen, die ich unterstütze. Meine Stimme ist wichtig!
3. **Weil andere entscheiden, wenn ich nicht wähle!** Gehe ich nicht wählen, werden andere entscheiden, wer mich vertritt.
4. **Weil ich mit meiner Wahl entscheide, wie die künftige Personalpolitik in der Bundesverwaltung aussieht.** Die gewählten Kandidatinnen und Kandidaten werden in den nächsten vier Jahren Entscheide treffen, die sie alle betreffen. Sorgen Sie dafür, dass es Frauen und Männer sind, die Ihre Interessen am besten vertreten.

Um Ihnen die Wahl etwas leichter zu machen, haben wir auf unserer Homepage eine Übersicht über das Abstimmungsverhalten zu personalrelevanten Vorstössen aufgeschaltet: **www.pvb.ch/Wahlen.** Dort können Sie kompakt und übersichtlich erkennen wer sich für die Interessen der Angestellten des Bundes, der bundesnahmen Betriebe und des ETH-Bereiches eingesetzt hat und wer nicht.

Janine Wicki, Generalsekretärin

PVB APC

Ab dem 1. Januar 2020 nimmt der PVB die Reka-Card anstelle der Checks in sein Leistungsangebot für seine Mitglieder auf. Die Bedingungen bleiben unverändert:

10% Rabatt auf einen Maximalbetrag von 500 Franken Reka-Geld.

Weshalb diese Änderung?
Im Zeitalter der Digitalisierung unterliegen auch unsere Zahlungssysteme einem Wandel. Das bargeldlose Bezahlen schreitet beharrlich voran, nun hat auch die Reka reagiert; Wie bei der Postfinance oder Maestro wird jede Kundin und jeder Kunde von Reka über ein persönliches Konto mit einer Karte verfügen. Der PVB hat mit der Reka umfangreiche Gespräche geführt, um für seine Mitglieder die bestmöglichen Bedingungen zu erreichen. Er ist einer der letzten Verbände, der diese Änderung auf den 1. Januar 2020 vornehmen muss.

Was gibt es zu beachten?
Anfang November werden sämtliche Mitglieder des PVB ein Schreiben mit den notwendigen Erläuterungen sowie einen Einzahlungsschein erhalten. Nach der Einzahlung wird der Betrag auf Ihr Reka-Konto gutgeschrieben und eine Reka-Card wird ausgelöst. Umgehend nach Erhalt der Reka-Card können Sie wie gewohnt Ihre Käufe tätigen. Die Einzahlung auf Ihr Reka-Konto kann in mehreren Raten erfolgen, der Einzahlungsschein bleibt bis November 2020 gültig.

Mitglieder ohne Internetzugang erhalten die notwendige Unterstützung direkt beim Reka-Kundenservice. Damit kommen diese Mitglieder ebenfalls zu einer Rekacard oder wenn gewünscht zu Rekackecks.

Kann ich weiterhin Reka- Checks beziehen?
Wenn Sie Reka-Checks bevorzugen, können Sie in Ihrem persönlichen RekaNet-Account Ihr elektronisches Guthaben in Reka-Checks umtauschen. Dieser Umtausch kostet aufgrund des versicherten Versands CHF 10.-. Die pensionierten Mitglieder sind davon ausgenommen, da die Geschäftsleitung des PVB beschlossen hat, sich gegenüber den älteren Mitgliedern grosszügig zu zeigen, da diese das Reka-Geld vielleicht eher in Form von Checks aufbewahren möchten.

Kann ich mein Reka-Geld- Kontingent an eine Kollegin oder einen Kollegen übertragen?
Ihre Einzahlungsscheine oder Ihr Kontingent sind übertragbar, obwohl dies nicht wirklich im Sinne des Dienstleistungsreglements des PVB ist. Bitte beachten Sie, dass im Falle einer Zahlung die Summe immer auf dem Reka-Geld-Konto der/des Begünstigten gutgeschrieben wird. Besitzt diese/dieser noch keine Reka-Card, wird nach Zahlungseingang automatisch ein Reka-Konto mit einer Reka-Card eröffnet. Das Guthaben kann durch einen Kontoübertrag im RekaNet an einen Dritten übertragen werden.

Bei Fragen melden Sie sich unter:
pvb@pvb.ch oder 031 938 60 61

reka

So bessern Sie Ihr Freizeitbudget auf

Wie verbringen Sie Ihre Freizeit? Treiben Sie Sport, gehen Sie aus, sind Sie gerne in der Natur? Das braucht neben Zeit auch Geld. Mit Ihrer Mitgliedschaft beim PVB haben Sie die Möglichkeit, die Reka-Card für Ihre Freizeitaktivitäten und Ferien zu beziehen.

Jedes Mal, wenn Sie mit der Reka-Card bezahlen, können Sie sich freuen. Denn Sie profitieren automatisch von 10 % Vergünstigung. Die Karte ist vorausbezahlt. Sie zahlen 450 Franken ein und erhalten ein Guthaben von 500 Franken auf der Reka-Card. So schenkt Ihnen der PVB pro Jahr 50 Franken – 10 % Vergünstigung – für Freizeit und Ferien.

Wo bezahle ich mit der Reka-Card?
Eine Schifffahrt auf dem See, ein Apéro in der Lieblingsbar, eine Sonderausstellung im Museum oder ein Skitag auf dem Schilthorn – die Zahlungsmöglichkeiten sind so vielfältig wie Ihre Interessen. Bei mehr als 9'000 Annahmestellen in der ganzen Schweiz kommt jede und jeder auf seine Kosten. Auf reka-guide.ch sind sämtliche Betriebe online abrufbar.

Mehr Informationen unter reka-card.ch

Eidgenössische Wahlen

Welche Parlamentarier haben unsere Interessen unterstützt?

Sie wollen, dass die Anliegen der Angestellten des Bundes und seiner Betriebe im Parlament Gehör finden? Gehen Sie am 20. Oktober wählen! Gemeinsam mit unseren Partnern der Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal haben wir drei Abstimmungen* im Nationalrat zu Fragen, die direkt mit der Personalpolitik des Bundes zusammenhängen, näher unter die Lupe genommen.
Die Ergebnisse sind auf unserer Website **www.pvb.ch/Wahlen** nachzulesen und zeigen, welche Parlamentarierinnen und Parlamentarier sowie Parteien während der Legislaturperiode 2015–2019 für die Interessen des Bundespersonal eingestanden sind.

*

1. Aufhebung der Bestimmungen im Bundespersonalgesetz zum Teuerungsausgleich
   Motion 17.3978 – Finanzkommission des Ständerates
2. Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren
   Motion 15.3494 – Finanzkommission des Nationalrates
3. Personalausgaben der Bundesverwaltung mittels Digitalisierung und Effizienzgewinnen im Griff behalten
   Motion 18.4090 – Finanzkommission des Nationalrates

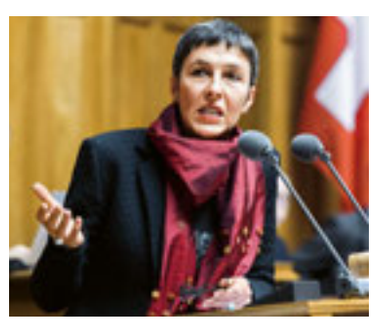
© DDPS/VBS/ZEM

Der Countdown hat begonnen. Wird die violette Welle, die am 14. Juni begonnen hat, auch das Bundeshaus erfassen? Wird sich der Rechtsrutsch von 2015 in einen Frauenrutsch verwandeln? Die jüngsten Resultate des Wahlbarometers der SRG scheinen dies zu bestätigen. Diese Wahlen haben auch für die Angestellten des Bundes und seiner Betriebe eine zentrale Bedeutung: Sie wählen am 20. Oktober ihren eigenen Arbeitgeber!

Das Schweizer Parlament wird in wenigen Wochen vollständig erneuert. Zieht man eine Bilanz dieser Legislaturperiode, dann zeigt sich deutlich, dass die aus der SVP und FDP gebildete grosse Mehrheit es nicht geschafft hat, in wichtigen Fragen wie der Rentenreform oder der Gleichstellung von Mann und Frau Fortschritte zu erzielen. Die Medien sprechen von einer «neutralisierten Legislatur» in einem Zweikammersystem, in dem ein Entscheid, der in einer der beiden Kammern zu sehr auf eine Seite tendiert, von der anderen Kammer sofort wieder ausgeglichen wird. Ein neues Kräftegleichgewicht im Parlament ist daher dringend notwendig.

Ein Stellenabbau bedeutet eine Schwächung des Service public

Eine Mehrheit der Parlamentarierinnen und Parlamentarier waren auch nicht bereit, den Anliegen des Bundespersonals und der Beibehaltung eines hochwertigen Service public für alle Rechnung zu tragen. Trotz einer unbestritten guten Finanzlage des Bundes und der Einnahmeüberschüsse der letzten Jahre wurden dem Parlament immer wieder neue Vorschläge für Kürzungen im Personalbudget unterbreitet. Viele Ratsmitglieder setzen die Mitarbeitenden des Bundes mit blossen Kostenfaktoren gleich. Durch den Abbau von Bundesarbeitsplätzen schwächen sie aber auch den Service public, der die Schweiz so erfolgreich macht. Barbara Gysi, Präsidentin des PVB und Nationalrätin (SP/SG) ist während dieser Legislatur wiederholt ans Rednerpult getreten, um für die Interessen des Bundespersonals einzutreten: «Seit Jahren haben wir eine sehr restriktive Personalpolitik, in Bezug auf die Stellenentwicklung, aber auch in Bezug auf die Budgetentwicklung. Jede Erhöhung wird minutiös hinterfragt, sowohl im Bundesrat wie auch im Parlament. […] dies alles, obwohl die Aufgaben in den letzten Jahren stark gewachsen sind. […] Wir wollen endlich wieder über die Sache diskutieren und nicht immer nur ideologisch über die Anzahl Stellen. Wir haben es auch gehört: Die Bundesverwaltung leistet sehr, sehr gute und sehr wertvolle Arbeit. Das sollten wir am Schluss auch nie vergessen.» (Auszug aus der Debatte der letzten Frühjahrssession zur Abschreibung der Motion «Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren»).



Sie waren noch nie so zahlreich!

Der PVB freut sich über die sehr zahlreichen weiblichen Kandidaturen. Noch nie haben sich so viele Frauen um einen Sitz im Parlament beworben: 42% gegenüber 36% im Jahr 2015. Der Einsatz aller Frauen und Männer, die am 14. Juni auf die Strasse gegangen sind, trägt bereits die ersten Früchte! Die Parteien können den Druck, der von der Zivilgesellschaft ausgeht, nun nicht mehr ignorieren. Das Parlament dürfte also am 20. Oktober 2019 weiblicher und damit repräsentativer für die Bevölkerung werden!

Martine Currat-Joye

© Keystone - Gaëtan Bally

Der PVB trifft Bundesrat Cassis

Am 20. August fand auf Einladung von Bundesrat Cassis eine Informationsveranstaltung für die Personalverbände und Interessengruppen des EDA statt. Der PVB wurde durch Janine Wicki (Generalsekretärin) und Lukas Probst Lopez (Präsident Sektion EDA des PVB) vertreten. Ziel des Treffens war es die Direktorin der Direktion für Ressourcen, Frau Tania Dussey-Cavassini (seit 1. Juli im Amt) vorzustellen sowie über den Stand der Umsetzung der Personalreform, die Aussenpolitische Vision Schweiz 2028 (AVIS 28) und das Berufsbild Diplomatie 2.0 zu informieren

Die anschliessende Diskussion gab Gelegenheit dazu auch Anliegen des PVB zur Sprache zu bringen, insb. hinsichtlich Diversität und Genderpolitik des Departements und die Notwendigkeit, die Personalpolitik auch in Zukunft im Rahmen der Sozialpartnerschaft und im Dialog mit den Verbänden zu gestalten.

Janine Wicki

ETH-Bereich

Revision der umstrittenen Personalverordnung

Der ETH-Rat will die Personalverordnung revidieren. Im Januar 2018 hat er einen ersten Entwurf in die Vernehmlassung geschickt, der vom PVB und den Sozialpartnern vehement kritisiert wurde. Er stellte eine klare Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Angestellten dar. Angesichts der Kritik der Sozialpartner hat der Rat eine neue Version des Entwurfs erarbeitet, die er erneut in die Vernehmlassung geschickt hat. Der PVB – insbesondere die Kommission des ETH-Bereichs des PVB – hat diese eingehend geprüft und seine Stellungnahme dem ETH-Rat übermittelt. Trotz einige Anpassungen, die im Vergleich mit dem ersten Entwurf positiv zu werten sind, führt diese neue Version zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des Personals.

Kürzung der Leistungen bei Arbeitsunfähigkeit

Der Entwurf sieht zum Beispiel ab dem 366. Krankheitstag eine Lohnkürzung auf 90% vor. Dies ist zwar eine Verbesserung gegenüber dem ersten Entwurf (80%), aber eine Verschlechterung der aktuellen Situation (100%). Der PVB hat sich gegen diese Änderung ausgesprochen: Es gibt nur wenige Personen im ETH-Bereich, die infolge einer Krankheit oder eines Unfalls seit mehr als einem Jahr krankgeschrieben sind. Die Auswirkungen auf das Budget sind daher minimal, der kranke Mitarbeiter würde hingegen noch zusätzlich geschwächt.

Darüber hinaus ist im neuen Entwurf der Lohn von Mitarbeitenden mit einem oder zwei Dienstjahren bei Krankheit oder Unfall nur für 365 Tage versichert, während die Dauer der Lohngarantie ab dem dritten Dienstjahr 730 Tage beträgt. Der PVB vertritt die Meinung, dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall für alle Mitarbeitenden ab Anstellungsbeginn gleich sein muss. Zum Vergleich: In der Bundesverwaltung gilt die Regelung ab dem ersten Tag und während 730 Tagen.

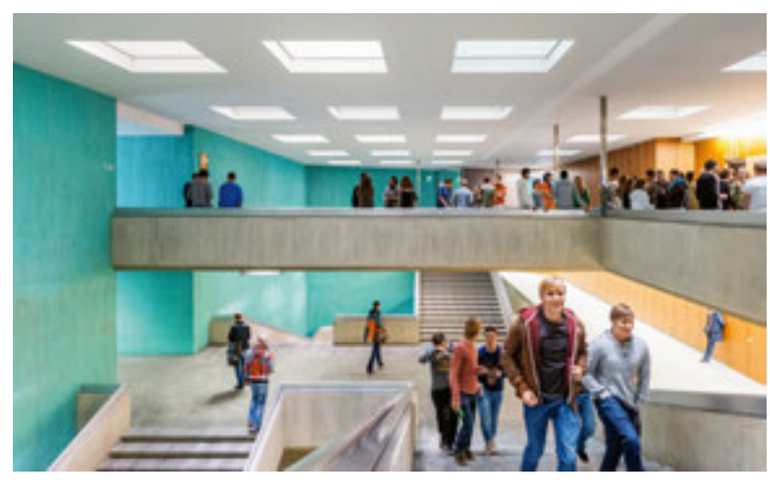
Gefahr: Schaffung von zwei Kategorien von Mitarbeitenden

Artikel 24 des Entwurfs sieht die Einführung eines Pauschallohns für Stellen im Zusammenhang mit infrastrukturbezogenen Aufgaben oder zeitlich begrenzten Forschungsprojekten vor. Ein Pauschallohn ist für DoktorandInnen und PostdoktorandInnen durchaus gerechtfertigt, jedoch keinesfalls für alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jedem Mitarbeitenden mit einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag (mit Ausnahme der unregelmässigen Einsätze und der DoktorandInnen und PostdoktorandInnen) müssen die gleichen Bedingungen gewährt werden. Der PVB befürchtet, dass die Schaffung von zwei Kategorien von Mitarbeitenden schlussendlich dazu führen wird, dass im technischen und kaufmännischen Bereich Personal mit befristeten Verträgen und sehr tiefen Löhnen angestellt wird. Der PVB fordert, dass der ETH-Rat im gesamten ETH-Bereich einheitlich und transparent das gleiche Lohnsystem anwendet.

Diese Leistungskürzungen sowie die Abschaffung der Treueprämie, die nach fünf Jahren Dienstjahren gewährt wird, gehen in die entgegengesetzte Richtung des erklärten Ziels des ETH-Rates: «Die Personalverordnung des ETH-Bereichs soll dazu beitragen, dass der ETH-Bereich durch grosszügige Arbeitsbedingungen ein attraktiver Arbeitgeber bleibt …».

In den Gesprächen über die Löhne 2020 vom 28. August 2019 hat Verbandssekretär Luc Python vom ETH-Rat gefordert, den Einwänden des PVB und der anderen Sozialpartner zu berücksichtigen, damit diese Revision die Arbeitsbedingungen der Angestellten des ETH-Bereichs nicht verschlechtert.

Luc Python



© ETH Zürich - A. Della Bella

Agroscope

Der Umbau verzögert sich

Der PVB traf am 12. September Bundesrat Guy Parmelin, den neuen Chef des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF).

Bundesrat Guy Parmelin kam als Erstes auf die laufende Restrukturierung im Bundesamt für Wohnungswesen BWO zu sprechen, mit der bis 2024 3,5 Vollzeitäquivalent eingespart werden sollen. Entlassungen sind keine geplant, die Stellen sollen durch Pensionierungen und interne Wechsel abgebaut werden. PVB-Präsidentin Barbara Gysi erinnerte an die beiden Forderungen des Verbands zum Dossier: den Erhalt der Arbeitsplätze sowie die Beibehaltung des Status des BWO als Bundesamt. «Dies ist so vorgesehen», versicherte Bundesrat Parmelin. Bundesrat Parmelin ist zurzeit auf der Suche nach einem Direktor, dessen Aufgabe es sein wird, die Wohnungspolitik zu konsolidieren. «Die Qualität wird beibehalten, ja sogar verbessert», so Parmelin. Was Agroscope betrifft, wies der Vorsteher WBF darauf hin, dass die Einsparungen bei der Infrastruktur vom Parlament verlangt wurden. Aus diesem Grund kündigte der Bundesrat am 18. November 2018 an, die aktuell 10 Standorte auf drei Forschungszentren mit dezentralen Stationen zu konzentrieren. Guy Parmelin hat nicht vor, diesen Entscheid grundsätzlich infrage zu stellen. Er möchte vielmehr die Kantone ins Projekt einbinden, weshalb sich das Projekt gegenüber dem ursprünglichen Plan um 4 bis 6 Monate verzögert.
Barbara Gysi betonte ihrerseits, dass «das Personal beunruhigt ist und sich schnelle, konkrete Entscheidungen von Seiten der Regierung wünscht». Laut Bundesrat Parmelin «wird der Entscheid vor dem 2. Quartal 2020 gefällt». Die Mitarbeitenden werden über die gewählten Optionen informiert, womit sie sich dann endlich konkrete Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft bei Agroscope machen können. Für Herrn Parmelin ist das Ziel, Arbeitsplätze zu erhalten, wobei der Status quo keine nachhaltige Lösung sei.
Verbandssekretär Luc Python machte Bundesrat Parmelin darauf aufmerksam, dass die Sprachbarriere eine der grössten Schwierigkeiten der Restrukturierung darstellt. Der Grossteil der Mitarbeitenden ist aus verschiedenen Gründen nicht bereit, in eine andere Sprachregion umzuziehen. Die Verlegung eines ganzen Bereichs von einer Sprachregion in die andere hat zur Folge, dass Wissen und Know-how verloren gehen, womit die Forschung um mehrere Jahre in Rückstand gerät. Der PVB teilte dem Bundesrat zudem mit, dass das Personal betreffend die erhofften Einsparungen Zweifel hat, da die Koordinations- und Transportkosten durch die Zentralisierung steigen. Der Bundesrat versicherte, dass er die Problematik der Sprachbarriere bei einer Verlegung eingehend bedenken werde. Er versicherte, es sei

nicht die Idee, alles zu zentralisieren, da die Agrarforschung gar nicht anders als dezentral sein könne. Doch leistungsstarke Labore seien teuer, und man könne diese nicht an allen Standorten einrichten.

Janine Wicki/Luc Python

Bundesamt für Umwelt (BAFU)

Sozialpartnergespräch mit der Direktion

Am 28. August hat der PVB zusammen mit dem Personalverband transfair den Direktor Marc Chardonnens, die Stv. Direktorin Christine Hofmann und Human Ressource Chefin, Katrin Compostella zu deinem Sozialpartnergespräch getroffen.

Der PVB hat zusammen mit dem Personalverband transfair im Frühling eine Mitgliederbefragung durchgeführt zur generellen Arbeitszufriedenheit im Amt. Grundsätzlich zeichnet die Umfrage ein positives Bild. Insbesondere wurde die Zusammenarbeit innerhalb der jeweiligen Sektion wie auch die Wertschätzung durch den oder die direkten Vorgesetzte/n grossmehrheitlich positiv beurteilt. Kritische Rückmeldungen gab es hingegen zur Kommunikation im Amt wie auch zur Zusammenarbeit zwischen den Sektionen.
Die Direktion hat die anonymisierten Resultate entgegengenommen und hinsichtlich Kommunikation erläutert, dass ihnen die Problematik bekannt ist und sie daran sind eine proaktivere Art der Kommunikation zu prüfen.
Das Bafu hatte Mitte Jahr eine Praxisänderung der Auszahlungen der familienergänzenden Kinderzulagen vorgenommen. Neu werden die Zulagen nicht mehr monatlich, sondern halbjährlich ausbezahlt. Dies kann bei einzelnen Mitarbeitenden zu finanziellen Engpässen führen. Das HR versicherte uns, dass man in Härtefällen bereit sei individuelle Auszahlungsmodalitäten zu vereinbaren. Betroffene Mitarbeitende können sich beim HR melden.

Janine Wicki

Eidg. Institut für Metrologie (METAS)

Immer mehr Männer wollen Teilzeit arbeiten

Eine leichte Erhöhung des Personalbestands, ausgezeichnete Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2019 und eine steigende Nachfrage nach Teilzeitarbeit: Dies waren die Themen, die die Sozialpartner anlässlich ihres jährlichen Treffens im August diskutiert haben.

Das Eidgenössische Institut für Metrologie beschäftigt derzeit 239 Mitarbeitende. Ein interessanter Aspekt ist, dass immer mehr Männer Teilzeit arbeiten wollen, mehrheitlich mit einem 80%-Pensum. 2019 arbeiten 28.1% (2018 waren es 22.2%) der Männer Teilzeit, bei den Frauen sind es 67.5% (2018 waren es 65.9%). «Wir stellen insbesondere bei Neueinstellungen fest, dass Teilzeitarbeit bei den Männern ein Thema ist», sagt Ruth Maurer, Bereichsleiterin Personal.
Metas führt alle vier Jahre die gleiche Mitarbeiterbefragung wie die Bundesverwaltung durch. Die Ergebnisse der Umfrage 2019 sind ausgezeichnet, sämtliche Indikatoren liegen über dem Benchmark des Bundes.
Auf die Frage des PVB nach dem relativ niedrigen Frauenanteil unter den Mitarbeitenden von Metas weist der Direktor darauf hin, dass sich die Zahl der Frauen innert weniger Jahre verdoppelt habe und entsprechende Bemühungen fortgeführt würden. «Von den drei neuen Mitgliedern des Institutsrats, die dem Bundesrat zur Ernennung am 1.1.2020 vorgeschlagen wurden, sind zwei Frauen», betont Philippe Richard.

Luc Python

Förderung der Frauen im VBS

Der PVB hat Projektleiterin Brigitte Hauser-Süess, persönliche Beraterin von Bundesrätin Viola Amherd zu Ihrem Projekt Förderung der Frauen und jungen Mitarbeitenden im VBS getroffen.
Ziel der Idee ist, die Frauen und die jungen Mitarbeitenden anzusprechen und zu einem Beitritt als Angestellte und Angehörige der Armee – egal ob als Miliz oder als Berufsmilitär – ins VBS zu bewegen. Dabei soll der Nutzen für die Frauen beim Eintritt in die Armee aufgezeigt werden. Dazu sind zwei Workshops mit Personen aus den unterschiedlichsten Gebieten geplant. In einem Brainstorming sollen Möglichkeiten zur Personalgewinnung aufgezeigt werden.
Der PVB hat anlässlich des Treffens mit der Departementschefin VBS von anfangs März 2019 von diesen Absichten erfahren. Der PVB ist sehr gespannt über die Resultate und hofft möglichst rasch auch einbezogen zu werden.

Jürg Grunder

© DDPS/VBS/ZEM

Ein langer Weg mit den festen Dienstpänen der Militärpolizei ging zu Ende

Seit dem 1. Juli 2019 sind die neuen festen Dienstpläne für die Militärpolizei in Kraft. Ein langer Prozess mit mehreren Etappen, der nun abgeschlossen werden konnte. Es war ein langer Weg, der aus unserer Sicht nicht immer optimal ausgestaltet war. Zum einen ist die Gesamtdauer dieses Prozesses doch arg lang. Erste Interventionen unsererseits zur Handhabung der Mittagspausen gehen bis auf 2016 zurück. Die Diskussionen um die finanzielle Entschädigung der Mahlzeiten haben Anfangs 2018 begonnen. Für uns war nicht immer verständlich, wieso dieser Prozess so lange dauern musste.
Ebenfalls nicht reibungslos verlief zudem oftmals die Kommunikation. So wurden den Mitarbeitenden gegenüber mehrfach (Zwischen-)Lösungen kommuniziert, ohne dass der PVB darüber informiert wurde oder ohne, dass wir die Inhalte der kommunizierten Lösungen gekannt hätten.
Zudem wurde die Bewilligung der festen Dienstpläne bedauerlicherweise nicht für den PVB freigegeben. Wir haben gemeinsam an einer Lösung mitgearbeitet, deren genauer Wortlaut uns nicht vorgelegt wurde und konnten entsprechend unsere Mitglieder nicht zu den Details beraten.
Bei Teilen der Basis werfen die neuen Regelungen zudem Fragen und ein gewisses Unverständnis auf. So wurde bereits die Forderung nach einer rückwirkenden Gewährung der Arbeitszeit für die neu bezahlten Verpflegungspausen an uns herangetragen.
Die Bewilligung für die festen Dienstpläne erfolgte vorerst für ein Jahr, danach ist eine Evaluation der gemachten Erfahrungen vorgesehen. Wir gehen davon aus, dass bei dieser Gelegenheit auch der PVB die Erfahrungen unserer Mitglieder mit den neuen Regelungen einbringen werden können.
Wir fordern künftig, dass solche Prozesse schneller und kommunikativ besser abwickelt werden und der PVB rascher einbezogen wird.

Jürg Grunder

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Kurzumfrage und Aussprache

Der PVB hat die Resultate einer Kurzumfrage anlässlich der zweite Aussprache vom 19. Juni 2019 dem EHB-Institutsratspräsidenten Dr. Philippe Gnägi, dem Direktor a.i. Jean-Pierre Perdrizat und der Leiterin HR Rita Flühmann präsentiert.
Positive Rückmeldungen hinsichtlich Respekt und Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden erhielt der Direktor a.i.. Er geniesst einen sehr guten Ruf. Gleiche Rückmeldungen haben den PVB auch hinsichtlich dem Spartenleiter Ausbildung und der regionalen Spartenleiterin Weiterbildung Deutschschweiz erreicht.
In der Kurzumfrage wurde jedoch auch deutliche Kritik an Leitungspersonen geäussert. Die Leitung des EHB hat sämtliche Rückmeldungen entgegengenommen. Eine nächste Aussprache findet im Oktober 2019 statt.
Das EHB hat den PVB auch u. a. über den aktuellen Stand verschiedener Geschäfte wie das EHB-Gesetz, die EHB-Kadertagung vom März 2019, den Weltkongress Forschung und Entwicklung, den Stand der Arbeiten für die Akkreditierung informiert.

Jürg Grunder

Als wir in den Ruhestand gingen, wurden unsere Einkommen von heute auf morgen halbiert. Wir haben 5000 Franken pro Monat zur Verfügung. Trotz hoher Krankenversicherungsprämien und teurer Miete, die einen Grossteil unseres Budgets verschlingen, kommen wir über die Runden. Wir haben unser ganzes Leben lang gearbeitet. Abgesehen von der finanziellen Seite fällt es uns schwer, häufig auf Projekte und Freizeitangebote verzichten zu müssen, obwohl wir inzwischen die Zeit dafür hätten!
Daniela und Roland, 66 und 65 Jahre, beide Rentner

Altersvorsorge – Wie du mir, so ich dir

Romina Loliva

Die Altersvorsorge ist eine der wichtigsten Errungenschaften der Schweiz. Um die Renten zu sichern, müssen aber alle am gleichen Strick ziehen. Ohne Solidarität – auch in der zweiten Säule – könnte die Erfolgsgeschichte ein jähes Ende finden.

© Fotolia (Abbildung zur Veranschaulichung)

Die Politiker müssen stärker eingreifen und sich ihrer Verantwortung stellen! In welchem Alter geht man in den Ruhestand – in zwei oder drei Generationen? Unsere Zukunft ist ungewiss. Die Politiker müssen das Problem der beruflichen Vorsorge endlich ernsthaft in Angriff nehmen. Wir brauchen den bestmöglichen Kompromiss, damit alle einen würdigen Ruhestand geniessen können.

Markus, 33 Jahre, Buchhalter

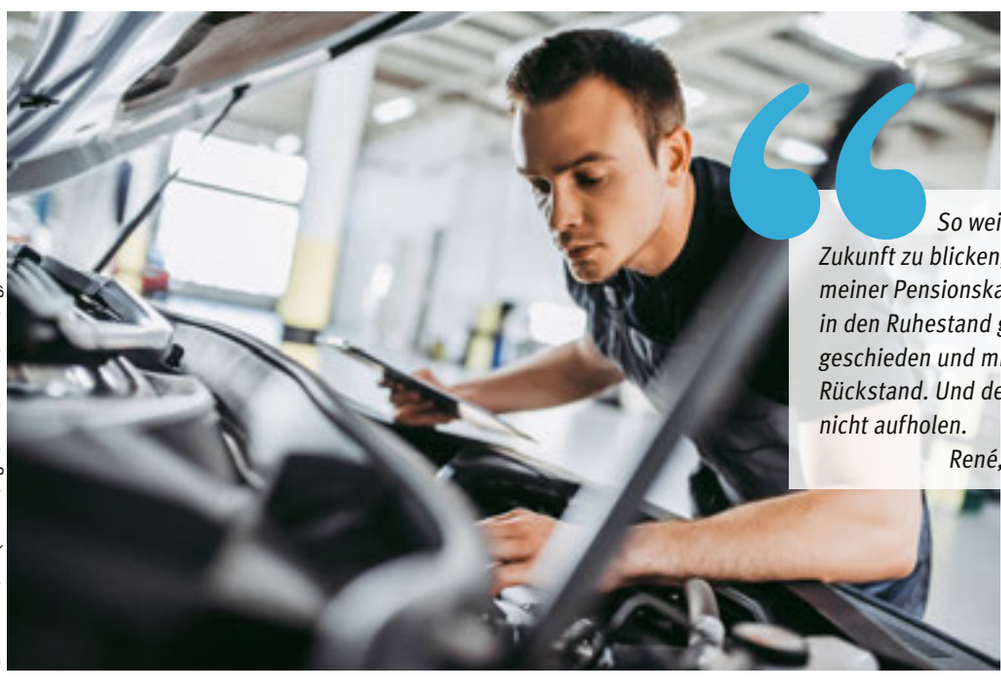
Ein Rentnerleben müsste man haben. Nie wieder arbeiten, nur das tun, wonach einem der Sinn steht. Und jeden Monat Geld beziehen. Klischeehafter kann der Alltag der Rentnerinnen und Rentner in der Schweiz nicht beschrieben werden. Die Realität sieht ganz anders aus. Eine sichere Existenz im Alter ist keine Selbstverständlichkeit, auch nicht in der Schweiz, auch nicht, wenn man das ganze Leben lang gearbeitet hat. Die Lebenshaltungskosten sind hierzulande hoch und übersteigen das knapp bemessene Budget der Rentnerinnen und Rentner oft bei weitem. Das Renteneinkommen liegt dabei zum Teil weit unter dem ehemaligen Erwerbseinkommen besonders bei ohnehin ökonomisch schwach aufgestellten Haushalten. Wer im Erwerbsleben bereits mit tiefen Einkommen zurechtkommen musste, wird also im Alter noch mehr auf das Geld achten müssen. Das treibt immer mehr Pensionäre in die Armutsfalle.

Die Renten sinken

Das liegt auch am stetig sinkenden Rentenniveau: Der soeben erschienene Pensionierungs-Barometer 2019 des Vermögenszentrums Schweiz (VZ) zeigt, dass die Erwartung, dass mit den Renten mindestens 60 Prozent des ehemaligen Einkommens gedeckt werden kann, nicht mehr erfüllbar ist. Wer bei einem Einkommen von 100 000 Franken brutto vor fünfzehn Jahren rund 62 000 Franken jährlich an Rente erzielen konnte, muss heute mit knapp 55 000 Franken auskommen und gemessen am ehemaligen Erwerbseinkommen eine Einbusse von 45 Prozent verkraften. Die Situation verschärft sich zusehends, denn schon 2012 lag das Rentenniveau rund 7 Prozent tiefer als 2002 prognostiziert, heute im Jahr 2019 schon 12 Prozent tiefer als 2009 vorausgesagt. Eine alarmierende Situation, die eine der wichtigsten Errungenschaften der Schweiz auf die Probe stellt.

Der Reformbedarf ist umfassend. Zahlen des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) für das Jahr 2018 zeigen, dass die AHV aus dem Lot gerät. Bei einer Gesamtsumme der Einnahmen in der Höhe von rund 43 Milliarden Franken resultierte aufgrund der Gesamtausgaben in der Höhe von 44 Milliarden Franken ein Umlagedefizit von einer Milliarde Franken. Der arbeitstätigen Bevölkerung stehen immer mehr Rentnerinnen und Rentner gegenüber. 1948, bei der Gründung der AHV, kamen auf 100 Erwerbstätige 15 Rentnerinnen und Rentner, heute sind es 29. Eine Entwicklung, die immer schneller vonstatten geht und in rund dreissig Jahren einen Peak erreichen wird: Bis 2030 werden geburtenstarke Jahrgänge – die sogenannten Babyboomer – in Rente gehen. Dann werden 100 Erwerbstätigen bis zu 50 Rentnerinnen und Rentner gegenüberstehen. (BFS, 2016).

Das Thema spaltet die Politik, denn um die Altersvorsorge längerfristig zu sichern, müssen Korrekturen vorgenommen werden. Entwürfe, wie die Renten gesichert werden können gibt es einige, die Vorstellungen dazu gehen aber weit auseinander: Die bürgerliche Seite strebt eine Erhöhung des Rentenalters bis 67 und die Flexibilisierung der Pensionskassenleistungen an, die Linke hingegen tritt für höhere Lohnabzüge und die Stärkung der AHV durch Mehrwertsteuererhöhungen ein, ebenfalls bringt sie weitere Finanzierungsquellen wie die Gewinne durch die Negativzinsen der Schweizerischen Nationalbank ein. Die grosse Reform unter dem Namen Altersvorsorge 2020, die Massnahmen für die erste und die zweite Säule enthielt, scheiterte 2017 an der Urne. Die Gründe dafür sind vielfältig, aber grundsätzlich kann festgestellt werden, dass das Preis-Leistungs-Verhältnis für die Bevölkerung stimmen muss: Wenn das nicht der Fall ist, sagen die Stimmberechtigten lieber Nein. Barbara Gysi, St. Galler Nationalrätin und PVB-Präsidentin, bringt es auf den Punkt: «Die Bevölkerung will eine sichere Altersvorsorge und keinen Abbau der Leistungen. Das haben wir in der Vergangenheit mehr-



So weit, d.h. mehr als 20 Jahre in die Zukunft zu blicken, ist schwierig. Was wird von meiner Pensionskasse noch übrig sein, wenn ich in den Ruhestand gehe? Ausserdem bin ich geschieden und mit meinen Beiträgen gewaltig im Rückstand. Und den werde ich bis dann bestimmt nicht aufholen.

René, 43 Jahre, Mechaniker

© Adobe Stock (Abbildung zur Veranschaulichung)

Bis vor Kurzem fühlte ich mich von der Debatte über die berufliche Vorsorge nicht wirklich angesprochen. Ich zahle in die erste und zweite Säule ein, das ist ja Pflicht, aber an die Rente habe ich nie wirklich gedacht. Die kürzliche Pensionierung meiner Mutter und die anschliessenden finanziellen Probleme haben aber meine Einstellung geändert! Sie erhält nur eine sehr niedrige Rente und muss sich mit Minijobs über Wasser halten. Seitdem mache ich mir wirklich Sorgen.

Natascha, 28 Jahre, Grafikerin

© Adobe Stock (Abbildung zur Veranschaulichung)

2. Säule: Der Sozialpartnerkompromiss

Nach dem Scheitern der Reform Altersvorsorge 2020 an der Urne 2017 hat der Bundesrat die Sozialpartner beauftragt, einen Lösungsvorschlag zur Stabilisierung der beruflichen Vorsorge auszuhandeln. Die wichtigste Anforderung war dabei, das Leistungsniveau zu halten. Am 2. Juli 2019 präsentierten dann der SGB, Travail.Suisse und der Arbeitgeberverband nach einjähriger Verhandlung den sogenannten Sozialpartnerkompromiss.

Dieser Kompromiss beinhaltet folgende Massnahmen:

- *Der Mindestumwandlungssatz wird in einem Schritt auf 6,0 Prozent gesenkt.*
- *Der Koordinationsabzug, der den versicherten Lohn bestimmt, wird halbiert. Die Senkung führt unmittelbar zu einem höheren versicherten Verdienst.*
- *Die Altersgutschriften (Lohnbeiträge) für die zweite Säule werden angepasst. Neu gilt im Alter von 25 bis 44 Jahren eine Altersgutschrift von 9 Prozent auf dem BVG-pflichtigen Lohn; ab Alter 45 beträgt die Altersgutschrift 14 Prozent.*
- *Die Zuschüsse für Arbeitgeber mit ungünstigen Altersstrukturen werden aufgehoben.*
- *Künftigen Bezügerinnen und Bezügern wird ein solidarisch finanzierter Rentenzuschlag pro Kopf als Fixbetrag ausbezahlt. Finanziert wird der Rentenzuschlag durch einen Lohnbeitrag von 0,5 Prozent auf den AHV-pflichtigen Jahreseinkommen bis 853'200 Franken.*
- *Eine Übergangsgeneration (fünfzehn Neurentnerjahrgänge ab Inkrafttreten der Revision) erhält einen im Betrag garantierten Rentenzuschlag. Ab dem 16. Jahr wird der Bundesrat die Höhe des Rentenzuschlags jährlich anhand der vorhandenen Mittel festlegen.*
- *Mit einer neuen Prämie können benötigte Rückstellungen zur Finanzierung von Leistungsgarantien künftig transparent tarifiert und ausgewiesen werden.*
- *Der Bundesrat wird – unter Einbezug der Sozialpartner – mindestens alle fünf Jahre einen Bericht verfassen. Darin sind die Grundlagen zur Festlegung des Mindestumwandlungssatzes und zur Höhe des Rentenzuschlags aufzuführen.*

Der Kompromiss wurde bereits dem Bundesrat unterbreitet, mit dem Ziel bis 2021 die Modernisierung der beruflichen Vorsorge abzuschliessen.

Quelle: SGB

fach erlebt. Denn die Menschen im AHV-Alter haben als Arbeitnehmende, Eltern, Grosseltern und auch als ehrenamtlich Tätige enorm viel für unsere Gesellschaft geleistet. Reformen müssen darum ausgewogen sein.» Gysi macht sich für eine solide Altersvorsorge stark: «Wer ein Leben lang gearbeitet hat, soll im Alter gut abgesichert sein und ohne Sorgen leben können. Das ist auch ein Verfassungsauftrag. Damit das gewährleistet wird, muss die Altersvorsorge finanziell auf stabilen Füssen stehen.»

Solidarität ist gefragt

Solidarität ist dabei der Schlüssel: wie du mir, so ich dir, sozusagen. Denn früher oder später werden jene, die heute einzahlen, Bezügerinnen und Bezüger und jene, die heute eine Rente beziehen, habe
n Jahrzehnte lang mit ihren Beiträgen vorherige Generationen finanziert. Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB, kennt aus der Beratung viele Fälle, in welchen die Altersvorsorge eine wichtige Rolle spielen und ist davon überzeugt, dass nur eine kollektive, solidarische Lösung, alle weiterbringt: «Nicht alle Menschen können selber für ihre Bedürfnisse im Alter vorsorgen. Sie sind dabei ganz oder teilweise auf die Hilfe anderer angewiesen. Kommt hinzu, dass es effizienter und finanziell vorteilhafter ist, wenn sich nicht alle selber und allein um ihre

Vorsorge kümmern müssen. Darum ist die Altersvorsorge kollektiv organisiert und durch Solidarität geprägt.» Die Solidarität spiele auf verschiedenen Ebenen: zwischen Aktiven und Rentenbeziehenden, zwischen reich und arm, zwischen früh Versterbenden zu lang Lebenden, Gesunden und Invaliden oder zwischen Männern und Frauen, sagt Wicki.

Die Frauen sind von der problematischen Lage der Altersvorsorge besonders betroffen. Sie sind oft teilzeitbeschäftigt, weisen aufgrund von Mutterschaft und unbezahlter Carearbeit grössere Lücken bei den Beitragszahlungen auf und sie verdienen immer noch weniger als Männer – so ziehen sie bei der Rente oft den Kürzeren. Barbara Gysi meint: «Frauen haben oft ein tieferes Erwerbseinkommen und darum auch kaum Erträge aus der zweiten Säule. Das macht sich im Alter stark bemerkbar».

Pensionskasse erhält eine neue Chance

Es ist aber nicht nur die AHV, die aus der Balance kommt. Auch die zweite Säule, die lange als individuelles Investment fürs Alter galt, weil sie lohnabhängig ist, gerät immer mehr unter Druck. Denn im Gegensatz zur AHV, die nach dem Prinzip des Umlageverfahrens funktioniert, ist die berufliche Vorsorge nach dem Kapitaldeckungsverfahren aufgebaut. Das heisst, dass das von den Arbeitnehmenden angehäufte Sparguthaben am Kapitalmarkt angelegt wird und Profit abwerfen soll. Das hat wiederum Einfluss auf die Rentenleistungen. Janine Wicki erklärt: «Die Leistungen der 2. Säule sind wesentlich von den Renditen auf den Finanzmärkten abhängig», ausserdem belaufen sich die Kosten für Verwaltung und Vermögensverwaltung bald auf 5 Milliarden Franken pro Jahr, was zu einem weiteren Geldabfluss weg von den Versicherten führt.

Wollen wir die Altersvorsorge erhalten, muss die Lage stabilisiert werden. Und weil es grosse Reformpakete es schwerer haben als kleinere Anpassungen, versucht es der Bundesrat nach dem Scheitern der «Altersvorsorge 2020» mit einer Reform der beruflichen Vorsorge. Um eine tragfähige Lösung zu erhalten, wurden vor einem Jahr die Sozialpartner an einen Tisch gebeten, mit dem Ziel eine Mischrechnung zu konstruieren, mit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber leben können. Diese haben sich auf einen Kompromiss geeinigt mit welchem auf Solidarität gesetzt wird: Die Pensionskasse erhält eine neue Chance.

Die strukturellen Probleme der 2. Säule

Rund ein Fünftel aller Vorsorgegelder der 2. Säule werden von Lebensversicherern verwaltet. Diese sind profitorientiert und ordnen den Gedanken der paritätisch geführten Sozialversicherung dem Gewinnstreben unter. So fliesst Geld auf Kosten der Versicherten ab, die dann mit immer weiter sinkenden Renten konfrontiert sind. Die Versicherer müssen mit den erwirtschafteten Kapitalerträgen nicht nur die Renten, sondern auch die Dividenden ihrer Aktionäre finanzieren, was die Leistungen für die Versicherten immer mehr schmälert.

Die Kosten für Administration und Vermögensverwaltung werden mittlerweile auf rund 5 Milliarden Franken pro Jahr geschätzt. Diese variieren je nach Versicherungseinrichtung von 100 bis zu 900 Franken pro versicherte Person pro Jahr. Diese Bandbreite verdeutlicht auch, wie willkürlich die Kosten festgelegt werden. Ein sinnvoller Vergleich wird dabei durch mangelnde Transparenz der Versicherungen verhindert.

Es gibt sehr viele verschiedene Angebote, die überfordernd wirken. Deshalb sind Unternehmen und Belegschaft auf Beratung von Vermittlern und Brokern angewiesen, die hohe Provisionen zu Lasten der Rentenleistungen verlangen.

Diese Entwicklungen führen zu einem überhöhten Geldabfluss, der sich bei den Rentenleistungen bemerkbar macht. Notwendig sind Transparenz und Vergleichbarkeit sowie eine Stärkung der Vertretungen der Arbeitnehmenden in den Vorsorgeeinrichtungen.

Quelle: SGB

In letzter Zeit ist mehr und mehr von Altersarmut in der Schweiz die Rede. Selbst die Ergänzungsleistungen reichen häufig nicht aus. Ich finde es schockierend, dass Menschen, die ihr ganzes Leben lang hart gearbeitet haben, in so einem reichen Land wie unserem in Armut leben. Ich mache mir Sorgen um meinen Ruhestand, aber insbesondere beschäftigt mich die Situation unserer ältesten Mitbürger.

Lukas, 45 Jahre, Tierarzt

© Adobe Stock (Abbildung zur Veranschaulichung)

Ich bin 62 Jahre alt und habe mein ganzes Leben in die beiden Säulen eingezahlt und einige Ersparnisse angehäuft. Demgemäss blicke ich meinem Ruhestand gelassen entgegen. Da ich vor rund zehn Jahren eine Wohnung gekauft habe, werde ich nur eine niedrige Miete zahlen müssen. Auch wenn ich noch keine Enkel habe, muss ich zugeben, dass ich heutzutage nicht in der Haut der Jüngeren stecken möchte. Ich denke, dass die Lage für sie wesentlich schwieriger sein wird, und bedauere das.

Andrée, 62 Jahre, Apothekerin

© Fotolia (Abbildung zur Veranschaulichung)

Interview mit Gabriela Medici
«Der Solidaritätsgedanken wird gestärkt»

Interview: Romina Loliva

Gabriela Medici ist Zentralsekretärin beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB). Sie ist für die Dossiers Sozialversicherungen und Alterspolitik zuständig und hat am sogenannten Sozialpartnerkompromiss massgeblich mitgewirkt.

Gabriela Medici, SGB, Travail. Suisse und der Arbeitgeberverband haben einen Vorschlag für eine BVG-Reform präsentiert: Den Sozialpartnerkompromiss. Können die Arbeitnehmenden damit zufrieden sein?
Es ist ein Kompromiss. Das heisst, dass beide Seiten verhandelt haben und wir alle gleichermassen zufrieden oder unzufrieden sind. Die Lösung ist pragmatisch, konsensorientiert und – vom jetzigen Standpunkt betrachtet – mehrheitsfähig. Das war ein wichtiges Ziel der Verhandlungen. Ausserdem konnte die Anforderung des Bundesrates, nämlich die Erhaltung des Leistungsniveaus, erfüllt werden. Die Arbeitnehmenden erhalten einen Rentenzuschlag, finanziert über einen Beitrag von je 0,25 Prozent (Arbeitgeber/Arbeitnehmende) auf allen Löhnen bis zum maximal versicherbaren Lohn in der zweiten Säule. Dies ist ein wichtiger Erfolg, denn so wird der Solidaritätsgedanken in der zweiten Säule gestärkt, da die hohen Einkommen vielmehr zur Finanzierung beitragen als alle mit mittleren und tieferen Löhnen.
Vor allem haben die Bezügerinnen und Bezüger so tatsächlich mehr Geld im Portemonnaie und das sofort nach Inkrafttreten der Neuerung.

Welche Kröte müssen wir schlucken?
Die Senkung des Mindestumwandlungssatzes wurde von den Gewerkschaften in der Vergangenheit bekämpft. Nun wird dieser in einem Schritt von 6,8 auf 6 Prozent gesenkt. Da mussten wir dem Arbeitgeberverband entgegenkommen. Diese Massnahme wird aber vom Rentenzuschlag insgesamt abgefedert. Weitere wichtige Anliegen wie insbesondere der Kapitalabfluss zu den Versicherern wurden ausserdem ausgeklammert, um einen Kompromiss zu finden. Dass diese Fragen aber weiterhin auf dem Tisch liegen und angegangen werden müssen bleibt dem SGB klar.

Was bedeutet das für die Bezügerinnen und Bezüger?
Wer kurz vor der Pensionierung steht, muss auf dem ersten Blick eine Renteneinbusse verkraften. Für diese Übergangsgeneration wurde ein garantierter Zuschlag ausgehandelt, der diese Lücke schliesst. Der Zuschlag begünstigt ebenfalls Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmende mit tieferen Einkommen. Diese profitieren zudem noch vom tieferen Koordinationsabzug.

Warum?
Der Abzug wird von heute rund 25 000 Franken auf rund 12 500 Franken halbiert. Das heisst, dass die versicherte Lohnsumme steigt. Das verbessert die Lage der Teilzeit- und Tieflohnbeschäftigten enorm. Sie können so mehr Lohn versichern und sind später beim Rentenbezug bessergestellt. Klar, das bringt etwas höhere Lohnabzüge. Doch die besseren Rentenleistungen müssen auch finanziert werden.

An der Eintrittsschwelle von rund 21 000 Franken wurde aber nicht gerüttelt.
Nein, die Anzahl Personen, die eine BVG-Rente erhalten, wird mit dem vorliegenden Vorschlag nicht verändert. Das ist aus gewerkschaftlicher Sicht bedauerlich und bedeutet, dass es immer noch viele Menschen gibt, die nur auf die AHV zurückgreifen können. Deshalb ist es umso wichtiger, für die Stärkung der 1. Säule zu kämpfen.

Die Altersgutschriften werden ebenfalls angepasst, neu soll es nur noch zwei Sätze geben.
Ja, von 21 bis 44 Jahren gelten 9 Prozent, von 45 bis zum Referenzalter, das heute bei 64 Jahren für Frauen und 65 für Männer liegt, sind es nur noch 14 Prozent. Das macht ältere Arbeitnehmenden für die Arbeitgeber weniger «teuer». Davon verspricht man sich, dass ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt ansteigen. Dafür verzichten die Arbeitgeber auf die Zuschüsse für Unternehmen mit «ungünstiger Altersstruktur». So halten sich die beiden Massnahmen etwa die Waage.

Wer profitiert am meisten vom Kompromiss?
Unter dem Strich sind es die Frauen. Weil sie oft Teilzeit arbeiten und tiefere Einkommen erzielen. Bisher ist der Koordinationsabzug für sie recht hoch, mit der Halbierung sind sie bessergestellt. Und mit dem Rentenzuschlag wird neu eine solidarische Umverteilung vorgenommen, die wirtschaftlich schwächeren Haushalten am meisten nützt.

Der Vorschlag wird als mehrheitsfähig eingestuft, ist er es auch?
Wir Sozialpartner werden uns dafür einsetzen, dass der Vorschlag unverändert ins Gesetz geschrieben wird. Aber natürlich hängt das vom Parlament ab. Wir sind von dieser Lösung überzeugt und viele Parteien haben eine grundsätzliche Zustimmung signalisiert, das stimmt mich zuversichtlich.

La solidarité – un élément essentiel de notre prévoyance vieillesse

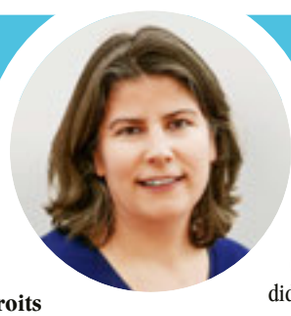
Une personne qui a travaillé toute sa vie devrait pouvoir vieillir dans la dignité et passer ses vieux jours à l'abri du besoin. Cette idée est également défendue par notre Constitution. Le Conseil fédéral vient tout juste d'adopter le projet de réforme «AVS 21».

Grâce à son financement par répartition et au plafonnement des rentes, l'AVS s'impose comme le volet solidaire de la prévoyance, mais en raison du vieillissement démographique, elle nécessite davantage de moyens. L'origine de ces fonds supplémentaires est une question qui divise: d'aucuns estiment que ce sont les femmes qui devraient assurer le gros du financement à travers un relèvement de l'âge de la retraite, d'autres se demandent si l'on ne pourrait pas aussi envisager d'autres options, telles que les excédents enregistrés par la Banque nationale et la caisse fédérale. De l'autre côté, le 2e pilier se trouve dans une situation plus que critique, les rendements sur les marchés financiers n'étant plus satisfaisants. Le concept d'épargne individuelle désavantage les personnes qui travaillent à temps partiel et les femmes n'ayant qu'un faible taux d'occupation ou aucun emploi, mais pas uniquement: les personnes qui ont de petits salaires doivent elles aussi souvent composer avec des retraites trop basses. Avec le compromis des partenaires sociaux, on dispose aujourd'hui d'un projet bien équilibré en ce qui concerne le 2e pilier. Celui-ci renforce la solidarité, rendant ainsi une baisse du taux de conversion pour la part obligatoire plus supportable.

Le projet «AVS 21» et celui concernant la LPP seront tous deux discutés durant la prochaine législature. Mais ce ne sont pas les seuls dossiers pour lesquels la composition du Parlement au terme des élections sera décisive. Pour le personnel de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF aussi, il est de la plus haute importance que les querelles qui animent la politique du personnel soient enfin remplacées par une politique constructive. Vous aussi, vous avez votre mot à dire!

Barbara Gysi, présidente de l'association

#VotreSecrétairegénérale



Chères et chers membres

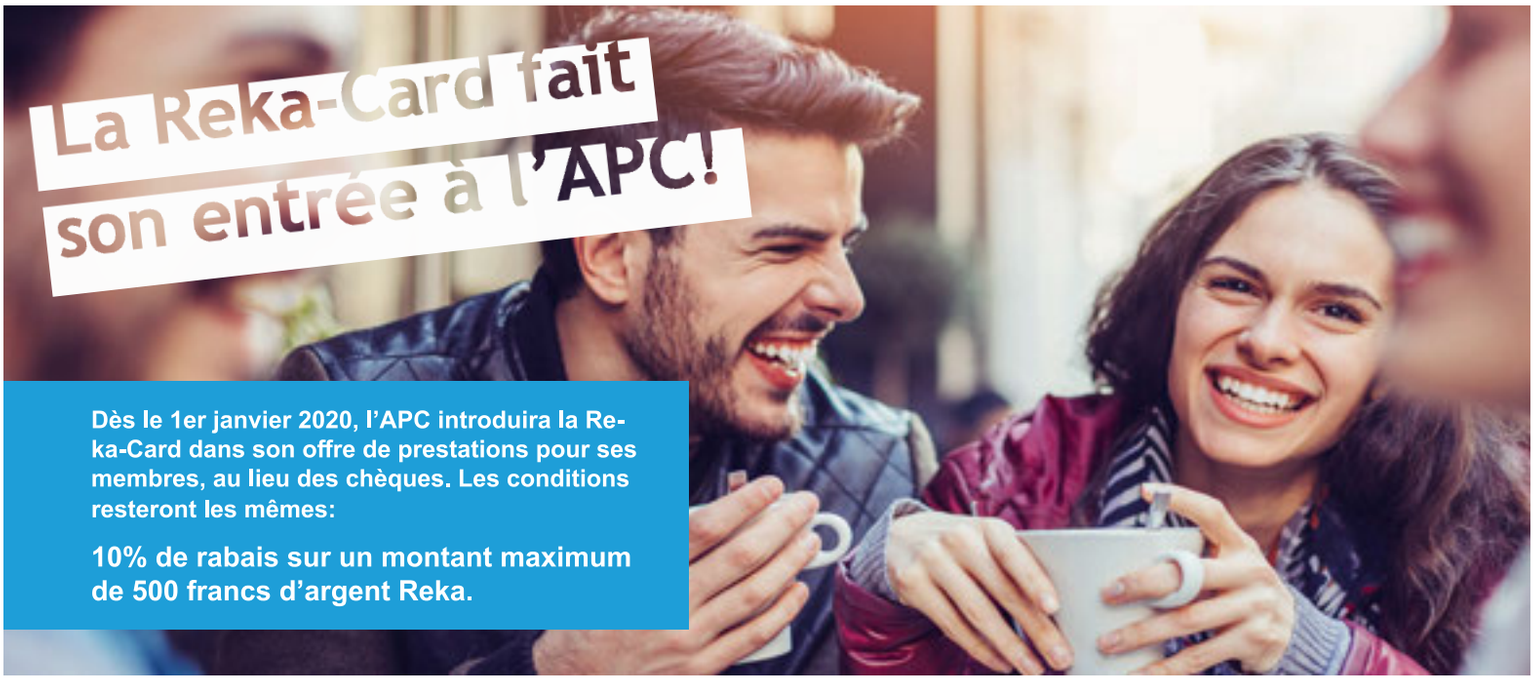
Le 20 octobre prochain auront lieu les élections du Conseil national et du Conseil des États. Laissez-moi vous donner quatre bonnes raisons d'aller voter:

1. **Parce que voter et avoir le choix font partie de nos droits et de nos privilèges.**
2. **Parce que chaque voix compte!** L'issue des élections et des votations est souvent serrée. Dans ces cas, chaque vote peut faire la différence et offrir la victoire au parti soutenu. Votre voix est importante!
3. **Parce que si vous ne votez pas, d'autres décideront pour vous!** Si vous ne prenez pas la peine de voter, ce sont d'autres personnes qui choisiront qui vous représente.
4. **Parce qu'avec votre vote, vous décidez du visage que vous souhaitez donner à la politique du personnel de la Confédération.** Au cours des quatre prochaines années, les candidates et candidats élus prendront des décisions qui vous concernent toutes et tous. Faites donc en sorte que ces personnes soient les femmes et les hommes qui défendent au mieux vos intérêts.

Afin de vous aider à faire votre choix, l'APC a publié sur son site internet un aperçu du comportement des candidates et candidats lors de votes sur des interventions en lien avec le personnel: **www.pvb.ch/elections.** Vous pourrez y voir de manière claire et concise quelles sont les personnes qui se sont engagées pour défendre les intérêts du personnel de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF et quelles sont celles qui ne l'ont pas fait.

Janine Wicki, secrétaire générale

PVB APC



La Reka-Card fait son entrée à l'APC!

Dès le 1er janvier 2020, l'APC introduira la Reka-Card dans son offre de prestations pour ses membres, au lieu des chèques. Les conditions resteront les mêmes:

10% de rabais sur un montant maximum de 500 francs d'argent Reka.

Pourquoi ce changement?
A l'ère de la digitalisation, nos systèmes de paiement sont également sujets à des mutations. Le paiement numérique progresse sans cesse et Reka a également réagi : à l'instar, par exemple, de Postfinance ou Maestro, chaque client-e Reka possèdera désormais un compte personnel, assorti d'une carte. L'APC a longuement discuté avec Reka pour obtenir les meilleures conditions possibles pour ses membres; elle est l'une des dernières associations à devoir effectuer ce changement au 1er janvier 2020.

Quand serai-je informé-e personnellement?
Début novembre, tous les membres de l'APC recevront un courrier, avec les explications nécessaires, ainsi qu'un bulletin de versement. Après paiement, Reka créditera le montant sur la carte Reka. A noter que les paiements peuvent se faire en plusieurs fois, le bulletin restant valable jusqu'au mois de novembre 2020.

Les membres qui n'ont pas accès à internet recevront tout le soutien nécessaire de la part du service clients Reka qui leur enverra tous les documents utiles à l'obtention de la carte ou, si souhaité, des chèques Reka.

Est-ce que je peux encore recevoir des chèques Reka?
Si vous préférez les chèques Reka, vous pouvez convertir en ligne votre avoir électronique en chèques Reka dans votre compte RekaNet.

En raison de l'envoi sécurisé, les frais pour cette conversion s'élèvent à CHF 10.–, sauf pour les membres retraité-e-s, selon décision du comité directeur de l'APC qui a tenu à faire ce geste en faveur des membres plus âgé-e-s, davantage susceptibles de vouloir conserver l'argent Reka sous forme de chèques.

Est-ce que je peux transmettre mon contingent d'argent Reka à l'un ou l'une de mes collègue?
Vous pouvez transmettre vos bulletins de versement ou votre contingent, bien que ce ne soit pas réellement dans l'esprit du règlement sur les services de l'APC. Veuillez noter que, dans le cas d'un versement, la somme sera toujours créditée sur le compte argent Reka de l'ayant-droit. Si celui-ci ou celle-ci ne possède pas encore de Reka-Card, un compte Reka avec une Reka-Card sera automatiquement ouvert après réception du versement. L'avoir peut être transféré à un tiers au moyen d'un transfert de compte à compte dans le RekaNet.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter :
pvb@pvb.ch ou 031 938 60 61

reka

Le bon plan pour augmenter votre budget loisirs

Comment occupez-vous votre temps libre? Vous faites du sport, sortez au restaurant, partez volontiers en pleine nature? Pour cela, il vous faut du temps mais aussi de l'argent. En tant que membre de l'APC, vous avez la possibilité d'obtenir une Reka-Card pour vos activités de loisirs et vos vacances.

Chaque fois que vous payez avec votre Reka-Card, vous pouvez vous réjouir. Car vous profitez automatiquement d'une réduction de 10 %. La carte est prépayée. Vous versez la somme de 450 francs et vous recevez un avoir de 500 francs sur la Reka-Card. L'APC vous offre ainsi 50 francs par année – soit 10 % de réduction – pour les loisirs et les vacances.

Où est-ce que je peux payer avec ma Reka-Card?
Une croisière sur le lac, un apéro dans votre bar préféré, une exposition particulière dans un musée ou une journée de ski sur le Schilthorn – les possibilités d'utilisation sont aussi variées que les envies et les intérêts de chacun-e. Plus de 9'000 points de vente dans toute la Suisse acceptent volontiers ce moyen de paiement. Ils figurent tous sur reka-guide.ch.

Plus d'informations sur reka-card.ch

Elections fédérales

Qui a soutenu nos intérêts sous la Coupole ?

© Raphael Moser/BZ

Vous souhaitez que les préoccupations du personnel de la Confédération et ses entreprises soient entendues au Parlement? Allez voter le 20 octobre prochain! Avec nos partenaires de la Communauté de négociation du personnel de la Confédération, nous avons examiné en détail trois votes* au Conseil national sur des objets portant directement sur la politique du personnel à la Confédération. Les résultats, disponibles sur notre page d'accueil **www.pvb.ch/elections** démontrent quel-le-s parlementaires et quels partis ont soutenu les intérêts du personnel de la Confédération au cours de la législature 2015–2019.

*

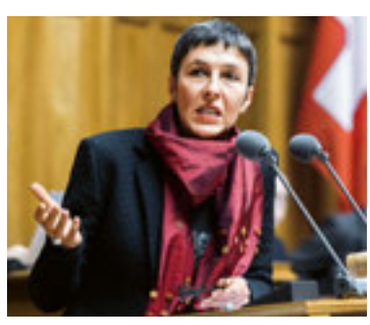
1. Suppression de la compensation du renchérissement
   Motion 15.3494 – Commission des finances Conseil des Etats
2. Geler les effectifs du personnel fédéral au niveau de 2015
   Motion 17.3978 – Commission des finances Conseil national
3. Geler les dépenses en personnel au niveau prévu en 2019
   Motion 18.4090 – Commission des finances du Conseil national

Le compte à rebours a commencé. La vague violette née le 14 juin va-t-elle déferler sur la Place fédérale? Celle que la NZZ avait surnommée en 2015 la «Rechtsrutsch» va-t-elle se métamorphoser en «Frauenrutsch»? Les derniers résultats du baromètre de la SSR semblent le confirmer. Ces élections représentent aussi un enjeu de taille pour le personnel de la Confédération et ses entreprises: c'est son propre employeur qu'il élira le 20 octobre prochain!

Le parlement suisse sera entièrement renouvelé d'ici quelques semaines. A l'heure de tirer un bilan sur cette législature, le constat est clair : la grande majorité formée par l'UDC et le PLR n'a pas permis d'avancer dans des dossiers cruciaux portant sur la politique sociale tels que la réforme des retraites ou encore l'égalité entre hommes et femmes. Les médias parlent d'une «législature neutralisée» dans un système bicaméral où, lorsqu'une décision penche trop d'un côté dans l'une des chambres, elle est aussitôt contre-balancée par l'autre chambre. Un rééquilibrage des forces au Parlement est donc plus que nécessaire.

Diminuer les emplois, c'est affaiblir le service public

La majorité des parlementaires n'a pas été plus encline à répondre aux préoccupations du personnel de la Confédération et au maintien d'un service public de qualité pour toutes et tous. Malgré un ménage fédéral dont la santé n'est plus à prouver et des comptes excédentaires depuis plusieurs années, les propositions de coupe dans le budget du personnel se sont succédées au Parlement. Nombre de député-e-s assimilent les collaboratrices et collaborateurs de la Confédération à de simple facteurs de coûts. Or, en diminuant les emplois fédéraux, ils affaiblissent aussi le service public qui fait le succès de la Suisse. Barbara Gysi, présidente de l'APC et conseillère nationale (PS/SG) est montée durant cette législature à plusieurs reprises à la tribune pour défendre les intérêts du personnel: «Depuis quelques années, nous avons une politique de personnel très restrictive, que ce soit en matière d'évolution des effectifs ou encore des dépenses. Chaque augmentation est évaluée très minutieusement, que ce soit au Conseil fédéral ou au Parlement et immédiatement compensée. Et ce, malgré le fait que les tâches attribuées à l'administration fédérale aient massivement augmenté. Les débats sur les coupes dans le personnel sont purement idéologiques, avec un but avéré: revendiquer moins d'Etat. Le personnel de la Confédération fait un travail de qualité, est engagé et motivé, le Parlement ne doit pas l'oublier» (extrait du débat de la session de printemps dernier sur le classement de la motion « Geler les effectifs de la Confédération au niveau de 2015 »).



Elles n'ont jamais été aussi nombreuses!

S'il y un fait particulièrement réjouissant pour l'APC à retirer de cette course aux élections, c'est le nombre de candidatures féminines. Elles n'ont jamais été aussi nombreuses à se présenter au parlement: 42% contre 36% en 2015. L'engagement de toutes les femmes et hommes descendus dans la rue le 14 juin dernier porte ses fruits! La pression qui vient désormais de la société civile ne peut plus être ignorée par les partis. Le parlement promet donc d'être plus féminin le 20 octobre prochain et donc plus représentatif de la population !

Martine Currat-Joye

Agroscope

La réorganisation se prolonge

L'APC a rencontré le 12 septembre dernier le conseiller fédéral Guy Parmelin, nouvellement en charge du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR).

En guise de préambule, le conseiller fédéral a rappelé que les économies au niveau des infrastructures ont été demandées par le Parlement. Cette exigence a ensuite été mise en œuvre par le Conseil fédéral le 18 novembre 2018 lorsqu'il a annoncé vouloir concentrer les 10 sites actuels sur trois lieux, Posieux, Changins et Reckenholz, tout en maintenant des satellites. Guy Parmelin n'a pas l'intention de remettre fondamentalement en question cette décision. Par contre, il souhaite davantage impliquer les cantons dans le projet, d'où un retard de 4 à 6 mois par rapport au plan initial.

Barbara Gysi a pour sa part insisté sur le fait que «le personnel est inquiet et veut des décisions rapides et concrètes de la part du gouvernement». Selon le conseiller fédéral Parmelin, «la décision du Conseil fédéral sera prise avant le 2e trimestre 2020». Les collaboratrices et collaborateurs auront alors connaissance des options prises, ce qui leur permettra enfin de se projeter dans leur futur professionnel au sein d'Agroscope. Pour le chef du DEFR, le but est de préserver des emplois, le statu quo n'étant pas une solution durable.

Luc Python, secrétaire d'association, a attiré l'attention du conseiller fédéral qu'un des obstacles les plus importants de la restructuration est la barrière linguistique. La majorité des collaboratrices et collaborateurs ne sont pas disposés à un transfert dans l'autre région linguistique pour différentes raisons. Le transfert entier d'un domaine d'une région linguistique à l'autre aura comme conséquence une perte de savoir et de savoir-faire entraînant un retard de plusieurs années dans la recherche. L'APC fait également savoir au conseiller fédéral que le personnel a quelques doutes sur le potentiel d'économies espéré, les coûts de coordination et de transports augmentant avec la centralisation. Le conseiller fédéral a assuré qu'il considérera avec le plus grand soin la problématique de la barrière linguistique en cas de transfert. Il assure cependant qu'il n'est pas question de tout centraliser, la recherche agricole ne pouvant être que décentralisée. Mais des laboratoires performants coûtent chers et il n'est pas possible d'en avoir sur tous les sites.

Luc Python

Voitures électriques: la transition en vaut-elle la peine?

De la niche au marché grand public, de plus en plus de voitures électriques circulent sur les routes suisses. Découvrez ici les raisons de cet engouement.

Rien qu'entre janvier et avril 2019, 10 000 nouveaux véhicules électriques ou hybrides ont été immatriculés. En mars, la Tesla Model 3 était même la voiture neuve la plus vendue. Comment cela s'explique-t-il?

Bilan écologique: le pour et le contre

Les voitures électriques n'émettent aucun gaz d'échappement sur les routes. Et si vous faites le plein d'électricité verte, votre conduite est encore plus écologique. En Suisse, 62 pour cent de l'électricité sont d'ores et déjà issus de sources d'énergie renouvelables, principalement l'énergie hydroélectrique. Néanmoins, la production de batteries nuit à l'environnement. En outre, de nombreuses questions restent encore en suspens concernant leur élimination. Les fabricants travaillent sur des solutions de recyclage.

Le silence: un fléau ou une bénédiction?

À faible vitesse, les voitures électriques sont presque silencieuses, une bénédiction pour les habitants des routes passantes. Néanmoins, l'absence de bruit augmente le risque d'accident pour les piétons et les cyclistes. C'est pourquoi il est question d'intégrer des bruits artificiels à ces véhicules à terme.

Des durées de chargement plus rapides

Jusqu'à présent, les voitures électriques étaient surtout utilisées pour les petits trajets. Aujourd'hui, les fabricants visent une plus grande autonomie. Actuellement, la Suisse propose un réseau de stations de chargement rapide avec des durées de chargement de seulement 30-60 minutes.

Chères à l'achat, avantageuses au plein

Le prix d'achat d'un véhicule électrique est souvent plus élevé mais les pleins sont moins chers. En outre, certains cantons offrent des subventions ou des avantages sur la taxe routière. Zurich, en sa qualité d'assureur, encourage l'électromobilité par le biais de primes beaucoup plus avantageuses par rapport aux véhicules à moteur conventionnel comparables.

Conclusion: Une alternative sérieuse

Lentement mais sûrement, les voitures électriques constituent pour tous une alternative intéressante. Toutefois, il faudra encore patienter pour que les voitures électriques occupent une part plus importante sur les routes, car il faut compter en moyenne 20 ans pour que le parc automobile soit entièrement renouvelé.

ZURICH

© Keystone - Gaëtan Bally

L'APC rencontre le conseiller fédéral Ignazio Cassis

En août dernier, le nouveau président de la section DFAE de l'APC, Lukas Probst Lopez, la secrétaire générale de l'APC, Janine, Wicki, ainsi que les associations du personnel et groupes d'intérêt du Département fédéral des affaires étrangères ont participé à une séance d'information organisée par le conseiller fédéral Ignazio Cassis. La rencontre visait à présenter Tania Dussey-Cavassini, qui a pris les rênes de la Direction des ressources le 1er juillet dernier et de faire le point sur divers dossiers tels que l'avancement de la réforme touchant le personnel, la vision de la politique étrangère de la Suisse à l'horizon 2028 (AVIS 28) et le nouveau profil des professions diplomatiques (diplomatie 2.0).

L'APC en a profité pour faire part de certaines de ses préoccupations, notamment concernant la diversité et la politique du département en matière d'égalité femmes-hommes, ainsi que de l'importance de continuer à définir la politique du personnel dans le cadre du partenariat social et en consultation avec les associations.

Luc Python

Domaine des EPF

Révision de l'ordonnance sur le personnel contestée

Le Conseil des Ecoles polytechniques fédéral veut réviser l'ordonnance sur le personnel. En janvier 2018, il a mis en consultation un premier projet vivement critiqué par l'APC et les partenaires sociaux. Il constituait une nette péjoration des conditions de travail des employé-e-s. Face aux critiques des partenaires sociaux, le Conseil des EPF a élaboré une nouvelle mouture du projet qu'il a remis en consultation. L'APC – plus particulièrement la commission APC du domaine des EPF – l'a examinée attentivement et a remis sa prise de position au Conseil des EPF.Malgré certaines adaptations positives par rapport au premier projet, cette nouvelle mouture apporte une détérioration des conditions de travail du personnel.

Baisse des prestations en cas d'incapacité de travail

Le projet prévoit par exemple une réduction du salaire à 90% à partir du 366e jour de maladie. Cela constitue certes une amélioration par rapport au premier projet (80%) mais une péjoration par rapport à la situation actuelle (100%). L'APC s'est prononcée contre cette modification: les personnes en arrêt maladie ou accident depuis plus d'un an sont peu nombreuses dans le domaine des EPF. La conséquence sur le budget est donc minime, mais, par contre, l'employé-e malade en ressort encore plus fragilisé.

Par ailleurs, dans le nouveau projet, le salaire des employé-e-s durant leurs deux premières années de service est assuré durant 365 jours seulement en cas de maladie ou d'accident, alors que dès la 3e année d'engagement, la durée de garantie du salaire est de 730 jours. Pour l'APC, le droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident doit être le même pour tous les employé-e-s, dès le début de leur engagement. A titre de comparaison, dans l'administration fédérale, tous les employé-e-s reçoivent leur salaire durant 730 jours dès le début de leurs rapports de travail.

Danger: création de deux catégories de personnel

L'article 24 du projet prévoit l'introduction du salaire forfaitaire pour des postes qui concernent des tâches liées aux infrastructures ou à des projets de recherche limités dans le temps. Si un salaire forfaitaire s'explique pour les doctorant-e-s et les post-doctorant-e-s, il ne se justifie aucunement pour les autres collaboratrices et collaborateurs. Tout-e employé-e engagé avec un contrat à durée indéterminé ou déterminé (sauf les mandats irréguliers et les doctorant-e-s et postdoctorant-e-s) doit bénéficier des mêmes conditions de traitement. L'APC craint que la création de deux catégories de personnel ait pour finalité l'engagement du personnel technico-commercial en contrat à durée déterminée avec des salaires très bas. Le Conseil des EPF doit appliquer de manière uniforme et transparent un même système salarial dans tout le domaine des EPF, telle est la revendication de l'APC.

Ces diminutions de prestations, tout comme la suppression de la prime de fidélité accordée après cinq année d'engagement, vont dans le sens inverse de l'objectif avoué du Conseil des EPF pour qui «l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF doit contribuer à ce que le Domaine es EPF reste un employeur attrayant en offrant des conditions de travail plutôt généreuses …».

Lors des discussions sur les salaires 2020 qui ont eu lieu le 28 août dernier, le secrétaire d'association, Luc Python, a demandé au Conseil des EPF de tenir compte des remarques de l'APC et des autres partenaires sociaux afin que cette révision ne péjore pas les conditions de travail des employé-e-s du domaine des EPF.

Luc Python

©EPFL

Je ne me suis jamais vraiment sentie concernée par le débat sur la prévoyance professionnelle jusqu'à il y a peu. Je cotise aux 1er et 2e piliers, c'est obligatoire, mais la retraite, je n'y pensais pas vraiment. Ce qui m'a fait changer d'avis, c'est le récent départ à la retraite de ma mère et les problèmes financiers qui ont suivi. Elle ne perçoit qu'une très petite rente et est obligée de cumuler des petits jobs pour s'en sortir. Depuis, oui, je suis inquiète et surtout révoltée.

Natascha, 28 ans, graphiste

Solidarité et prévoyance – deux concepts indissociables

Romina Loliva

La prévoyance vieillesse est l'une de nos plus grandes réussites. Mais pour la défendre, nous devons toutes et tous unir nos forces, car sans solidarité – dans le 1er comme dans le 2e pilier – cette belle histoire pourrait bien s'achever brutalement.

© Adobe Stock (Photo d'illustration)

Que c'est beau, la retraite: ne plus travailler, faire ce dont on a envie et toucher de l'argent chaque mois. Difficile de faire une description plus stéréotypée de la vie des retraité-e-s en Suisse. Pourtant, la réalité est toute autre. En effet, vivre correctement une fois atteint l'âge de la retraite ne va pas de soi – même lorsqu'on habite en Suisse et qu'on a travaillé toute sa vie. Nous vivons dans un pays où le coût de la vie est élevé et dépasse souvent largement le budget serré des retraité-e-s. Le revenu acquis sous forme de rente par ces derniers est parfois bien inférieur au revenu touché précédemment, en particulier dans le cas des ménages dont la situation économique est précaire. Celles et ceux qui devaient déjà se débrouiller avec peu durant leur vie active sont donc contraints de faire encore plus attention une fois celle-ci terminée. C'est ainsi que toujours plus de retraité-e-s tombent dans la pauvreté.

Les rentes sont à la baisse

Cette situation s'explique aussi par la baisse constante des rentes. Le baromètre des retraites 2019, qui vient d'être publié par la société VermögensZentrum, montre bien qu'on ne peut plus s'attendre à ce que celles-ci couvrent au moins 60% de l'ancien revenu professionnel. Alors qu'il y a 15 ans, un revenu brut de 100 000 francs laissait entrevoir quelque 62 000 francs de rente, il ne permet aujourd'hui guère d'espérer plus de 55 000 francs, ce qui représente une perte de 45% par rapport au montant touché durant la vie active. La situation ne va d'ailleurs pas en s'améliorant: en 2012, les retraites se trouvaient déjà 7% en deçà des prévisions de 2002 et aujourd'hui, en 2019, elles sont inférieures de 12% à ce qui avait été estimé en 2009. Une situation alarmante, car c'est l'un des acquis les plus importants de notre société qui est en jeu.

Une réforme globale s'impose. Les chiffres de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) pour l'année 2018 mettent en évidence le déséquilibre de l'AVS: avec environ 43 milliards de recettes et 44 milliards de dépenses, celle-ci a présenté l'année dernière un déficit de répartition d'un milliard de francs. La proportion des rentiers et rentières par rapport aux personnes actives ne cesse d'augmenter. Lors de l'introduction de l'AVS, en 1948, le rapport était de 15 bénéficiaires pour 100 travailleuses et travailleurs actifs. Aujourd'hui, il est de 29 contre 100. Cette évolution se poursuit de plus en plus rapidement et devrait atteindre un pic dans une trentaine d'années, puisque la génération des baby-boomers partira à la retraite d'ici 2030, portant ainsi le ratio population active/retraité-e-s à 100/50. (OFS, 2016)

J'ai 62 ans, j'ai cotisé toute ma vie aux deux piliers et j'ai quelques économies. Je suis donc très sereine quant à ma retraite. J'ai également acheté il y a une dizaine d'années un appartement; je n'aurai donc qu'un loyer modeste à payer. Par contre, même si je n'ai pas encore de petits-enfants, j'avoue que je n'aimerais pas être à la place des jeunes actuellement. Je pense que la situation sera beaucoup plus difficile pour eux et je le regrette.

Andrée, 62 ans, pharmacienne

En politique, la question divise, car pour garantir le fonctionnement de la prévoyance vieillesse sur le long terme, des corrections s'imposent. Il existe déjà quelques projets visant à maintenir le niveau des rentes, mais leurs modes opératoires divergent radicalement: d'un côté, les partis bourgeois appellent à un relèvement de l'âge de la retraite à 67 ans et à une flexibilisation des prestations de la caisse de pension, de l'autre, la gauche préconise une augmentation des déductions sur les salaires et un renforcement de l'AVS par des hausses de la TVA, incitant également à considérer d'autres sources de financement telles que les bénéfices générés par les taux d'intérêt négatifs de la Banque nationale. La grande réforme «prévoyance vieillesse 2020», qui proposait toute une série de mesures pour le 1er et le 2e pilier, a été rejetée par le peuple en 2017. Les causes de cet échec sont diverses, mais de manière générale, on peut en retenir que le rapport qualité-prix des prestations doit correspondre aux attentes de la population. Lorsque cela n'est pas le cas, les votant-e-s préfèrent s'en tenir au «non». La conseillère nationale saint-galloise et présidente de l'APC Barbara Gysi résume les choses ainsi: «La population veut une prévoyance

Pour plus de 10% des retraité-e-s en Suisse, l'exil vers un pays européen devient la solution pour vivre dignement et conserver une bonne qualité de vie. Mais recommencer sa vie à 65 ans dans un autre pays n'est pas facile. En Espagne, j'ai été vite confrontée à la difficulté de la langue et à la solitude. Deux ans plus tard, j'ai décidé de refaire mes valises et de rentrer en Suisse. Aujourd'hui, je n'ai pas d'autre solution que de vivre chez ma mère. Ce n'est pas vraiment la retraite dont j'avais rêvé!

Sophia, 68 ans, retraitée

© Fotolia (Photo d'illustration)

vieillesse sûre et sans coupes dans les prestations. Nous en avons déjà fait l'expérience à plusieurs reprises par le passé. Les personnes en âge de toucher l'AVS ont fait énormément pour notre société, non seulement en tant que travailleuses et travailleurs, mais aussi en tant que parents, grands-parents et bénévoles. Les réformes doivent donc être équilibrées.» Barbara Gysi s'engage pour une prévoyance vieillesse forte: «Une personne qui a travaillé toute sa vie devrait être à l'abri des difficultés et pouvoir vivre sans soucis. La Constitution relève elle aussi cet impératif, mais pour le garantir, la prévoyance vieillesse doit reposer sur des bases financières solides.»

La solidarité – un élément essentiel

La clé, c'est la solidarité: tôt ou tard, les personnes qui paient aujourd'hui recevront à leur tour des rentes, tout comme les bénéficiaires actuels ont eux aussi contribué durant des décennies à financer les générations précédentes. La secrétaire générale de l'APC, Janine Wicki, a déjà rencontré de nombreux cas dans lesquels la prévoyance vieillesse constitue un enjeu majeur ; elle est persuadée que seule une solution collective et solidaire peut faire avancer les choses: «Tout le monde ne peut pas assurer seul de quoi subvenir à ses besoins une fois à la retraite, beaucoup de gens dé-

2e pilier: compromis des partenaires sociaux

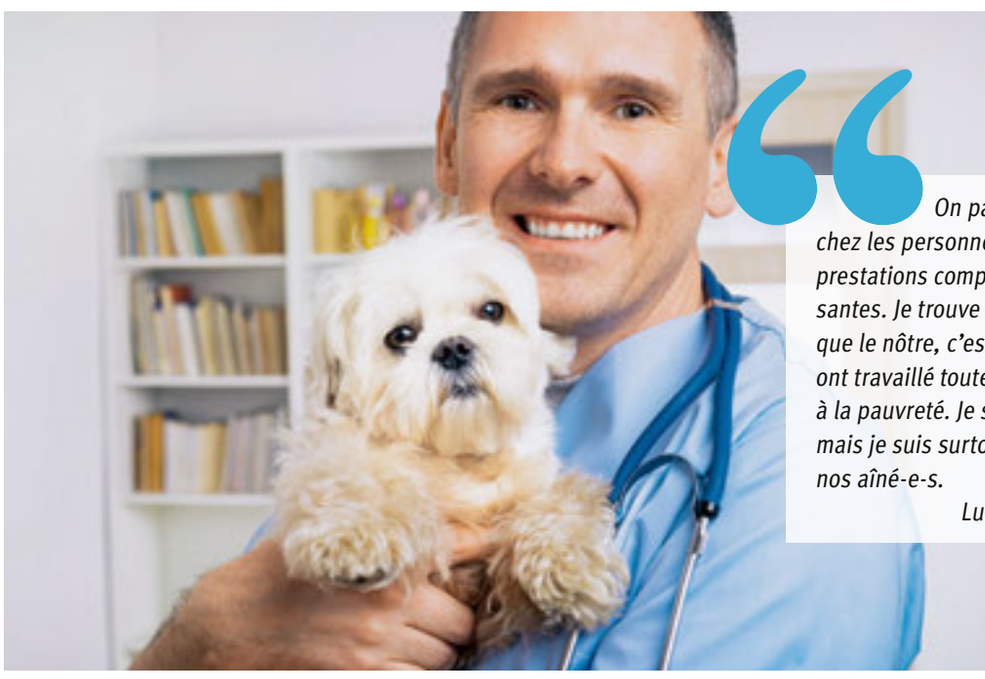
Après l'échec essuyé par la réforme «prévoyance vieillesse 2020» en 2017, le Conseil fédéral a chargé les partenaires sociaux de se concerter afin d'élaborer une proposition pour stabiliser la prévoyance professionnelle avec comme exigence principale le maintien du niveau actuel des prestations. Le 2 juillet 2019, au terme d'une année de négociations, l'Union syndicale suisse (USS), Travail.Suisse et l'Union patronale suisse (UPS) ont présenté le bien nommé «compromis des partenaires sociaux».

Ce compromis comprend les mesures suivantes:

- *Le taux de conversion minimal est abaissé en une seule fois à 6,0%.*
- *La déduction de coordination, qui détermine le salaire assuré, est divisée par deux. Cette baisse entraîne immédiatement une augmentation du gain assuré.*
- *Les bonifications de vieillesse (cotisations salariales) pour le 2e pilier sont adaptées: elles s'élèveront à 9% du salaire soumis à la LPP pour les personnes de 25 à 44 ans; dès l'âge de 45 ans, la bonification est de 14%.*
- *Les subsides pour les employeurs avec des structures d'âge défavorables seront supprimés.*
- *Les futurs bénéficiaires toucheront un supplément de rente (montant fixe par personne) financé solidairement. Ce supplément de rente sera financé par une cotisation salariale de 0,5% sur le salaire soumis à l'AVS jusqu'à concurrence d'un revenu annuel de 853 200 francs.*
- *Une génération de transition (quinze cohortes de nouveaux retraité-e-s à partir de l'entrée en vigueur de la révision) touchera un supplément de rente dont le montant sera garanti. Dès la 16e année après l'entrée en vigueur de la révision, le Conseil fédéral fixera chaque année le montant du supplément de rente selon les moyens disponibles.*
- *Avec l'introduction d'une nouvelle prime, les provisions nécessaires pour garantir le niveau de prestations pourront être calculées et publiées de manière transparente.*
- *Le Conseil fédéral, en concertation avec les partenaires sociaux, rédigera un rapport au moins tous les cinq ans. Il y indiquera les bases pour la fixation du taux de conversion minimal et du montant du supplément de rente.*

Ce compromis a déjà été soumis au Conseil fédéral, avec l'objectif de parachever la modernisation de la prévoyance professionnelle d'ici à 2021.

Source: USS



On parle de plus en plus de la précarité chez les personnes âgées en Suisse. Même les prestations complémentaires sont souvent insuffisantes. Je trouve que dans un pays aussi riche que le nôtre, c'est choquant que des personnes qui ont travaillé toute leur vie durant soient confrontées à la pauvreté. Je suis inquiet pour ma retraite, mais je suis surtout préoccupé par la situation de nos aîné-e-s.

Lukas, 45 ans, vétérinaire

© Fotolia (Photo d'illustration)

D'un jour à l'autre, au moment de prendre notre retraite, nos revenus ont été divisés par deux. Nous disposons de 5000 francs par mois. On s'en sort, malgré des primes maladie et un loyer très élevés qui grèvent une bonne partie de notre budget. Nous avons travaillé toute notre vie et, au-delà de l'aspect financier, nous trouvons difficile de devoir souvent renoncer à des projets et des loisirs alors que nous aurions enfin le temps d'en profiter!

Daniela et Roland, 65 et 66 ans, retraités

© Fotolia (Photo d'illustration)

pendent donc entièrement ou en partie de l'aide des autres. En outre, il est à la fois plus efficace et avantageux que chacun n'ait pas à s'occuper individuellement de sa propre retraite, raison pour laquelle la prévoyance vieillesse est organisée collectivement et empreinte de solidarité.» Selon Janine Wicki, cette solidarité se retrouve à de nombreux niveaux: entre population active et retraité-e-s, entre personnes aisées et démunies, entre celles dont la vie est courte et celles dont la vie est longue, entre individus en bonne santé et invalides, entre hommes et femmes.

Les femmes sont particulièrement touchées par les problèmes qui minent actuellement la prévoyance vieillesse. Elles travaillent souvent à temps partiel, présentent des lacunes de cotisations importantes en raison de leur rôle de mère et des soins non rémunérés qu'elles assurent et gagnent toujours moins que les hommes. Ainsi, elles sont souvent désavantagées quand il est question de rentes, comme le résume Barbara Gysi: «Les femmes ont souvent un revenu inférieur et donc, ne reçoivent que très peu du 2e pilier. Cela devient très évident avec l'âge.»

Une nouvelle chance pour la caisse de pension

Mais l'AVS n'est pas le seul volet de la prévoyance à souffrir d'un déséquilibre. Longtemps considéré comme l'investissement personnel de chacun pour ses vieux jours en raison de son lien direct avec le salaire, le 2e pilier fait lui aussi l'objet de pressions croissantes. Contrairement à l'AVS, qui fonctionne selon le principe de la répartition, la prévoyance professionnelle se fonde sur le système de capitalisation, ce qui signifie que les avoirs constitués par les assuré-e-s sont placés sur le marché des capitaux, où ils devraient rapporter des intérêts. Mais ce procédé n'est pas sans effet sur les rentes, comme l'explique Janine Wicki: «les prestations du 2e pilier sont essentiellement tributaires des rendements des marchés financiers». En outre, les frais d'administration et de gestion des avoirs se montent à près de cinq milliards de francs par année, ce qui représente une perte supplémentaire pour les assuré-e-s.

Si l'on veut maintenir la prévoyance vieillesse, la situation doit d'abord être stabilisée. Conscient que les grandes réformes sont plus difficiles à faire accepter que les petits ajustements, le Conseil fédéral essaie de remédier à l'échec du projet «prévoyance vieillesse 2020» en se penchant sur la prévoyance professionnelle. Il y a environ un an, les partenaires sociaux ont été appelés à se concerter afin d'élaborer une solution intermédiaire qui serait acceptable pour les employé-e-s comme pour les employeurs. Ceux-ci se sont entendus sur un compromis fondé sur la solidarité – de quoi offrir une nouvelle chance à la caisse de pension.

Les problèmes structurels du 2e pilier

Environ un cinquième des fonds de prévoyance est administré par des compagnies d'assurance-vie. Ces dernières sont motivées par le profit et font passer l'idée d'une assurance sociale gérée paritairement après la recherche de celui-ci. C'est ainsi que de l'argent sort des caisses aux dépens des assuré-e-s, lesquels sont contraints de composer avec des rentes toujours plus basses. Avec les rendements des capitaux, les assureurs doivent financer les rentes, mais aussi les dividendes de leurs actionnaires, réduisant ainsi toujours davantage les prestations destinées aux assuré-e-s.

À l'heure actuelle, on estime les coûts liés aux aspects administratifs et à la gestion des avoirs à environ cinq milliards de francs par année. Ces frais peuvent varier de 100 à 900 francs par assuré-e et par année en fonction de l'institution de prévoyance — une marge de fluctuation qui montre bien à quel point les prix sont fixés de manière arbitraire. Par ailleurs, le manque de transparence des assurances empêche toute comparaison rationnelle.

Face à l'immense diversité de l'offre dans le domaine, il est facile de se sentir dépassé. Les entreprises comme leur personnel dépendent donc des conseils que leur fournissent intermédiaires et courtiers, lesquels exigent d'importantes commissions, au détriment des rentes. Ce fonctionnement conduit à des sorties excessives de capitaux, ce qui se reflète ensuite au niveau des retraites. Il est par conséquent indispensable de renforcer la transparence et la comparabilité, mais aussi la représentation des travailleuses et travailleurs dans les institutions de prévoyance.

Source: USS

Interview avec Gabriela Medici
«Cette solution renforce l'idée de solidarité»

Interview: Romina Loliva

Gabriela Medici est secrétaire centrale à l'Union syndicale suisse (USS). Elle est responsable des dossiers concernant les assurances sociales et la politique à l'égard des personnes âgées et a joué un rôle déterminant dans le «compromis des partenaires sociaux».

L'USS, Travail.Suisse et l'Union patronale ont présenté une proposition de réforme visant à moderniser la prévoyance professionnelle: le compromis des partenaires sociaux. De quoi satisfaire les travailleuses et travailleurs?
C'est un compromis, ce qui signifie que les deux camps ont pris part aux négociations et que nous sommes tous aussi satisfaits qu'insatisfaits du résultat. Il s'agit d'une solution pragmatique, consensuelle et – compte tenu du contexte actuel – susceptible de rallier une majorité. C'était là un objectif important de ces négociations. Par ailleurs, cette proposition satisfait à l'exigence posée par le Conseil fédéral, à savoir le maintien du niveau des prestations. Le projet prévoit un supplément de rente pour le personnel, qui sera financé par une cotisation solidaire (0,25% par l'employeur, 0,25% par l'employé-e) sur tous les salaires jusqu'à concurrence du revenu assurable maximal dans le 2e pilier. C'est une victoire importante, car en mettant davantage à contribution les revenus élevés que les moyens et bas salaires, elle renforce l'idée de solidarité dans le 2e pilier. Les bénéficiaires de rentes auront ainsi plus d'argent dans leurs poches et ce, dès l'entrée en vigueur de cette nouveauté.

Quels sacrifices devrons-nous faire en échange?
Par le passé, les syndicats se sont opposés à une baisse du taux de conversion minimal, mais cette fois-ci, il sera abaissé de 6,8 à 6% en une seule fois. C'est un point sur lequel nous avons dû céder du terrain à l'Union patronale même s'il faut noter que, dans l'ensemble, cette mesure sera atténuée par le supplément de rente. De même, il a également fallu laisser de côté certaines questions importantes telles que les fuites de capitaux vers les assureurs afin de parvenir à un compromis. Aux yeux de l'USS, il est cependant évident que ces dossiers restent d'actualité et devront être traités.

Que cela signifie-t-il pour les bénéficiaires de rentes?
Les personnes qui approchent de la retraite devront probablement faire face à une baisse de leurs rentes. Pour cette génération transitoire, nous avons négocié la garantie d'un supplément qui permettra de combler ce manque. Celui-ci viendra aussi en aide à celles et ceux qui travaillent à temps partiel ou disposent d'un revenu plus modeste. De plus, ces personnes bénéficieront également d'une baisse de la déduction de coordination.

Pourquoi?
Cette déduction sera réduite de moitié, passant de près de 25 000 francs aujourd'hui à environ 12 500 francs. Ceci signifie que le gain assuré augmente, ce qui améliore fortement la situation des personnes employées à temps partiel et à faible revenu. Elles peuvent ainsi assurer un plus grand montant et se retrouveront en meilleure posture au moment de percevoir leurs rentes. Évidemment, ceci implique des déductions sur les salaires un peu plus élevées, mais ces améliorations doivent aussi être financées.

Mais le seuil d'accès, fixé à un peu plus de 21 000 francs, n'est pas remis en question.
Non, cette proposition ne change rien au nombre de personnes qui bénéficient d'une rente LPP. C'est regrettable d'un point de vue syndical, car cela signifie que demain encore, de nombreuses personnes ne pourront compter que sur l'AVS. Il est donc d'autant plus important de lutter pour le renforcement du 1er pilier.

Les bonifications de vieillesse seront également ajustées. À l'avenir, il ne devrait y avoir que deux taux.
Oui, celles-ci s'élèveront à 9% pour les personnes de 21 à 44 ans et à 14% seulement pour les personnes entre 45 ans et l'âge de référence (soit actuellement 64 ans pour les femmes et 65 pour les hommes). Cela rendra le personnel âgé moins «coûteux» aux yeux des employeurs. On espère que ce changement permettra d'améliorer les chances de cette population sur le marché du travail. En contrepartie, les employeurs renoncent aux subsides qu'ils touchent au titre de «structures d'âge défavorables», permettant ainsi de maintenir un certain équilibre entre les deux mesures.

Qui profitera le plus de ce compromis?
En fin de compte, ce sont les femmes, car elles travaillent souvent à temps partiel et ont des revenus moins élevés. Jusqu'à présent, les déductions de coordination étaient vraiment lourdes pour elles, mais une fois ces déductions divisées par deux, elles seront mieux loties. De plus, le supplément de rente permettra une répartition solidaire, qui profitera en priorité aux ménages de condition modeste.

On estime que cette proposition pourrait obtenir une majorité. Qu'en est-il vraiment?
En tant que partenaires sociaux, nous allons nous battre pour que la proposition soit inscrite telle quelle dans la loi, mais bien sûr, cela dépend du Parlement. Nous sommes convaincus de cette solution et de nombreux partis ont déjà fait part de leur accord de principe, je suis donc plutôt confiante.

7 questions à Damien Pittet

Luc Python

Damien Pittet travaille au Centre logistique de l'armée de Grolley (CLA-G) en tant que chef des magasins centraux. Il habite à Villarepos, est marié et père de 2 enfants.

Que faites-vous au CLA-G?
Je suis responsable d'un département logistique. Nous assurons le ravitaillement des troupes en matériel, véhicules, munition/carburant et pièces de rechange. Ces classes de ravitaillement sont chacune gérées par quatre unités organisationnelles. En parallèle nous formons, en fonction des années, environ 20 apprenti-e-s au CFC de logisticien. Je coordonne les quatre unités et l'atelier des apprenti-e-s dans toutes les activités et projets qui nous sont attribués. Parallèlement, j'assure la suppléance du chef du domaine ravitaillement du CLA-G.

Qu'avez-vous fait avant de travailler au CLA-G?
J'ai commencé par un apprentissage de mécanicien automobile. Ensuite, j'ai effectué mon service militaire. C'est dans le cadre de celui-ci que je me suis découvert un intérêt pour la logistique. Le marché de l'emploi du domaine de l'automobile étant saturé à cette époque, il était nécessaire de changer d'orientation. J'ai démarré un emploi temporaire de logisticien dans le domaine de l'horlogerie. Dans cette entreprise, j'ai, par la suite, obtenu un emploi fixe, puis un poste de chef d'équipe et de remplaçant du chef du département logistique.

Enfant, que vouliez-vous devenir ?
Comme beaucoup d'enfants: policier ou pilote d'avion.

Votre premier salaire ?
Je suis fils d'agriculteur. Pour la famille, les vacances d'été étaient dévolues au travaux des champs. En échange du travail fourni, mes parents m'offraient, en fin d'été, une journée «parc d'attraction». Ce n'était pas un vrai salaire, mais, avec le recul, ce fut une excellente école de vie. Grâce à cela, j'ai appris que l'investissement personnel est toujours récompensé.

Quelle est votre qualité première?
La rigueur et le fait de toujours chercher le point positif dans chacune des situations.

Quels sont vos loisirs?
Ma plus grande passion est tout simplement ma famille. J'attache beaucoup d'importance à ce qu'elle ne manque de rien, à lui accorder le plus de temps possible et à partager un maximum de choses ensemble.

Comment êtes-vous devenu membre de l'APC?
Je suis membre depuis 2011. Dans un premier temps, j'ai été très intéressé par les offres proposées par l'association. Les employé-e-s de la Confédération ont de la chance d'avoir une telle organisation qui défende leurs intérêts. Il était donc à mon avis essentiel d'y adhérer.

La solidarietà, un elemento essenziale del nostro sistema pensionistico

Coloro che hanno lavorato per tutta la vita dovrebbero poter invecchiare con dignità ed essere tutelati in età avanzata. Questo è anche quanto la nostra costituzione vuole. Per provvedere a questo scopo il Consiglio federale ha appena approvato il disegno di legge AVS 21.

Grazie al finanziamento concepito con il principio di ripartizione e al limite massimo della rendita, l'AVS è il piano di previdenza solidale. Tuttavia, a causa dell'invecchiamento demografico, ha bisogno di risorse finanziarie supplementari. Le opinioni divergono sul fatto che possa essere sufficiente che le donne contribuiscano a questo finanziamento principalmente aumentando l'età pensionabile o che invece debbano essere utilizzate anche altre opzioni di finanziamento, come le eccedenze della Banca nazionale o della Tesoreria federale. Il secondo pilastro si trova in una situazione molto precaria perché i rendimenti sui mercati finanziari non sono più sufficienti. Il concetto di risparmio individuale non solo svantaggia i lavoratori a tempo parziale e le donne con poco o nessun carico di lavoro. Anche i lavoratori a basso salario hanno spesso prestazioni pensionistiche troppo basse. Un compromesso tra le parti sociali sul secondo pilastro presenta pertanto un concetto equilibrato che rafforza la solidarietà e rende più accettabile una riduzione del tasso di conversione nel II pilastro.

Sia AVS 21 che il progetto di legge LPP saranno discussi nel corso della prossima legislatura. La composizione del parlamento dopo le elezioni non sarà solo decisiva per queste tematiche. Per i collaboratori della Confederazione, delle aziende federali e del settore dei PF è molto importante che il blocco della politica del personale sia finalmente sostituito da una politica costruttiva. Devi dire la tua!

Barbara Gysi, présidente de l'association

#Lasuasegretariagenerale

Cari soci,

Le elezioni del Consiglio nazionale e del Consiglio degli Stati si terranno il prossimo 20 ottobre. Vorrei elencare 4 buoni motivi per cui vale la pena di andare alle urne e esprimere a propria opinione:

1. **Perché sono un mio diritto e privilegio poter votare ed operare una scelta.**
2. **Perché ogni voto conta!** Le elezioni si chiudono spesso con scarti di pochi voti. In quei casi ogni singolo voto contribuisce ad aiutare il partito che io sostengo a vincere. Il mio voto è quindi importante!
3. **Perché saranno gli altri a decidere se io non voterò!** Se non voterò, altri decideranno chi mi rappresenta.
4. **Perché con il mio voto decido come sarà la futura politica del personale dell'Amministrazione federale.** Nei prossimi quattro anni, i candidati eletti prenderanno decisioni che riguardano tutti noi. Assicuratevi che questi siano donne e uomini che rappresentino al meglio i vostri interessi.

Per rendere la vostra scelta un po' più semplice, abbiamo inserito sulla nostra homepage una panoramica dei comportamenti di voto sulle proposte relative al personale **www.pvb.ch/elections.** Qui potete vedere in modo compatto e chiaro chi ha lavorato per gli interessi dei collaboratori della Confederazione, delle aziende federali e del settore dei PF e chi no

Janine Wicki, segretaria generale

PVB APC

La Reka-Card fa il suo debutto presso l'APC!

Dal 1° gennaio 2020, l'APC introdurrà la Reka-Card nella sua offerta di servizi per i suoi membri, in sostituzione dei Reka-Check. Le condizioni rimarranno invariate:

10% di sconto su un importo massimo di 500 franchi Reka.

Perché questo cambiamento?
Nell'era della digitalizzazione, anche i nostri sistemi di pagamento sono soggetti a modifiche. Nel caso di Postfinance o Maestro, ad esempio, ogni cliente Reka avrà un conto personale con una carta di credito. L'APC ha avuto ampie discussioni con Reka per ottenere le migliori condizioni possibili per i suoi membri; ed è una delle ultime associazioni ad effettuare questo cambiamento a partire dal 1° gennaio 2020.

Cosa c'è da considerare?
Ad inizio novembre tutti i soci APC riceveranno una lettera con le necessarie spiegazioni e una polizza di versamento. Dopo il pagamento, Reka accrediterà l'importo sulla carta Reka. Si prega di notare che i pagamenti possono essere effettuati in più rate e che il modulo rimane valido fino a novembre 2020.

I membri che non hanno accesso a Internet riceveranno tutto il supporto necessario dal servizio clienti Reka, che invierà loro tutti i documenti necessari per ottenere la Rekacard o, se desiderato, direttamente gli assegni Reka.

È ancora possibile ricevere Reka-Check?
Se si preferiscono i Reka-Check, è possibile convertire il credito elettronico in Reka-Check online tramite il proprio conto RekaNet. A causa delle garanzie di sicurezza dell'invio, i costi di questa conversione ammontano a CHF 10.- ad eccezione dei membri in pensione, secondo la decisione del Comitato direttivo d'APC, che ha deciso di fare questo gesto a favore dei membri più anziani che sono più propensi a trattare il denaro Reka sotto forma di chèques.

Posso trasferire la mia quota di denaro Reka a uno dei miei colleghi?
È possibile trasmettere le polizze di versamento o la quota, anche se questo non sarebbe proprio nello spirito del regolamento dei servizi di APC. Si prega di notare che, in caso di pagamento, l'importo sarà sempre accreditato sul conto corrente Reka del beneficiario. Se costui non dovesse ancora possedere una Reka-Card, un conto Reka con una Reka-Card verrà aperto automaticamente dopo aver ricevuto il pagamento. Il credito può essere trasferito a terzi mediante trasferimento da conto corrente a conto corrente nell'ambito di RekaNet.

Se avete domande, non esitate a contattarci:
pvb@pvb.ch o 031 938 60 61

reka

Come migliorare il suo budget per il tempo libero

Come trascorre il suo tempo libero? Fa sport, esce, le piace la natura? Per poterlo fare serve tempo, ma anche denaro. Con la sua iscrizione all'APC ha la possibilità di ottenere la Reka-Card per le sue attività di tempo libero e per le vacanze.

A ogni pagamento con la Reka-Card, può essere felice. Beneficia infatti automaticamente di uno sconto del 10 %. La carta è prepagata. Paga 450 franchi e riceve un credito di 500 franchi su la Reka-Card. L'APC regala 50 franchi all'anno – il 10 % di sconto – per il tempo libero e le vacanze.

Dove posso pagare con la Reka-Card?
Una gita in barca sul lago, un aperitivo nel suo bar preferito, una mostra speciale nel museo o una giornata sugli sci sullo Schilthorn – le possibilità di pagamento sono variate quanto i suoi interessi. Con oltre 9'000 punti di incasso in tutta la Svizzera, tutti troveranno qualcosa di proprio gusto. Tutti gli punti di incasso sono consultabili online all'indirizzo reka-guide.ch.

Ulteriori vantaggi si trovano su reka.ch/faq

Testo principale

Come te a me, così io a te

Romina Loliva

La previdenza per la vecchiaia è uno dei risultati più importanti della Svizzera. Tuttavia, per garantire le pensioni, tutti devono remare nella stessa direzione. Senza solidarietà – anche nel secondo pilastro – questa storia di successo potrebbe finire bruscamente.

Si può immaginare la vita di un pensionato. Non lavorare mai più, fare solo quello che si vuole fare. E ricevere i soldi ogni mese. Il cliché della vita quotidiana di un pensionato in Svizzera non può essere descritto con maggiore chiarezza. Ma la realtà è molto diversa. Un'esistenza sicura in età avanzata non è scontata, nemmeno in Svizzera, nemmeno se avete lavorato tutta la vita. Il costo della vita in Svizzera è elevato e spesso supera di gran lunga il budget ristretto dei pensionati. Il reddito pensionistico è in alcuni casi di gran lunga inferiore al precedente reddito lavorativo, soprattutto per le famiglie che sono già economicamente deboli. Coloro che hanno già dovuto convivere con redditi bassi durante la loro vita lavorativa dovranno quindi prestare ancora più attenzione al denaro in età avanzata. Questo sta spingendo un numero sempre maggiore di pensionati nella trappola della povertà.

Le rendite pensionistiche sono in calo

Questo è dovuto anche al costante calo del livello delle pensioni: il barometro delle pensioni 2019 appena pubblicato dal VermögensZentrum Svizzera (VZ) indica che l'aspettativa che almeno il 60% del reddito precedente possa essere coperto dalle pensioni non può più essere soddisfatto. Quindici anni fa, chiunque era in grado di percepire una rendita lorda di circa 62 000 franchi all'anno su un reddito di 100 000 franchi, ora deve accontentarsi di poco meno di 55 000 franchi e deve far fronte a un calo del 45 per cento rispetto al precedente reddito da lavoro. La situazione sta peggiorando notevolmente, in quanto il livello delle pensioni nel 2012 era già inferiore di circa il 7% rispetto alle previsioni del 2002, e oggi nel 2019 era già inferiore del 12% rispetto alle previsioni del 2009. Una situazione allarmante che mette alla prova uno dei risultati più importanti della Svizzera.

La necessità di una riforma è globale. I dati dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) per il 2018 mostrano che l'AVS sta perdendo il suo equilibrio. Con entrate totali di circa 43 miliardi di franchi, le spese totali di 44 miliardi di franchi hanno determinato un disavanzo di 1 miliardo di franchi. La popolazione attiva si trova ad affrontare un numero crescente di pensionati. Nel 1948, quando è stato istituita l'AVS, c'erano 15 pensionati ogni 100 persone occupate; oggi sono 29. Questo fenomeno si sta accelerando e raggiungerà il suo apice tra circa trent'anni: entro il 2030 tutti i baby boomer saranno in pensione. A quel punto, fino a 50 pensionati si troveranno l'uno di fronte all'altro. (UST, 2016).

> *Da un giorno all'altro, quando siamo andati in pensione, il nostro reddito si è dimezzato. Disponiamo ora di 5000 franchi al mese. Ce la caviamo, nonostante i premi sanitari e gli affitti molto elevati, che gravano su gran parte del nostro bilancio. Abbiamo lavorato tutta la vita e, al di là dell'aspetto finanziario, troviamo difficile dover spesso rinunciare a progetti e attività ricreative quando finalmente avremmo il tempo di goderne!*
> *Daniela et Roland, 65 e 66 anni, pensionati*

L'argomento divide la politica, perché per garantire la protezione della rendita di vecchiaia a lungo termine, è necessario apportare correzioni. Ci sono alcune bozze su come garantire le pensioni, ma le idee sono molto eterogenee: la parte borghese si sforza di innalzare l'età pensionabile a 67 anni e rendere più flessibili le prestazioni della cassa pensioni, mentre la sinistra sostiene l'aumento delle trattenute salariali e il rafforzamento dell'AVS attraverso l'aumento dell'imposta sul valore aggiunto; inoltre, introduce ulteriori fonti di finanziamento, come gli utili derivanti dai tassi di interesse negativi della Banca nazionale svizzera. La grande riforma denominata «Previdenza per la vecchiaia 2020», che comprendeva misure per il primo e il

secondo pilastro, è fallita nel 2017. Le ragioni sono molteplici, ma in linea di principio si può affermare che il rapporto prezzo/prestazioni deve essere giusto per la popolazione: Barbara Gysi, consigliere nazionale di San Gallo e presidente dell'APC, si esprime in poche parole: «La popolazione vuole una previdenza per la vecchiaia sicura e non una riduzione delle prestazioni. L'abbiamo sperimentato in diverse occasioni in passato. Perché le persone in età AVS hanno fatto molto per la nostra società come dipendenti, genitori, nonni e anche come volontari. Le riforme devono quindi essere equilibrate». Gysi si impegna per una solida previdenza per la vecchiaia: «Coloro che hanno lavorato tutta la vita dovrebbero essere ben protetti in età avanzata e in grado di vivere senza preoccupazioni. Anche questo è un mandato costituzionale. Affinché ciò sia garantito, la previdenza per la vecchiaia deve essere finanziariamente stabile».

La solidarietà è indispensabile

La solidarietà è la chiave: come voi per me, così io per voi, per così dire. Perché prima o poi, chi paga oggi sarà beneficiario e chi percepisce una pensione oggi avrà finanziato le generazioni precedenti con i propri contributi per decenni. Janine Wicki, segretario generale dell'APC, dalle sue esperienze come consulente conosce molti casi in cui la previdenza per la vecchiaia svolge un ruolo importante ed è con-

Secondo pilastro: il compromesso delle parti sociali

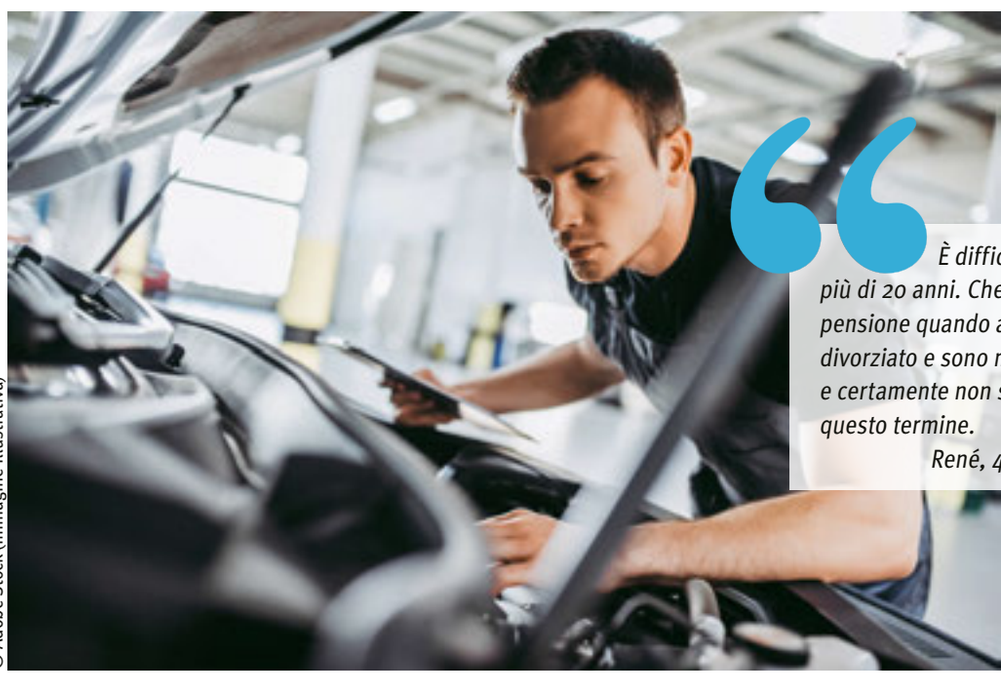
In seguito al fallimento della previdenza per la vecchiaia 2020 in occasione della votazione del 2017, il Consiglio federale ha incaricato le parti sociali di negoziare una proposta di soluzione per la stabilizzazione della previdenza professionale. Il requisito più importante era il mantenimento del livello delle prestazioni. Il 2 luglio 2019, dopo un anno di trattative, l'USS, Travail.Suisse e l'associazione dei datori di lavoro hanno presentato il cosiddetto compromesso delle parti sociali.

Questo compromesso comprende le seguenti misure

- *Il tasso di conversione minimo sarà ridotto al 6,0% in un unico passaggio.*
- *La deduzione di coordinamento, che determina il salario assicurato, viene dimezzata. La riduzione porta direttamente a un aumento del guadagno assicurato.*
- *Gli accrediti di vecchiaia (contributi salariali) per il secondo pilastro saranno adeguati. Un nuovo accredito di vecchiaia del 9% sul salario assicurato LPP viene applicato all'età di 25–44 anni; a partire dai 45 anni l'accredito di vecchiaia è del 14%.*
- *Saranno aboliti i sussidi per i datori di lavoro con strutture di età sfavorevoli.*
- *I futuri beneficiari riceveranno un complemento di pensione pro capite finanziato con versamenti di solidarietà come importo fisso. L'integrazione previdenziale è finanziata da un contributo salariale dello 0,5% sul reddito annuo AVS fino a CHF 853 200.–.*
- *Una generazione transitoria (quindici nuove casistiche di pensionati a partire dall'entrata in vigore della revisione) riceve un complemento di previdenza garantito. A partire dal 16° anno, il Consiglio federale determinerà annualmente l'importo del complemento di previdenza sulla base dei fondi disponibili.*
- *Con un nuovo premio, gli accantonamenti necessari per finanziare le garanzie di rendimento possono essere calcolati in modo trasparente e rendicontati in futuro.*
- *Il Consiglio federale – in accordo con le parti sociali – redigerà un rapporto almeno ogni cinque anni. La relazione definisce le basi per la determinazione dell'aliquota minima di conversione e dell'importo dell'integrazione pensionistica.*

Il compromesso è già stato sottoposto al Consiglio federale con l'obiettivo di completare la modernizzazione della previdenza professionale entro il 2021.

Fonte: USS



© Adobe Stock (Immagine illustrativa)

È difficile immaginarsi così' lontano, tra più di 20 anni. Che cosa rimarrà del mio fondo pensione quando andrò in pensione? Inoltre, sono divorziato e sono molto indietro nei miei contributi, e certamente non sarò in grado di recuperare entro questo termine.

René, 43 anni, polimeccanico

Non mi sono mai sentita realmente riguardata dal dibattito sulla previdenza professionale fino a poco tempo fa. Io contribuisco al 1° e 2° pilastro, è obbligatorio, ma non ho davvero pensato al pensionamento. Ciò che mi ha fatto cambiare idea è stato il recente pensionamento di mia madre e i problemi finanziari che ne sono derivati. Riceve solo una pensione molto piccola ed è costretta ad accumulare piccoli lavori per sopravvivere. Da allora, sì, sono preoccupata e, soprattutto, contrariata.

Natascha, 28 anni, grafica

© Adobe Stock (Immagine illustrativa)

I problemi strutturali del secondo pilastro

Circa un quinto del patrimonio previdenziale del secondo pilastro è gestito da assicuratori del ramo vita. Queste sono orientate al profitto e subordinano l'idea di un'assicurazione sociale basata sulla parità al perseguimento del profitto. In questo modo il denaro fluisce dalle rendite a spese degli assicurati, che si trovano di fronte a pensioni sempre più basse. Gli assicuratori devono utilizzare le plusvalenze che generano per finanziare non solo le loro pensioni, ma anche i dividendi dei loro azionisti, il che riduce sempre più le prestazioni che forniscono ai loro assicurati.

I costi di amministrazione e di gestione patrimoniale sono attualmente stimati a circa 5 miliardi di franchi all'anno. A seconda dell'istituto di assicurazione, queste variano da CHF 100 a CHF 900 per persona assicurata all'anno. Questa forbice dimostra anche come vengono determinati arbitrariamente i costi. Un confronto significativo è impedito dalla mancanza di trasparenza nelle polizze assicurative.

Ci sono molte offerte diverse che spesso sono eccessivamente onerose. Per questo motivo le aziende e i loro dipendenti dipendono dalla consulenza di broker e agenti che applicano commissioni elevate sulle prestazioni pensionistiche.

Questi sviluppi portano ad un eccessivo e ulteriore deflusso di denaro, che si riflette nelle prestazioni pensionistiche. Ciò di cui abbiamo bisogno è la trasparenza e la comparabilità, nonché il rafforzamento della rappresentanza dei lavoratori in seno ai comitati pensionistici.

Fonte: USS

vinta che solo una soluzione collettiva e solidale può favorire tutti: «Non tutti possono provvedere da soli alle proprie necessità in età avanzata. Dipendono in tutto o in parte dall'aiuto di altri. Inoltre, è più efficiente e finanziariamente vantaggioso se non tutti devono prendersi cura da soli delle proprie prestazioni. Ecco perché la previdenza per la vecchiaia è organizzata collettivamente e caratterizzata dalla solidarietà». La solidarietà gioca su diversi livelli: tra persone attive e pensionati, tra coloro che muoiono prematuramente e coloro che vivono troppo a lungo, tra sani e disabili, persone sole e famiglie o tra uomini e donne, dice Wicki.

Le donne sono particolarmente colpite dalla situazione problematica delle rendite per la vecchiaia. Lavorano spesso a tempo parziale, hanno notevoli lacune nei contributi a causa della maternità e del lavoro di assistenza non retribuito e ancora oggi guadagnano spesso meno degli uomini – e spesso sono quindi penalizzate al momento della pensione. Barbara Gysi afferma: «Le donne hanno spesso un reddito da lavoro più basso e quindi quasi nessun reddito del secondo pilastro. Questo è molto evidente nella vecchiaia».

La cassa pensione ha una nuova possibilità

Ma non è solo l'AVS che sta perdendo colpi. Anche il secondo pilastro, a lungo considerato un investimento individuale valido per la vecchiaia perché dipendente dal salario, è sempre più sotto pressione. A differenza dell'AVS, che funziona secondo il principio della ripartizione, la previdenza professionale è strutturata secondo il metodo di finanziamento. Ciò significa che i risparmi accumulati dai dipendenti sono investiti sul mercato dei capitali e sono destinati a produrre un profitto. Questo a sua volta ha un impatto sulle prestazioni pensionistiche. Janine Wicki spiega: «I benefici del secondo pilastro dipendono in larga misura dai rendimenti dei mercati finanziari. Inoltre, i costi per l'amministrazione e la gestione patrimoniale ammonteranno presto a 5 miliardi di franchi all'anno, il che comporterà un ulteriore deflusso di denaro dagli assicurati.»

Se vogliamo mantenere le pensioni di vecchiaia, la situazione deve essere stabilizzata. E poiché i grandi pacchetti di riforma hanno più difficoltà dei piccoli adeguamenti, il Consiglio federale cerca di riformare la previdenza professionale dopo il fallimento di «Previdenza per la vecchiaia 2020». Un anno fa, per trovare una soluzione praticabile, è stato chiesto alle parti sociali di riunirsi attorno a un tavolo con l'obiettivo di costruire un calcolo misto con cui i dipendenti e i datori di lavoro possano convivere. Hanno concordato un compromesso che si baserà sulla solidarietà: la cassa pensione ha una nuova possibilità.

Herzlich Willkommen beim PVB!

Elias,
neuer stv. Generalsekretär

Seit dem 16. September ist Elias Toledo unser neuer stv. Generalsekretär. Wir freuen uns, dass wir mit ihm einen erfahrenen und motivierten Gewerkschafter und Netzwerker gewinnen konnten. Er stellt sich in folgendem Interview vor.

Warum hast du dich entschieden, diese neue Herausforderung beim PVB anzunehmen? *Ein guter «Service Public» ist essentiell für eine funktionierende Demokratie. Dies ist nur dank den Arbeitnehmenden des Bundes möglich, weshalb die entsprechenden Arbeitsbedingungen gerecht und attraktiv gestaltet sein müssen. Mit dem Wissen und der Erfahrung, welche ich in den vergangenen Jahren sammeln durfte, kann ich hierfür meinen Beitrag leisten.*

Wo hast du vorher gearbeitet? *Ich war in den letzten fünf Jahren als Geschäftsführer der Gewerkschaft kapers tätig. Die Gewerkschaft kapers ist, mit ihren knapp 3000 Mitgliedern, die grösste Interessenvertretung für Flight Attendants in der Schweiz. In meiner Funktion gelang es mir unter anderem zusammen mit meinem Vorstand einen fortschrittlichen und zukunftsfähigen Gesamtarbeitsvertrag mit dem Luftfahrtunternehmen Swiss abzuschliessen.*

Worauf bist du besonders stolz? *Kapers entwickelte sich durch meine Arbeit der letzten fünf Jahre immer mehr zu einer Gewerkschaft und hat sich von der Logik eines Berufsverbandes lösen können. Ein Schritt dahin war unter anderem der, dass kapers beim Gewerkschaftsbund des Kantons Zürichs Vollmitglied geworden ist. Ein Weiterer, dass kapers beim Bildungsinstitut der Gewerkschaften «Movendo» eine Trägerorganisation wurde. Der wichtigste Schritt war jedoch, dass wir bei kapers unser Tun und Handeln stets in einem politischen Kontext gestellt haben.*

Dein Wunsch für die Zukunft oder deine grösste Hoffnung? *Ich wünsche mir beim PVB viele spannende Begegnungen mit Mitgliedern. Gleichzeitig erhoffe ich mir, dass es uns als PVB gelingen wird vermehrt bei der Basis zu sein und nicht als Funktionärsapparat empfunden zu werden. Gewerkschaftliche Arbeit soll, wenn immer möglich, bei den Arbeitnehmenden stattfinden, das heisst vor Ort, konkret und spürbar sein.*

Was für Akzente möchtest du als stellvertretender Generalsekretär bei PVB setzen? *Nur mit aktiven Mitgliedern in den Verwaltungseinheiten wird es längerfristig einen starken und durchsetzungsfähigen PVB geben. Ein Schwerpunkt wird deshalb sein, aktive Vertrauensleute zu gewinnen und so mit der Zeit ein nachhaltiges Vertrauensleutenetz zu etablieren. Besonderes Augenmerk will ich dabei auf die jüngere Arbeitnehmende richten. Sie gilt es von einer Mitgliedschaft beim PVB zu überzeugen und längerfristig an uns zu binden. Hierfür habe ich bereits konkrete Ideen…*

Wofür schlägt dein Herz neben der Gewerkschaftsarbeit? *Eine gerechte Gesellschaft, in der alle die gleichen Chancen haben, ist mir besonders wichtig. Daher war ich jahrelang im Vorstand von Pink Cross (Dachverband der schwulen und bi Männer*) tätig. Ausserdem moderiere ich auf Radio Lora eine Sendung, die sich schwerpunktmässig mit Inhalten der verschiedenen Communities (LGBTIQ+*) auseinandersetzt. Und zu guter Letzt bin ich als Coach und Trainer im Volleyball tätig.*

Mai,
admin. Sachbearbeiterin

Mai Jost hat ihre Tätigkeit als administrative Sachbearbeiterin beim PVB anfangs April aufgenommen. Sie stellt sich in folgendem Interview vor.

Warum hast du dich entschieden, diese neue Herausforderung beim PVB anzunehmen?
Weil es ein cooler Arbeitgeber ist und ich in einem tollen Team arbeiten darf. Die Arbeit ist sehr vielseitig und man lernt die Dinge aus verschiedene Blickwinkeln zu betrachten, wie z.B. die des Arbeitgebers sowie die des Arbeitnehmers. Mir gefällt es hier zu arbeiten, da wir immer versuchen die beste Lösung für alle Beteiligten zu finden. Verworrene Situationen aufzusprengen und Kompromisse einzugehen und unseren Mitgliedern eine gute Lösung zu bieten, das ist ein tolles Arbeitsgebiet. Zufriedene Mitglieder bedeutet auch immer eine erfolgreiche Arbeit. Ich bin stolz Teil davon zu sein und möchte mein Können und Tun gerne dazu beitragen. Ganz besonders mit dem PVB Team!

Wo hast du vorher gearbeitet? *Beim Schweizerischen Verpackungsinstitut als Sachbearbeiterin in einem kleinen Team von sechs Mitarbeitern. Gemeinsam haben wir den Mitgliedern diverse Weiterbildungen, Tagungen und Wettbewerbe organisiert.*

Auf was bist du besonders stolz? *Auf meinen bisherigen Weg, den ich gegangen bin. Er war zwar nicht immer einfach, aber er hat mich an viele lustige, traurige und schöne Haltestellen vorbeigeführt.*

Dein Wunsch für die Zukunft oder deine grösste Hoffnung? *Dass die Solidarität und die Gemeinsamkeit in der Gesellschaft stärker werden. Der Egoismus an Gewicht verliert, dass man mehr gemeinsame Ziele hat und diese auch zusammen zu erreichen versucht. Kein Mobbing und mehr Offenheit und Toleranz.*

Dein Lieblingsfilm? *Schwierige Frage, ich als grosser Kinofan! Die Liste würde sehr lange werden (…) aber am Ende ist es doch: Avengers. Superhelden braucht es immer, egal in welcher Lebenssituation, denn sie lassen einem an das Gute glauben.*

Danke Rahel!

Ende Juni hat Rahel den PVB verlassen um sich bei swissuniversities als Leiterin der Kammer Fachhochschulen einer neuen Herausforderung zu stellen und in die Hochschulpolitik zurückzukehren.
Rahel ist im März 2015 als Verbandsekretärin zum PVB gestossen und hat das Team vom ersten Tag an tatkräftig unterstützt. Sie hat sich mit grossem Engagement für die Interessen der Mitglieder bei individuellen Problemen am Arbeitsplatz wie auch für einen guten Service public gegenüber dem Sozialpartner eingesetzt. Besonders zu erwähnen ist ihr Einsatz bei den Parlamentsdiensten. Hier hat sie die Reorganisation eng begleitet und dabei mit Verve die kollektiven Interessen der Mitarbeiter_innen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Generell hat Rahel mit ihrem Engagement, ihrer Fachkompetenz und ihrer Kreativität sehr gute Verhandlungsergebnisse erzielt. Sie hat den PVB in der SGB-Frauenkommission vertreten und dabei massgebend unsere Vorbereitungsarbeiten und unsere Aktionen am 14. Juni mitgestaltet und sich mit Herzblut für unsere feministischen Gewerkschaftsanliegen eingesetzt. Im Juni 2016 hat Rahel zusätzlich die Funktion der Stellvertretenden Generalsekretärin übernommen und war für den Budgetprozess und die Mitgliederdienstleistungen zuständig. All diese Aufgaben hat sich mit grossem Einsatz wahrgenommen.
Liebe Rahel wir danken dir ganz herzlich für deine tolle Arbeit für den PVB und wünschen dir für deine neue berufliche Herausforderung alles Gute.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin und Janine Wicki, Generalsekretärin

Über 4 Jahre hast du dich für die PVB-Mitglieder mit viel Herzblut und Engagement eingesetzt. Mit deinem fundierten Wissen und unermüdlichen Einsatz hast du viele Bundesangestellte erfolgreich beraten und zum Teil in schwierigen Situationen unterstützt. Wir sind dir sehr dankbar, dass wir mit dir eine Verbandssekretärin hatten, die im Interesse unserer Mitglieder jeweils die bestmöglichen Lösungen suchte und auch umsetzen konnte. Wir haben deine Arbeit immer sehr geschätzt. Du hast hartnäckig, jedoch immer ehrlich und empathisch, für alle Anliegen gekämpft. Ganz herzlichen Dank dafür Rahel!
Ein starker Service Public ist für dich wirklich ein wichtiges Anliegen und so ist es auch keine Überraschung, dass du nun die neue Herausforderung bei swissuniversities als Geschäftsführerin der Kammer Fachhochschulen angenommen hast. Wir bedauern sehr, dass wir eine ausgezeichnete Verbandssekretärin und Kollegin verlieren. Aber wir freuen uns für dich, dass dein Wunsch, aktiv die Hochschulpolitik mitzugestalten, nun in Erfüllung geht.
Für die neue berufliche Herausforderung wünschen wir dir Rahel alles Gute, viel Erfolg und Freude. Wir freuen uns, dass du auch weiterhin Mitglied unseres PVB bleibst.
Als PVB-Delegierte des GKB (Gewerkschaftsbund des Kantons Bern) wirst du auch weiterhin für unsere Anliegen kämpfen.
Liebe Rahel, nochmals ein grosses Merci für deine Arbeit als Verbandssekretärin und die tolle Zusammenarbeit.

Ruedi Lüthi, Präsident der Sektion Finanzdepartement

Ich erinnere mich an das erste Gespräch mit Rahel als wäre es gestern gewesen. Eine glasklare Ansage was nun die Prioritäten sind und worin die Herausforderung besteht. Ich war und bin bis heute beeindruckt von der schnellen und treffenden Situationsanalyse. Es war definitiv etwas vom Hilfreichsten was mir widerfahren ist.

Nora Kelemen, Mitglied des PVB

Elektroautos: Lohnt sich der Umstieg?

Von der Nische zum Massenmarkt: Auf Schweizer Strassen sind immer mehr Elektroautos zu sehen. Erfahren Sie hier die Gründe für den Boom.

Von Januar bis April 2019 wurden in der Schweiz bereits 10'000 neue Elektro- oder Hybridfahrzeuge zugelassen. Im März war der Tesla Model 3 sogar der meistverkaufte Neuwagen. Was sind die Hintergründe?

Umweltbilanz: Pro und Contra

Elektroautos stossen beim Fahren keine Abgase aus. Wer Ökostrom tankt, fährt noch umweltfreundlicher. Ohnehin stammen in der Schweiz 62 Prozent des Stroms aus erneuerbarer Energie, zumeist Wasserkraft. Doch die Produktion der Batterien belastet die Umwelt. Bei der Entsorgung gibt es ebenfalls viele offene Fragen. Die Hersteller arbeiten an Lösungen, etwa beim Recycling.

Lautlosigkeit: Fluch oder Segen?

Elektroautos sind bei niedriger Geschwindigkeit fast lautlos, ein Segen für Anwohner von vielbefahrenen Strassen. Doch die Unfallgefahr könnte steigen, weil der Motorenlärm Fussgänger und Velofahrer warnt. Deshalb wird darüber diskutiert, Elektroautos künstlich mit Geräuschen zu versehen.

Schnellere Ladezeiten

Bislang werden Elektroautos vor allem für kurze Fahrten genutzt. Doch die Hersteller arbeiten an höheren Reichweiten. Und aktuell entsteht in der Schweiz ein Netz von schnellen Ladestationen mit Ladezeiten von nur 30–60 Minuten.

Teuer beim Kauf, günstig beim Tanken

Der Anschaffungspreis für Elektrofahrzeuge ist oft höher, dafür sind die Tankkosten günstiger. Ausserdem bieten einige Kantone Subventionen oder Vorteile bei der Verkehrsabgabe. Auch Zurich als Versicherer fördert die Elektromobilität mit deutlich günstigeren Prämien gegenüber vergleichbaren Fahrzeugen mit konventionellem Antrieb.

Fazit: Eine ernsthafte Alternative

Langsam, aber sicher werden Elektroautos für jedermann zu einer interessanten Alternative. Gleichwohl wird es noch etwas dauern, bis Elektroautos einen spürbaren Anteil im Strassenverkehr erreichen – denn es dauert etwa 20 Jahre, bis sich der gesamte Bestand komplett erneuert.

ZURICH

Impressum

Erscheinungsweise: 5-mal pro Jahr

Redaktion:
Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
Redaktoren/-innen: Janine Wicki, Jürg Grunder und Luc Python
Kommunikationsleiterin und Redaktorin:
Martine Currat-Joye
Administrations- und Sektionsverantwortliche: Natascha Krebs und Tamara Schindler
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: pvb@pvb.ch, www.pvb.ch

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

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

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

WEMF-beglaubigte Auflage: 9186 Exemplare