

Magazin-e

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



Home-
office

Telearbeit: «Eine Win-win-Strategie»

Homeoffice gewinnt an Bedeutung | Seite 10

Le télétravail: «Une stratégie gagnant-gagnant»

Le «Home Office» prend de l'ampleur | Page 20

Il telelavoro: «Una strategia win-win»

Il concetto di «home office» sta prendendo piede | Pagina 31

Bis zu
20 %
Prämien
sparen

Ich will beides.

Eine einfache Online-Krankenkasse und persönliche Beratung?
Als Mitglied des PVB bekommen Sie beides und erst
noch günstiger. Jetzt mit nur ein paar Klicks wechseln:
kpt.ch/pvb



Zum Beispiel*

Hypothek 3 Jahre: **0,85%**
Hypothek 6 Jahre: **1%**

*Änderungen vorbehalten



B E K B | B C B E

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

Ihre Vorteile

- Vorteilhafte Konditionen auf Festzinshypotheken
- Kein Forward-Zuschlag bis 12 Monate
- Keine Bearbeitungsgebühren

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

Inhalt

Editorial: Der PVB geht auf Tournee! | Seite 6

3 Buchstaben ... in 2 Worten: Keine Angst haben und das Leben geniessen! | Seite 6

Janine Wicki ... designierte Generalsekretärin des PVB | Seite 7

Vernehmlassungen: Der PVB wehrt sich für die Angestellten des Bundes | Seite 7

Dossier: Telearbeit: «Eine Win-win-Strategie» | Seite 10

Interview ... mit Barbara Schaeerer, Direktorin EPA | Seite 14

7 Fragen an ... Anna Sara Ernst | Seite 15

Ratgeber: Publica und Telearbeit | Seite 17

Sommaire

Editorial: L'APC part en tournée! | Page 18

3 lettres ... en 2 mots: Même pas peur et que l'on s'amuse! | Page 18

Consultations: L'APC se mobilise pour le personnel de la Confédération | Page 19

Janine Wicki ... nouvelle secrétaire générale de l'APC | Page 19

Dossier: Le télétravail: «Une stratégie gagnant-gagnant» | Page 21

Interview ... de Barbara Schaeerer, directrice de l'Office fédéral du personnel | Page 25

Conseils: Publica et télétravail | Page 27

7 questions à ... Tania Mobilia | Page 28

Sommario

Editoriale: L'APC va in tournée | Pagina 29

3 lettere ... in 2 parole: Nemmeno paura, e che ci si diverta! | Pagina 29

Janine Wicki ... nuova segretaria generale dell'APC | Pagina 30

Dossier: Il telelavoro: «Una strategia win-win» | Pagina 31

Sektionen – Sections – Sezioni | Seite 34

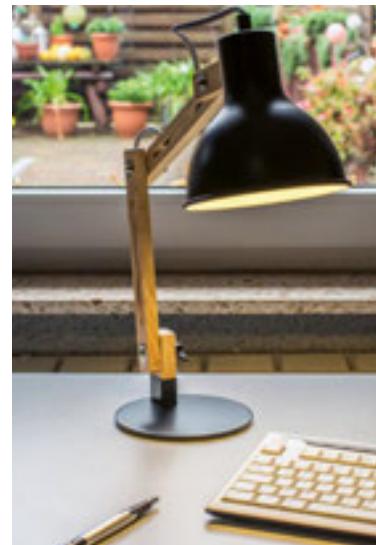
Der PVB wehrt sich für die Angestellten des Bundes

In den letzten Monaten wurden den Personalverbänden mehrere Vernehmlassungen zur Bundesgesetzgebung für das Personal unterbreitet. Dank dem PVB werden nun die für die Organisation der Pflege und Betreuung eines kranken Angehörigen oder einer kranken Angehörigen erlaubten Tage von zwei auf drei Tage erhöht. Unsere Generalsekretärin hat im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Treffen gefordert, dass in der Bundespersonalgesetzgebung diesbezüglich die gleichen Regeln gelten wie im Obligationenrecht. [Seite 7](#)



7 questions à ...

Tania Mobilia. Elle est apprentie employée de commerce et travaille à l'EPFL, dans un laboratoire. Elle habite à Crissier. [Page 28](#)



Il telelavoro:

«Una strategia win-win»

Se le direttive concernenti il telelavoro emanate dall'Ufficio federale del personale (UFPER) danno la libertà a ciascuno dei sette dipartimenti di adottare la propria politica. Il concetto di «home office» sta prendendo piede perché concerne già il 28% degli svizzeri. Verifiche a campione in due settori dell'Amministrazione federale. Uno si interessa soprattutto alle cifre (l'UST), l'altro parecchio alle lettere, la Biblioteca nazionale. [Pagina 31](#)



Wir waren da! Nous y étions!

13. September 2017

Lernendentag VBS,
Sand Schönbühl



19. September 2017

Bundesamt für Gesundheit (BAG),
Liebefeld

19. September 2017

Bundesamt für
Lebensmittelsicherheit
und Veterinärwesen (BLV),
Liebefeld





www.facebook.com/pvbapc

Memory LOVE Service public 2.0

Nehmen Sie an unserem Memory auf unsre Facebook-seite teil, und mit etwas Glück gewinnen Sie eine Woche Ferien!

Participez à notre Memory sur notre page Facebook et tentez de gagner un voyage d'une semaine!

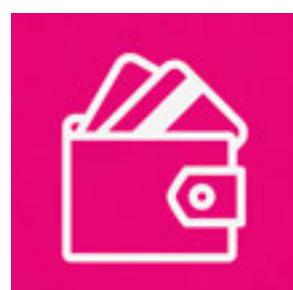


ÜBERZEUGEN SIE EINE KOLLEGIN ODER EINEN KOLLEGEN (ODER GLEICH MEHRERE) DAVON, MITGLIED DES PVB ZU WERDEN!

100 Franken zu gewinnen!

Im Rahmen unserer neuen Kampagne lancieren wir eine spezielle Aktion: Überzeugen Sie eine Kollegin oder einen Kollegen (oder gleich mehrere) davon, Mitglied des PVB zu werden. Für jede neue Mitgliedschaft erhalten Sie eine Prämie von **100 Franken**.

Ihre Kolleginnen und Kollegen profitieren drei Monate lange von einer kostenlosen Mitgliedschaft. Um von diesem Angebot zu profitieren, vermerken Sie den **Code 2** im Beitrittsformular.



À VOUS DE CONVAINCRE UN-E OU PLUSIEURS DE VOS COLLÈGUES D'ADHÉRER À L'APC!

100 francs à gagner!

Dans le cadre de notre nouvelle campagne, nous lançons une action spéciale: à vous de convaincre un-e ou plusieurs de vos collègues d'adhérer à l'APC. Pour chaque nouvelle adhésion, vous recevrez une prime de **100 francs**.

Votre collègue bénéficiera de trois mois de cotisation gratuits. Ajoutez **le code 2** dans le formulaire d'adhésion.

Der PVB geht auf Tournee!

Mit unserer neuen spritzigen Kampagne LOVE Service public 2.0 zeigen wir auf allen Kanälen, welche Leistungen das Personal des Bundes, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereiches erbringen. Wir machen Ihre Arbeit sichtbar – auch in den sozialen Medien. Denn die Digitalisierung macht weder bei der Bundesverwaltung halt, noch bei uns. Wir nehmen den Ball auf und spielen ihn auf Instagram, Facebook & Co. Doch bei aller digitaler Aktivität ist eben auch die Präsenz vor Ort wichtig.

Und genauso geht es auch mit der Telearbeit. Nicht alles kann mit Telearbeit erledigt werden, und zu viel davon isoliert die MitarbeiterInnen und lässt sie nicht mehr genügend an den Prozessen teilhaben.

Kürzlich war ich an einer Veranstaltung von Public Health Schweiz zum Thema Burn-out und habe dort auch über Regelungen aus Sicht der Arbeitnehmenden referiert. Warum erwähne ich das an dieser Stelle? Ganz einfach darum, weil das Aufweichen der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit eine grosse Gefahr darstellt. Häufige Unterbrechungen und ständige Erreichbarkeit haben klar negative Auswirkungen. Bei der Telearbeit braucht es aber darum nicht nur einen ruhigen Ort, sondern auch eine hohe Selbstkontrolle und klare Regelungen und Abgrenzungen. Es braucht eine klare Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, und es ist unabdingbar, Arbeitszeit klar zu erfassen. Denn in nur 16% der Telearbeit wird die Arbeitszeit erfasst. Und der Bund tut gut daran, wenn er diesbezüglich klare Vorgaben an alle Departemente macht und keinen Wildwuchs zulässt. Damit dieses grundsätzlich gute Instrument nicht zum Negativen verkommt. Das wäre schade, denn die vom PVB unterstützte Telearbeit bietet zahlreiche Vorteile, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben oder die Verringerung des Pendlerverkehrs.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

3 Buchstaben ...

in 2 Worten

Keine Angst haben und das Leben geniessen!

Die Sommerferien sind vorbei, und der Alltag hat uns wieder. Sogar der Regen hat wieder Einzug gehalten! Hat der liebe Gott oder MeteoSchweiz (wer weiss!) wie ich etwas gegen das Ende der Ferien?

Und doch möchte ich noch ein wenig von meinen Ferien erzählen. Zuerst genoss ich das Paléo-Festival (das grösste Schweizer Open Air in der Romandie mit Woodstock-Atmosphäre) und traf dort meine Kollegen von MeteoSchweiz, die auch nichts gegen die Schauer ausrichten konnten, die uns begossen. Danach reiste ich in ein Land, das 2015 Opfer eines Terrorattentats geworden war. Meine guten Freundinnen meinten dazu: «Hast du keine Angst, ein Land zu besuchen, in dem das Risiko von Terrorattentaten besteht?» Ich antwortete, «nein». Schliesslich könnte man auch in Genf auf einem Fussgängerstreifen überfahren werden. Es kämen mehr Menschen bei Verkehrsunfällen ums Leben als bei Terrorattentaten, und das Leben von Frauen sei im eigenen Schlafzimmer gar gefährlicher als draussen auf der Strasse (siehe die Zahlen zu häuslicher Gewalt an Frauen!). Dazu kommt, dass ich mehrere Jahre lang geraucht habe, ich feiere gerne (ich spreche offensichtlich nicht von der Politik); eines Tages sterbe ich sowieso ... Doch das war nicht mein Haupt-



argument. Wenn wir aufhören zu reisen, zu leben, fröhlich zu sein, dann haben die Terroristen und alle, die von diesen Verrückten profitieren, um noch mehr Verbote zu verbürgen, gewonnen. Ohne mich – ich möchte leben und Spass haben. Und wer nichts riskiert, macht nichts aus seinem Leben.

Ausserdem vertraue ich den Leuten, die im Dienste unserer Sicherheit arbeiten. An den Stränden habe ich Polizeipatrouillen gesehen (eigentlich mag ich als Fotosujets lieber Dromedare, aber die tragen nicht viel zu unserer Sicherheit bei ...). Und mir wurde einmal mehr bewusst, dass ein guter Service public, bei dem die Sicherheit ein zentraler Punkt ist, es wert ist, verteidigt zu werden. Denn es sind sowohl die ZöllnerInnen und GrenzwächterInnen als auch die PolizistInnen, dank denen wir uns sicher fühlen können, oder es sind die EDA-Mitarbeitenden, die Informationen zu Risiken und Gefahren in fremden Ländern zur Verfügung stellen und an die ich mich wenden kann, wenn ich im Ausland Probleme habe. So denke ich sogar in den Ferien an den PVB und an alles, was er tut, um den Leuten zur Seite zu stehen, sodass wir in die Ferien fahren und dabei denken können: Keine Angst!

Maria Bernasconi, Generalsekretärin

Janine Wicki, designierte Generalsekretärin des PVB

Barbara Gysi

Die Geschäftsleitung hat in erweiterter Besetzung die Juristin Janine Wicki als designierte Generalsekretärin gewählt. Sie folgt auf Maria Bernasconi, ehemalige Nationalrätin, die den PVB während sechs Jahren führte und Ende 2017 vorzeitig in den Ruhestand tritt.



Janine Wicki, 41-jährig, verfügt über profundes personalrechtliches und politisches Wissen und kennt den Bund, die bundesnahen Betriebe und den ETH-Bereich bestens. Sie war während fünf Jahren beim Personalverband transfair als Branchenleiterin öffentliche Verwaltung und später als Leiterin Politik tätig. Seit 2016 ist sie selbstständig erwerbstätig. Janine Wicki ist ebenfalls Mitglied der Kassenzession Publica. Sie ist für die Grüne Freie Liste im Berner Stadtrat. Janine Wicki wird ihre Aufgabe beim PVB per 1. Dezember 2017 aufnehmen. Sie wird sich an der Delegiertenversammlung vom 30. Oktober den Delegierten präsentieren.

Wir freuen uns sehr, dass wir mit Janine Wicki eine kompetente und engagierte neue Generalsekretärin ge-

funden haben, die unser Team bestens ergänzt.

Wir danken Maria Bernasconi herzlich für ihr Engagement für den PVB. Sie hat während ihrer Amtszeit einen grossen Beitrag zur Weiterentwicklung und Ausstrahlung des Verbandes geleistet.

Der PVB wehrt sich für die Angestellten des Bundes!

Maria Bernasconi

In den letzten Monaten wurden den Personalverbänden mehrere Vernehmlassungen zur Bundesgesetzgebung für das Personal unterbreitet. So wurde nach dem Bericht des Bundesrates über das Lohnsystem (14.3999), welcher zum Schluss kam, dass nichts Grosses am System zu ändern sei, ausser den Lohnanstieg rückgängig wieder etwas zu erhöhen und den Ortszuschlag abzuschaffen, eine Revision der Bundespersonalverordnung vorgeschlagen. Der PVB hat sich als einziger Personalverband vehement gegen die Abschaffung des Ortszuschlages gewehrt. Und es hat sich gelohnt!

Der Bundesrat hat nach der Vernehmlassung beschlossen, den Ortszuschlag zu belassen. Die Finanzkommission des Nationalrates hat am 6. September getagt und mit Stichentscheid der Präsidentin den Antrag, den Ortszuschlag abzuschaffen, abgelehnt. Ein schöner Etappensieg für den PVB!

Nun werden aber noch andere Änderungen der Verordnung vorgeschlagen. So hat das EPA eine Revision der Bundespersonalverordnung zur Überbrückungsrente in die Konsultation geschickt. Nach dem Vorschlag sollten nur noch Angestellte mit hoher psy-

chischer und/oder physischer Belastung einen Beitrag des Arbeitgebers für eine Überbrückungsrente bekommen. Auch hier wehrt sich der PVB energisch gegen diese Verschlechterung, wird doch das Instrument der vorzeitigen Pensionierung oft auch in Vereinbarungen für Mitarbeitende, die nicht mehr mögen oder die man nicht mehr will, ausgehandelt. Hoffen wir, dass unser Widerstand auch hier Früchte trägt.

Zum Dritten schlägt eine andere Vernehmlassung vor, bei Krankheitsfall mit mehreren Ausfällen die Frist für die Bezahlung des Lohnersatzes zu

verschärfen. Wir sind dagegen und haben dies auch mitgeteilt, da es ja Krankheiten gibt (z. B. Krebs) bei denen man hie und da wieder arbeiten kann, man aber nie weiß, ob es schlimmer wird oder nicht. Wenn nun die Krankheitstage für die Dauer der Frist der Lohnfortzahlung zusammengezählt werden, wird diese Frist verkürzt, was vor allem schwer kranke Personen schädigen kann. Das kann der PVB nicht akzeptieren.

Am Schluss doch noch eine erfreuliche Nachricht: Dank dem PVB werden nun die für die Organisation der Pflege und Betreuung eines kranken An-

gehörigen oder einer kranken Angehörigen erlaubten Tage von zwei auf drei Tage erhöht. Unsere Generalsekretärin hat im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Treffen gefordert, dass in der Bundespersonalgesetzgebung diesbezüglich die gleichen Regeln gelten wie im Obligationenrecht. Denn hier war die BPV schlechter. Was ja nicht der Sinn und Zweck einer öffentlichen Verwaltung sein kann!

Sozialpartnertreffen mit der RUAG



Am 15. September 2017 fand das jährlich stattfindende Treffen mit der Konzernspitze der RUAG statt. Der PVB war durch den Verbandssekretär Jürg Grunder vertreten, der unter anderem der Konzernleitung die Fragen aus den Sektionen unterbreitete.

Strategie Teilprivatisierung

Seit 2015 ist eine Arbeitsgruppe daran, sich mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Entscheide sind keine gefällt. Aufseiten RUAG ist neu der ehemalige Direktor der Alkoholverwaltung Alexandre Schmidt für diese

Fragen zuständig. Schmidt meinte, dass die «Knetmasse nass ist» und somit noch viele Optionen möglich sind. Beim PVB ist diese Frage nach wie vor offen, und er ist froh, einen direkten Ansprechpartner zu haben.

Strategie RUAG

Schwerpunktig wird in die Bereiche Cyber und Space wie in den Strukturbau in Emmen investiert werden. Je nach Auftragslage kann es gut sein, dass es eine Konzentration auf die Orte Zürich, Bern, Emmen und Thun geben wird. Der PVB behält die Ent-

wicklungen im Auge und ist froh um die Meinungen der Mitglieder vor Ort.

Pensionskasse

Die Pensionskasse RUAG hat die technischen Parameter vor Kurzem angepasst. Weitere Änderungen scheinen nicht vorgesehen.

Arbeitnehmervertretende RUAG

Der PVB sucht den Kontakt zu den von der Belegschaft gewählten Arbeitnehmervertretern aller Bereiche (ANV) der RUAG. Es ist ein gemeinsames Treffen geplant.

Kündigungen

Vor Kurzem war in den Medien zu lesen, dass sich die RUAG von über 30 Mitarbeitenden getrennt hat. Die Personalverbände wurden darüber nicht informiert, was sehr zu bedauern ist.

Jürg Grunder

Aus KTI wird Innosuisse

Die heutige Kommission für Technologie und Innovation (KTI) wird per 1.1.2018 in Innosuisse umbenannt. Sie wird neu eine öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und erhält eine neue Organisationsstruktur. Die Anstellungsbedingungen für das Personal wie die Zuteilung zum Vorsorgewerk Bund bei Publica bleiben erhalten. Dies sind die wichtigsten Punkte der Info vom 28.6.2017 von der neuen Geschäftsführerin KTI/Innosuisse Annalise Eggimann und vom Ressourcenleiter Erich Bloch. *jg*

**Literweise
sparen!**



Mit Reka-Geld wird Tanken günstiger.

Beziehen Sie Reka-Geld mit Rabatt und bezahlen Sie damit bei AVIA und BP. Übrigens akzeptieren insgesamt über 9'000 Annahmestellen in der ganzen Schweiz Reka-Geld. reka.ch

**10 %
Rabatt!**

Mit Reka liegt mehr drin.

reka:

Reka-Geld: Mitglieder vom Personalverband des Bundes erhalten jährlich **10 % Rabatt** auf max. CHF 500.– Reka-Geld.

Veränderungen bei der Militärischen Sicherheit

Die Militärische Sicherheit (Mil Sich) ist von Veränderungen betroffen. Der Hauptsitz wird unter anderem von Bern nach Sion zügeln. Auch in den Regionen gibt es Veränderungen. Der PVB hat dem Kommandanten Mil Sich Brigadier Hans Schatzmann einige Fragen dazu gestellt (siehe das ganze Interview auf www.pvb.ch/Magazine).

Im Frühling 2017 hat der PVB, nachdem einige Anfragen von besorgten Mitgliedern und auch von Sektionsvorständen eingetroffen sind, den Brigadier Hans Schatzmann kontaktiert.

Dieser hat sich während zweier Sitzungen die nötige Zeit genommen, um dem PVB die aktuelle und vor allem die zukünftige Situation der Mil Sich zu erklären. Der PVB hat Verständnis

dafür, dass es sich hier um einen politischen Entscheid handelt und die Mil Sich sich entsprechend zu richten und zu organisieren hat.

Der PVB hat sich immer um die Anliegen seiner Mitglieder gekümmert und aktiv dazu beigetragen, dass für die Einzelmitglieder im Rahmen der Zumindestensregel Lösungen gefunden werden. Er hat auf hoher Hierarchiestufe interveniert, als er beispielsweise vernahm, dass Personen aus dem Raum Ostschwyz eine Detachierung nach Monte Ceneri erhalten haben, was absolut unzumutbar ist. Mit einer gewissen Erleichterung hat er zur Kenntnis genommen, dass die Detachierungen rückgängig gemacht wurden und Lösungen gefunden wurden, die einer Win-win-Situation entsprachen. Auffällig ist, dass recht viele über 50-Jährige von solchen Massnahmen betroffen waren, also Personen, die aufgrund ihres Alters auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr die allzu besten Voraussetzungen haben.

Jürg Grunder

Interviewauszug

PVB: Das Kommando der Mil Sich zügelt von Bern nach Sion. Was waren die Beweggründe dafür? Wie viele Personen sind davon betroffen?

Brigadier Schatzmann: Im Rahmen der Weiterentwicklung der Armee wird der Betrieb des Militärflugplatzes Sion eingestellt, und rund 100 Arbeitsplätze der Luftwaffe und der Logistikbasis werden aufgehoben. Im Gegenzug kommt Ende 2017 das Kommando der Militärpolizei mit 118 Planstellen nach Sion. Darin einge-rechnet sind die 25 Berufs-militärs, die in der neuen MP-Rekrutenschule in Sion arbeiten werden. Vom Umzug nach Sion sind 30 Mitarbeitende des Stabes der Militärischen Sicherheit in Bern direkt betroffen. Die

Kompensation von Arbeitsplätzen ist sicher ein wesentlicher Grund für die Verlegung der Militärpolizei ins Wallis.
Die gesamte Führung der Militärpolizei wird in den ehemaligen Gebäuden der Luftwaffe beim Flugplatz untergebracht. Die MP-Rekrutenschule wird in der Kaserne Sion auf dem Waffenplatz der Militärpolizei stationiert. Auch die übrigen Ausbildungskurse der Militärpolizei werden künftig in Sion stattfinden. Die Nähe von Einsatz und Ausbildung schafft grosse Synergien für die Führung und die Weiterent-



wicklung der Militärpolizei. Damit bietet sich uns in Sion eine einmalige Chance.

Vollständiges Interview unter:
www.pvb.ch/Magazine

Infoaustausch mit der Logistikbasis der Armee

«Der Mensch ist *der* Erfolgsfaktor» und «Wer einen guten Job macht, muss keine Angst haben, die Logistikbasis der Armee (LBA) entlässt keine guten Leute». Diese beiden Aussagen stammen vom Chef der LBA, Div Thomas Kaiser, anlässlich des zweiten Infoaustausches mit den Personalverbänden vom 7. September 2017 in Bern. Der PVB trägt diese beiden Aussagen gerne an seine Mitglieder weiter; aber auch mit der Bitte, sich im Zweifelsfall sofort beim PVB zu melden.

WEA

Zurzeit sei mit der Umsetzung der Weiterentwicklung der Armee (WEA) und den entsprechenden Abbauvorgaben von 280 Stellen für sieben Personen noch keine klare Stellenzuweisung erfolgt. Die LBA sei jedoch zuversichtlich, auch diesen Mitarbeitenden weiterhin eine gute Beschäftigung anbieten zu können. Dies allerdings unter der Voraussetzung, dass Parlament oder Bundesrat keine weiteren Sparvorgaben mehr beschließen würden. Diesen Appell richtete Div Kaiser auch an die Personalverbände, damit sie sich dafür einsetzen,

dass kein weiterer Personalabbau mehr erfolgen wird.

Die LBA muss mit der WEA mit 3'000 Stellen, also 8% weniger Personal, eine höhere Bereitschaft garantieren können. Bei einer Mobilmachung muss innert 24 Stunden auf einen Mehrschichtbetrieb umgestellt werden, um ein grosses Truppenaufgebot vollständig auszurüsten – eine grosse Herausforderung, die perfekte Vorbereitungen, eingespielte Abläufe und einen ausserordentlichen Einsatz der Mitarbeitenden erfordern wird.

Pikettdienst

Die Entschädigungen für den Pikettdienst würden aus dem gleichen Budget bezahlt, das auch die Lohnsumme enthalte. Deshalb sei es für den Chef LBA wichtiger, weniger Stellen abbauen zu müssen, als eine grosse Pikettorganisation zu finanzieren. Die verhandelnden Parteien konnten sich darauf einigen, die Entschädigungen auszubezahlen. Nur in Ausnahmefällen soll diese Bereitschaft durch Zeitzuschläge kompensiert werden.

Jürg Grunder



Telearbeit: «Eine Win-win-Strategie»

Jean-Luc Wenger

Zwar hat das Eidgenössische Personalamt (EPA) Richtlinien bezüglich der Telearbeit herausgegeben, aber es steht den sieben Departementen frei, ihre Praxis anzupassen. Homeoffice gewinnt an Bedeutung und betrifft bereits 28% der SchweizerInnen. Ein Augenschein in zwei Bereichen der Bundesverwaltung, von denen sich der eine vor allem mit Zahlen (Bundesamt für Statistik, BSF), der andere vor allem mit Buchstaben (die Nationalbibliothek, NB) beschäftigt.

Für das Home Office, wie die Telearbeit auch genannt wird, spricht natürlich die Zeit, die beim Arbeitsweg eingespart wird. Die Arbeitnehmenden können ihre gesamte Energie in die eigentliche Tätigkeit stecken, wenn ein Teil ihres Tages nicht fürs Pendeln verloren geht, dies ist mit Sicherheit ein beträchtlicher Produktivitätsgewinn. In Büros, die von mehreren Personen belegt werden, was bei Angestellten in der Regel der Fall ist, erweist sich die Telearbeit ebenfalls als Vorteil.

Ein Treffen mit Jean-Pierre Renfer, Leiter der Sektion Statistische Methoden (METH) beim Bundesamt für Statistik (BFS) in Neuenburg, und mit Sylvie Béguelin, Leiterin der Publikumsinformation in der Nationalbibliothek, hat zu diesem Thema stattgefunden.

Jean-Pierre Renfer war bereit, offen über die gängige Praxis in der Sektion zu sprechen. Bevor eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice verbringen darf, muss sie oder er vier Kriterien erfüllen, «aber in erster Linie handelt es sich um eine Vertrauensfrage».

Sie oder er muss beim BFS in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, die Telearbeit aus freien Stücken wäh-

len und einen entsprechenden Antrag stellen, der von den Vorgesetzten bewilligt werden muss. In der Regel sind beim METH einige Jahre Berufspraxis notwendig, um von dieser Möglichkeit Gebrauch machen zu können. Erst nach einer gewissen Erfahrung mit Projekten, die eine Entwicklung von statistischen Methoden erfordern, gewinnt man die für die Telearbeit nötige Eigenständigkeit.

Klare Ziele festlegen

Für einen Telearbeit leistenden Mathematiker ist es ein Segen, wenn er sich einen oder mehrere ganze Tage pro Woche auf die zu lösenden mathematischen Probleme konzentrieren kann. Selbstverständlich muss zu Hause ein geeigneter Raum zur Verfügung stehen, und die Person muss genau gleich wie im Büro tagsüber erreichbar bleiben. Sind die statistischen Methoden einmal entwickelt, müssen sie sorgfältig dokumentiert werden. Einmal mehr eignet sich hier die Telearbeit ganz besonders, um diese Tätigkeit durchzuführen, da sie es erlaubt, sich ganz auf die Unterlagen zu konzentrieren.

Verbunden mit klaren Zielsetzungen kommt diese Arbeitsweise einer Win-win-Strategie gleich. Die Kontrol-



© Fotolia

le erfolgt von selbst, müssen doch die Unterlagen fristgerecht erarbeitet werden. Es wird regelmässig Bilanz gezogen, und der Antrag muss jedes Jahr erneuert und von den Vorgesetzten und dem Personaldienst genehmigt werden.

Auch wenn Jean-Pierre Renfer die Telearbeit aus den verschiedenen, oben erwähnten Gründen ausdrücklich befürwortet, weist er doch darauf hin, dass diese Arbeitsweise auch ihre Grenzen hat. «Wird ein bestimmtes Mass überschritten, wird es schwierig, Arbeitssitzungen auch mit unseren externen Partnern durchzuführen, sich mit Kolleginnen und Kollegen, die an den gleichen Projekten arbeiten, auszutauschen und mitunter ungezwungene Momente miteinander zu ver-

Zwei Studien sprechen für die Telearbeit

Eine zwischen Dezember 2015 und Januar 2016 vom Unternehmen Deloitte durchgeführte Studie zeigt, dass 28% der SchweizerInnen im erwerbsfähigen Alter mindestens einen halben Tag pro Woche von zu Hause aus arbeiten. Die repräsentative Umfrage kommt zum Schluss, dass dieser Anteil in Zukunft noch zunehmen wird: «Es ist sogar davon auszugehen, dass die Hälfte der Erwerbstätigen das Potenzial dazu haben. Viele Unternehmen haben diesen Trend erkannt und erlauben ihren Mitarbeitenden, verschiedene Arbeitsplätze zu nutzen, neben der Telearbeit beispielsweise Gemeinschaftsbüros.» Laut einer 2013 von der Universität St. Gallen veröffentlichten Studie verursachen Gemeinschaftsbüros zudem 30% weniger Kosten. In dieser Studie schätzt Professor Oliver Gassmann die Zeit, die jeden Tag im Verkehr verloren geht, auf 40 Minuten. Ihm zufolge könnten 450 000 Angestellte mindestens einen Tag pro Woche zu Hause arbeiten, und die Produktivität in der Schweiz würde um 2 bis 2,5% pro Jahr steigen.



© Fotolia

bringen, die bisweilen eine nicht unerhebliche Auswirkung auf die Unternehmenskultur haben.»

Von den zwölf Personen, die unter der Leitung von Jean-Pierre Renfer arbeiten, leisten vier Telearbeit. Sie leben in Zürich, Büren an der Aare, Bern und Lausanne.

Die Information der Öffentlichkeit erfordert eine physische Präsenz

Sylvie Béguelin ist seit Mai 2016 Leiterin der Publikumsinformation in der Nationalbibliothek (NB). Die Publikumsinformation beinhaltet den direkten Kontakt mit den NutzerInnen der öffentlichen Lesesäle und die Beantwortung der Anfragen via SwissInfoDesk. Die Präsenz im Lesesaal schliesst eine regelmässige Telearbeit natürlich aus. Innert 18 Monaten hat

Sylvie Béguelin diese Möglichkeit nur rund zehn Mal in Anspruch genommen, selten einen ganzen Tag, sie schätzt dies jedoch sehr. Die Bundesverwaltung hat am 1. Januar 2014 die Richtlinie über die Telearbeit eingeführt, jedes Bundesamt verfügt jedoch über seine eigene Regelung.

Im Bundesamt für Kultur (BAK) gelten die folgenden Bedingungen: Das Pensum muss mindestens 70% betragen, und die Telearbeit darf 20% nicht übersteigen. Zudem muss die Präsenz am «physischen» Arbeitsplatz mindestens 60% betragen. Ein Telefonanschluss und ein Computer werden zur Verfügung gestellt. Dank der persönlichen Sicherheitskarte ist die Computerumgebung zu Hause die gleiche wie im Büro. «Es ist eine gute Möglichkeit, um Privat- und Berufsleben

zu vereinbaren», meint Sylvie Béguelin.

Für höchste Konzentration

In ihrem Team von neun Personen haben zwei Mitarbeitende den Antrag auf Telearbeit gestellt, jedoch nur punktuell, in Abhängigkeit der Aufgaben und des Bedarfs. In diesem Fall entscheidet der Vorgesetzte, ob die Telearbeit bewilligt wird. Findet die Telearbeit regelmässig einmal wöchentlich statt, wird ein Vertrag abgeschlossen, sofern sämtliche Bedingungen erfüllt werden.

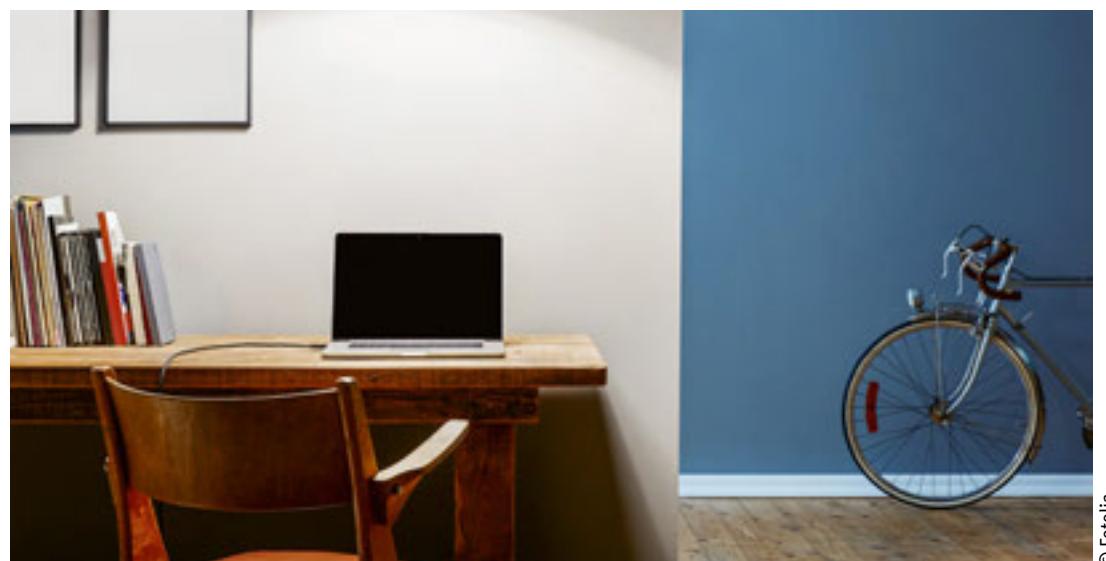
Für Aufgaben, die ein Höchstmaß an Konzentration erfordern, ist dies die Mühe wert: «In Bern arbeite ich bei offener Tür, und in meinem Büro herrscht ein ständiges Kommen und Gehen. Um eine gewisse Vertraulich-

keit zu gewährleisten, insbesondere wenn ich persönliche Gespräche mit meinen Mitarbeitenden vorbereite, ist die Telearbeit ideal», meint Sylvie Béguelin. Sie erzählt, wie ein Mitarbeiter sie angerufen hat, während sie bei sich zu Hause war. Er hat überhaupt nicht gemerkt, dass sie nicht vom Nachbarbüro, sondern von ihrem Wohnort in La Chaux-de-Fonds aus antwortete.

«Antworten Sie nicht um 6 Uhr morgens!»

Von den zwei Mitarbeitenden, die ab und zu Telearbeit leisten, erstellt eine Kollegin die monatlichen Statistiken. Ein anderer verwaltet die Liste der Zeitungen auf Mikrofilm, die digitalisiert oder auf Datenbanken verfügbar sind, und kontrolliert die Zugriffe. Eine minuziöse Arbeit, die Konzentration erfordert. «Es handelt sich um ein wichtiges Werkzeug, da einige Schweizer Zeitungen nur bei uns vorhanden sind. Wir müssen den NutzerInnen über deren Verfügbarkeit Auskunft erteilen. Gibt es nun aber Krankheitsfälle und wir finden keine StellvertreterInnen, bitten wir unseren Mitarbeiter, seine Telearbeit zu verschieben.»

Service, Sitzungen und Schulungen stehen an erster Stelle. Auch für Sylvie Béguelin beruht alles auf Vertrauen. Sie hatte gleich nach ihrer Probezeit die Möglichkeit, Telearbeit zu leisten. «In der Gesellschaft, in der wir leben, ist dies perfekt. An dem Tag, an dem ich zu Hause bleibe, spare ich drei Stunden Arbeitsweg.» Sie wünscht sich kein «Recht auf Nichterreichbar-



© Fotolia

keit», wie es in Frankreich oder Deutschland praktiziert wird. Einige arbeiten besser um 6 Uhr morgens, andere wiederum spätabends. «Da ich um 6 Uhr morgens den Zug nehme, kommt es mitunter vor, dass ich einem Mitarbeiter zu dieser Zeit eine E-Mail schicke. Ich habe aber klargestellt, dass ich keine sofortige Antwort erwarte.»

Die Gefahr lauert im Kühlschrank

Eine Kollegin, die am Montag Telearbeit leistet, kann ihre Woche stressfreier beginnen. Nur die Kinder müssen sich für die Schule bereitmachen. Sie selber ist unmittelbar einsatzbereit. Für sie ist dies ein enormer Vorteil.

Sylvie Béguelin sieht nur eine Gefahr beim Zuhausebleiben. «Im Büro verfüge ich weder über eine Kaffeemaschine noch über einen Kühlschrank. Würde ich dauernd zu Hause bleiben, würde ich mit Sicherheit rasch zunehmen», lacht sie. Oh ja, Telearbeit erfordert viel Disziplin!

Schweden an der Spitze

2014 belief sich die Erwerbsquote der 15- bis 64-Jährigen in den EU-Mitgliedstaaten auf 64,9%. Mit einer Quote von 74,9% lag Schweden an der Spitze, 2016 stieg die Quote sogar auf über 80%. Dänemark, Österreich, Grossbritannien, die Niederlande und Deutschland belegten ebenfalls Spitzenplätze. Schweden ist auch in einem anderen Bereich führend: Die Erwerbsquote bei den Frauen beträgt 70%. Ein von der Internationalen Arbeitsorganisation und der europäischen Agentur Eurofund durchgeföhrte und am 15. Februar veröffentlichte Studie zeigt, dass in Schweden als auch Finnland die Quote der Telearbeit leistenden Erwerbstätigen 40% beträgt. Eine der möglichen Erklärungen für diese hohe Homeoffice-Quote liegt darin, dass die SchwedInnen in der Regel Vollzeit arbeiten und sie Privateben und Job nur dank einer flexiblen Arbeit vereinbaren können. Bekanntlich praktiziert Schweden eine sehr grosszügige Familienpolitik. Man denke dabei an den Vaterschaftsurlaub oder die Kinderzulagen. So können sich schwedische Eltern zu Hause um ihre kranken Kinder kümmern und 80% ihres Lohns beziehen, ohne schon in der ersten Woche ein Arztzeugnis vorweisen zu müssen. In Frankreich und in Deutschland besteht ein Recht auf Nichterreichbarkeit. Anfang 2017 hat Frankreich ein neues Gesetz eingeföhrt, mit dem die Ruhe- und Freizeit der Telearbeit leistenden ArbeitnehmerInnen geschützt werden soll. Während der Debatten betonte der Vertreter einer der grössten französischen Gewerkschaften, wie wichtig es sei, an Wochenenden keine E-Mails zu verschicken. Er begrüsste, dass das mit den Sozialpartnern ausgehandelte Gesetz äusserst konkrete Elemente enthält wie «das Recht, seinen Computer auszuschalten und den Arbeitstag als beendet zu betrachten».

LÜCKENLOSER SCHUTZ. MIT BELOHNUNG FÜR UNFALLFREIES FAHREN.



PVB-Mitglieder profitieren zusätzlich von 10% Rabatt¹.

**JETZT PRÄMIE
BERECHNEN:**
zurich.ch/partner
Zugangscode:
cmyuq2Wr

PVB APC
Personenverband des Bundes
Association du personnel de la Confédération
Associazione del personale della Confederazione

**ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.**

Z
ZURICH
®

¹ Angebot gilt nur unter zurich.ch/partner oder über die Telefonnummer 0800 338833 für Auto-, Motorrad-, Privathaftpflicht-, Hausrat-, Gebäude- und Assistanceversicherung.

Interview mit Barbara Schaeerer, Direktorin des Eidgenössischen Personalamtes

Barbara Schaeerer leitet das EPA seit Mai 2008. Sie hat eine lange Laufbahn in der Bundesverwaltung hinter sich, insbesondere war sie stellvertretende Direktorin der Eidgenössischen Finanzverwaltung.



Interview:
Jean-Luc Wenger

Dank der Telearbeit können einige unnötige Arbeitswege eingespart werden. Liegt darin auch ihr Hauptvorteil?

Ich würde nicht sagen, dass es sich dabei um den Hauptvorteil handelt. Es ist eine Folge davon. Nicht pendeln oder Zeit in Staus verlieren zu müssen, ist sicherlich eine gute Sache. Aber es ist auch von grossem Vorteil, dass in einem Departement, das über mehrere Standorte verteilt ist, Sitzungen durchgeführt werden, ohne dass sich die Teilnehmenden fortbewegen müssen. Dank der modernen Technologie – z.B. Skype for Business – ist die physische Anwesenheit am Sitzungsort nicht mehr nötig.

In welchen Bereichen ist Telearbeit besonders verbreitet?
Es gibt natürlich Bereiche, in denen die Telearbeit leichter praktizierbar ist. Bei anderen gestaltet sich dies schwieriger, z.B. bei der Polizei, der Grenzwacht oder der Armee. Es liegt auf der Hand, dass sich das Personal, wenn es um die Aufrechterhaltung der Sicherheit geht, nicht von seinem Einsatzort entfernen kann. Telearbeit ist demnach stark von der Funktion und vor allem von den Tätigkeiten abhängig. Wenn Angestellte in gewissen Departementen viel reisen müssen, sind für diese Personen flexible Arbeitsformen unverzichtbar.

Ist die Telearbeit bei einer Teilzeitarbeit ausgeschlossen?
Es gibt diesbezüglich keine Weisung des Eidgenössischen Personalamtes. Meiner Ansicht nach sollten Teilzeitarbeit und Telearbeit miteinander vereinbar sein. Ich sage oft: In diesem Bereich darf man nicht zu viele Regeln aufstellen, sondern man sollte von Fall zu Fall entscheiden. Man muss sich fragen, ob Telearbeit Sinn ergibt und welches die Bedürfnisse sind. Dies geschieht im Gespräch zwischen dem Mitarbeitenden und seinem Vorgesetzten und sollte nicht mittels Dienstvorschriften geregelt werden.

Liefert der Bund die Computerhardware, und gewährleistet er die Sicherheit?

Selbstverständlich liefern wir das notwendige Material. Aus Gründen der Sicherheit ist die Verwendung von privaten Computern zurzeit noch nicht möglich.

Ich glaube nicht, dass es in der Schweiz ein «Recht auf Nichteinreichbarkeit» gibt wie in Deutschland oder in Frankreich. Würden Sie ein solches Recht begrüßen?

Nein, bei uns gibt es diesbezüglich keine Richtlinie. Fixe Regelungen würden meiner Ansicht nach keinen Sinn ergeben. Müssen Mitarbeitende früh am Morgen oder spät am Abend arbeiten, wäre es falsch, sie dabei hindern zu wollen. Aber natürlich müssen wir aufpassen, dass die Mitarbeitenden die Höchstarbeitszeit einhalten.

Dies ist Aufgabe des Vorgesetzten: Stellt er eine Verletzung der Höchstarbeitszeit fest, muss er mit seinem Mitarbeitenden darüber sprechen.

Bieten die Kantone ihren Angestellten die gleichen Bedingungen wie der Bund?

Wir dienen den Kantonen in vielen Bereichen als Vorbild und arbeiten regelmässig mit ihnen zusammen. Ich weiss aber nicht, was sie alles von uns übernommen haben. Das Interesse an unseren Homeoffice-Vereinbarungen war allerdings sehr gross. Sie haben sie daher wahrscheinlich ganz oder teilweise übernommen. Dies gilt übrigens auch für einige private Arbeitgeber.

Gibt es Beispiele aus dem Ausland, bei denen die Telearbeit weiter entwickelt ist?

Ich nehme an internationalen Tagungen zu verschiedenen Themen teil, insbesondere im Rahmen der Europäischen Union. Wir tauschen uns regelmässig über unsere Strategien aus. Aber ich kann Ihnen nicht sagen, ob wir nun flexibler oder unflexibler sind als andere europäische Länder. Die Bundesverwaltung ist allerdings Mitglied bei der «Work Smart»-Initiative, welche zum Ziel hat, flexible und mobile Arbeitsformen in der Schweiz zu fördern.

Möchten Sie zur Strategie noch etwas hinzufügen?

Eine moderne Verwaltung muss flexibel sein. Sie muss diese Arbeitsweise daher ermöglichen und fördern. Wir haben gewissermassen Vorbildfunktion. Ich denke, es ist sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Mitarbeitenden eine Win-win-Lösung. Wir machen uns derzeit zudem Gedanken über die Arbeitsplätze der Zukunft. Dies bedeutet, dass es nicht mehr unbedingt für jeden Mitarbeitenden einen fixen physischen Arbeitsplatz geben wird.

Letztlich unterliegen Sie der Kontrolle durch das Parlament?

Ja, das Parlament erkundigt sich regelmässig und will wissen, was wir machen. Es interessiert sich für dieses Thema, wie selbstverständlich auch die Sozialpartner. Es ist daher wichtig, zusammen darüber zu diskutieren. Ebenfalls wichtig erscheint mir, die Führungskräfte einzubziehen, damit sie diesen Wandel unterstützen. Der Ausbildung kommt ebenfalls eine grosse Bedeutung zu. Wir bieten im Übrigen Kurse zu dieser Thematik an, die wir nächstes Jahr noch intensivieren werden. Der Begriff «Telearbeit» soll zudem durch den Begriff «mobile Arbeitsformen» ersetzt werden, da die Telearbeit nur einen Teil der flexiblen Arbeitsformen ausmacht. Wir sind übrigens daran, unsere Richtlinien in diesem Sinne anzupassen.

Publireportage

Damit der Nachbar nicht in die Luft geht: Was darf meine Drohne?

Drohnen begeistern Gross und Klein. Doch Vorsicht: Sie machen nicht nur Spass, sondern können auch richtig Ärger verursachen.



Modellflugzeug war gestern – heute ist der Himmel über der Schweiz voller Drohnen. Die Kamerafunktion macht sie noch attraktiver. Aber es gibt klare Spielregeln, was man filmen darf und was nicht: Landschaftsaufnahmen sind in Ordnung, das eigene Grundstück auch, aber bereits beim Nachbarn muss man um Erlaubnis fragen. Passanten müssen ebenfalls ihr Einverständnis geben, bevor man sie erkennbar aufnehmen darf. Eindeutig verboten ist es, heimlich durch Fenster oder Balkontüren zu spionieren.

Auch Firmenareale und militärische Anlagen sind tabu, ebenso wie Jagdbanngebiete und Vogelschutzonen. Ausserdem können Drohnen für Flugzeuge gefährlich werden. Deshalb herrscht rund um alle Schweizer Flughäfen eine Verbotszone von fünf Kilometern. Ab 150 Metern Flughöhe könnten Ihrer Drohne auch bemannte Kleinflugzeuge, Helikopter oder Heissluftballone begegnen – mit fatalen Folgen.

Filmen von Wolke 7? Lieber nicht

Einmal wie ein Adler durch die Lüfte schweben: Mit einer Virtual-Reality-Brille wird es möglich, alles aus der Perspektive der Drohne wahrzunehmen. Flugobjekte dürfen aber nur mit Sichtkontakt geflogen werden: Also muss immer eine Person danebenstehen, welche die Drohne sieht und notfalls selbst die Fernbedienung übernehmen kann. Seit 2014 ist es ausserdem verboten, Menschenansammlungen von mehr als 24 Personen mit einer Drohne zu überfliegen. Eine dafür notwendige Ausnahmewilligung vom Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) ist kaum zu erhalten. Der romantische Hochzeitsfilm von Wolke 7 hat sich damit in den meisten Fällen erledigt.

Drohne auf Abwegen

Und wer zahlt, wenn doch einmal ein Flieger ausser Kontrolle gerät? Schäden durch kleine Drohnen bis 500 Gramm sind über die Privathaftpflichtversicherung gedeckt. Schwerere Brummer bis 30 Kilogramm benötigen von Gesetzes wegen eine spezielle Modellflugzeugdeckung mit einer Versicherungssumme von mindestens einer Million Franken. Den entsprechenden Versicherungsnachweis müssen Drohnenbesitzer bei jedem Flug mit sich führen.

Übrigens sind Drohnenunfälle nicht nur graue Theorie: Beim Skirennen von Madonna di Campiglio wäre der Skifahrer Marcel Hirscher beinahe von einer ausser Kontrolle geratenen TV-Drohne getroffen worden. Sie krachte während seines Laufs direkt hinter ihm auf die Skipiste und zerschellte. Wer das Video des Vorfalls anschaut, sieht: Die Drohne war riesig und hätte den Skifahrer erheblich verletzen können.

Expertentipp: sicher mit der Drohne unterwegs

Eine private Haftpflichtversicherung ist heutzutage selbstverständlich. Sie kommt mindestens für Schäden auf, welche kleine Drohnen unter 500 Gramm verursachen. Wer eine schwere Drohne fliegen lässt, benötigt von Gesetzes wegen eine weitergehende Versicherungsdeckung für Modellflugzeuge. Klären Sie also ab, ob Sie versichert sind, bevor Sie sich als Pilot betätigen. Bei der Zurich Versicherung profitieren Sie übrigens vom umfassenden Schutz: Auch grössere Drohnen sind in der Basisdeckung der Privathaftpflicht enthalten. Ein Anruf genügt, um den vorgeschriebenen Versicherungsnachweis zu erhalten, welchen Sie bei der Nutzung von Drohnen über 500 Gramm bei sich tragen müssen. Möchten Sie mehr wissen? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf.

Zurich Versicherung – jetzt Offerte anfordern!

Im Internet finden Sie unter www.zurich.ch/partner alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgendes Login:

Ihr Zugangscode: cmyuq2Wr

Oder Sie verlangen über die Telefonnummer 0800 33 88 33 eine unverbindliche Offerte. Bitte erwähnen Sie Ihre PVB-Mitgliedschaft.

2. Säule Änderungen per 1. Januar 2019



Daniel Burgunder
Publica

- «Die technischen Parameter bei Publica werden per 1. Januar 2019 geändert.
- Was ist der aktuelle Stand des Geschäfts?
 - Wie und wann werden die Versicherten informiert?
 - Gibt es Unterschiede in den einzelnen Vorsorgewerken?»

Homeoffice Arbeitszeit



Thomas Wettstein
EPA

Der Beschäftigungsgrad von Herrn M. beträgt 60%. Während eines Tages pro Woche betreibt er Home Office. Für diesen (vollen) Tag werden ihm nur 4,98 Stunden gutgeschrieben. Er hat vernommen, dass es bei andern Kolleginnen und Kollegen anders gehandhabt wird, also 8,18 Stunden (volles Tagewerk) aufgeschrieben wird. Was ist nun richtig?

Gestützt auf die Vernehmlassungsergebnisse aus den paritätischen Organen beabsichtigt die Kassenkommission einstimmig, per 1. Januar 2019 folgende technische Parameter festzulegen:

Der technische Zinssatz der offenen Vorsorgewerke wird auf 2% gesenkt. Der Umwandlungssatz wird im Alter von 65 dementsprechend auf 5,09% angepasst. Auf der Basis von minimalen Abfederungsvorgaben der Kassenkommission werden die paritätischen Organe der einzelnen Vorsorgewerke bis 31. Oktober 2017 sozialpartnerschaftlich darüber entscheiden, wie der neue Vorsorgeplan aussieht und welche allfällig zusätzlichen Kompensationsmassnahmen getroffen werden.

Sind Rückstellungen und Reserven vorhanden, welche zur Abfederung des tieferen Umwandlungssatzes eingesetzt werden können? Wie sieht die Verteilung aus? Ist der Arbeitgeber allenfalls bereit, Einlagen zu leisten? Können zum (teilweise) Erhalt des Leistungsniveaus die Sparbeiträge erhöht werden? Erst wenn diese und andere Fragen entschieden sind, können die Reglemente angepasst dem Bundesrat vorgelegt und anschliessend die Berechnungen für die Versicherten vorgenommen werden. Diejenigen Versicherten, welche vor dem 1. Januar 2019 eine vorzeitige Pensionierung beanspruchen können, erhalten von uns rechtzeitig (voraussichtlich im 1. Quartal 2018) einen Vergleich über die zahlenmässigen Auswirkungen per 1. Januar 2019 (vorher – nachher).

Die an Publica angeschlossenen Vorsorgewerke haben eine unterschiedliche Anzahl Versicherte, unterschiedliche Altersstrukturen und die einzelnen Arbeitgeber unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten. Dementsprechend unterschiedlich werden auch die Vorsorgepläne konfiguriert, wie dies im Übrigen schon heute der Fall ist.

Daniel Burgunder ist per Ende Juli 2017 in Rente gegangen. Der PVB dankt ihm für seine kompetenten, leicht verständlichen Antworten auf Fragen zur Pensionskasse und wünscht ihm einen guten Ruhestand. In Zukunft wird die Fragen an dieser Stelle sein Nachfolger Ivan Lanz beantworten. Herzlichen Dank auch an ihn für sein Engagement.

Der PVB freut sich auf diese Zusammenarbeit.

Die Angestellten haben normalerweise Anspruch darauf, dass ihnen die volle Zeit, an denen sie ihre Arbeit erbringen, angerechnet wird (Ausnahmen: Regelungen betreffend nicht anerkannte Überzeit). Dies ist unabhängig vom Ort der Erbringung der Leistung. Es ist deshalb nicht korrekt, dass Herrn M. nur maximal die im Zeiterfassungssystem hinterlegte tägliche Sollarbeitszeit (4,98 Stunden) angerechnet wird. Problematisch könnte es dann werden, wenn Herrn M. Homeoffice nur im Rahmen der täglichen Sollarbeitszeit von 4,98 Stunden bewilligt wird. Gibt es eine solche klare Weisung, besteht kein Anspruch auf Anerkennung der zusätzlich geleisteten Zeit als Arbeitszeit.

L'APC part en tournée!

Avec notre nouvelle campagne LOVE Service Public 2.0, nous voulons mieux faire connaître les prestations fournies par le personnel de la Confédération, du domaine des EPF et des entreprises proches de la Confédération, en donnant au travail de ce personnel un maximum de visibilité – et cela sur tous les canaux, y compris les réseaux sociaux. Car le numérique est entré de plain-pied dans l'administration fédérale, comme aussi chez chacun-e d'entre nous. Nous saisissons les opportunités médiatiques qu'il offre et communiquons sur Instagram, Facebook, etc. Mais la présence physique demeure primordiale. Le constat est le même pour le télétravail. Il n'est pas possible de tout faire à distance; trop de «Home Office» isole les collaborateurs et collaboratrices et les empêche de participer pleinement aux processus.

J'ai participé récemment à un symposium de Santé publique Suisse sur le thème du burnout, lors duquel j'ai parlé des réglementations en la matière du point de vue des travailleuses et des travailleurs. Pourquoi le mentionner ici? Tout simplement parce que l'abolition de la frontière entre le temps de travail et le temps libre recèle un réel danger. Des interruptions fréquentes et une accessibilité de tous les instants ont clairement des effets négatifs sur la santé. Pour travailler en «Home Office», il faut non seulement disposer d'un endroit calme, mais aussi avoir une bonne autodiscipline et pouvoir se reposer sur des réglementations claires. Il faut surtout savoir faire une distinction nette entre temps de travail et temps libre et, à cet effet, comptabiliser les heures travaillées. Or aujourd'hui le temps de travail est enregistré dans 16% seulement du télétravail. La Confédération a tout intérêt à donner des instructions claires à ce sujet à tous les départements et à ne pas tolérer de développements anarchiques. Pour que l'instrument, bon en principe, ne tourne pas au désavantage de beaucoup. Ce serait dommage car le télétravail, que l'APC encourage, offre de nombreux avantages, notamment pour ce qui est de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ou encore de limiter le trafic pendulaire.

Barbara Gysi, présidente

3 lettres ...

en 2 mots

Même pas peur et que l'on s'amuse!

C'est la rentrée! Tout le monde a repris le train-train quotidien. Même la pluie a fait son grand retour! Est-ce que le bon Dieu ou MétéoSuisse (va savoir!) n'aime pas les fins de vacances, comme moi?

Et pourtant, j'ai tout de même envie de parler encore de mes vacances. Après m'être rendue au Paléo (le plus grand festival Openair de Suisse avec des airs de Woodstock romand) et avoir rencontré les collègues de MétéoSuisse qui n'ont rien pu faire contre les ondées qui nous ont arrosés, je suis partie dans un pays qui a connu un attentat terroriste en 2015. Les bonnes copines me disaient: tu n'as pas peur d'aller dans un pays où le risque d'un attentat terroriste existe? J'ai répondu que non, qu'on peut se faire écraser par une voiture sur un passage clouté à Genève, que davantage de personnes meurent d'un accident de la circulation que d'un attentat et que les femmes risquent plus leur vie dans leur chambre à coucher que dans la rue (cf. les chiffres des femmes soumises à la violence domestique). Pour ne rien arranger, j'ai fumé durant quelques années, j'aime les fêtes (je ne parle pas de la politique évidemment); je dois de toute façon mourir un jour...



Mais ce n'était pas mon argument principal. Si nous arrêtons de voyager, de vivre, d'être heureux et heureuses, les terroristes et celles et ceux qui profitent de ces fous pour imposer encore davantage d'interdits et de règles de sécurité auront gagné. Ce sera sans moi, j'ai envie de vivre et de m'amuser. Et qui ne prend pas de risque ne fait rien de sa vie.

En outre, j'ai confiance dans les personnes qui travaillent au service de la sécurité. J'ai vu les policiers défilé sur les plages (pour les photos, je préfère les dromadaires, mais eux ne nous protégeront pas vraiment...). Et je me suis rendu compte une fois de plus qu'un bon service public, dont la sécurité est un point central, vaut la peine d'être défendu. Car ce sont les douaniers et les gardes-frontières, ainsi que les policiers qui nous permettent de nous sentir en sécurité. Ce sont les employé-e-s du DAE qui me permettent de me renseigner sur les risques et danger et de faire appel à leurs services si je rencontre un problème. Donc, même en vacances, je pense à l'APC et à tout ce qu'elle fait pour défendre les personnes qui nous permettent de partir en vacances en disant: même pas peur!

Maria Bernasconi, secrétaire générale

Janine Wicki, nouvelle secrétaire générale de l'APC

Barbara Gysi

Un comité directeur élargi de l'APC a nommé Janine Wicki, juriste, au poste de secrétaire générale de l'association. Elle succède à Maria Bernasconi, ancienne conseillère nationale, qui a conduit l'APC pendant six ans et qui va prendre une retraite anticipée à la fin de l'année 2017.



Janine Wicki, 41 ans, est au bénéfice de connaissances approfondies en matière de politique et en droit du personnel et connaît parfaitement la Confédération, ses entreprises et le domaine des EPF. Après avoir œuvré durant cinq ans au sein de l'association de personnel transfair, d'abord en tant que responsable du domaine «Administration publique» puis «Politique», elle travaille depuis 2016 en tant qu'indépendante. Janine Wicki est également membre de la commission de la caisse Publica. Elle siège au conseil municipal bernois pour la Liste verte libre (LVL).

velle secrétaire générale compétente et motivée, qui complète idéalement notre équipe.

Nous tenons également à remercier Maria Bernasconi pour son engagement à la tête de l'APC; elle a grandement contribué au rayonnement et au développement de l'association durant son mandat.

Janine Wicki entrera en fonction le 1^{er} décembre 2017. Elle se présentera aux délégué-e-s lors de l'assemblée des délégué-e-s du 30 octobre 2017. Nous nous félicitons d'avoir trouvé en la personne de Janine Wicki une nou-

L'APC se mobilise pour le personnel de la Confédération

Maria Bernasconi

Plusieurs projets concernant la législation sur le personnel de la Confédération ont été soumis pour consultation aux associations du personnel dans le courant des derniers mois. Ainsi, suite au rapport du Conseil fédéral sur le système salarial (14.3999), qui était arrivé à la conclusion qu'il n'y avait pas lieu de changer grand-chose au système, si ce n'est de relever à nouveau la croissance des salaires et de supprimer l'indemnité de résidence, une révision de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération fut proposée. L'APC a été la seule association du personnel à protester avec véhémence contre la suppression de l'indemnité de résidence. Et avec succès!

A l'issue de la consultation, le Conseil fédéral a en effet décidé de maintenir l'indemnité de résidence. Lors de sa séance du 6 septembre, la Commission des finances du Conseil national a rejeté la proposition de supprimer l'indemnité de résidence avec le vote prépondérant de la présidente. Une belle victoire d'étape pour l'APC! D'autres modifications de l'ordonnance sont proposées. Ainsi, l'OPERS a envoyé en consultation une révision de l'OPERS sur la rente transitoire. D'après le projet de révision, la participation de l'employeur à la rente transitoire serait limitée aux fonctions

durablement astreignantes sur le plan physique ou psychique. Ici encore, l'APC conteste énergiquement cette péjoration, dès lors que l'instrument «retraite anticipée» est souvent négocié dans une convention pour les collaborateurs et collaboratrices qui ne peuvent plus travailler ou dont on ne veut plus. Espérons que nos efforts porteront une fois encore des fruits. Une troisième consultation propose qu'en cas d'arrêts de travail répétés pour maladie, la durée du versement de la compensation du salaire soit raccourcie. Nous rejetons cette proposition, en arguant du fait que cer-

taines maladies (p. ex. le cancer) ont certes une évolution imprévisible, mais n'empêchent pas pour autant la personne de travailler par intermittence. Si, comme le propose le projet, les jours de maladie étaient additionnés pour déterminer la durée du paiement du salaire, induisant de facto une réduction de cette durée, cela porterait préjudice surtout aux personnes gravement malades – une situation que l'APC juge inadmissible. Finalement, une nouvelle plus réjouissante: grâce à l'APC, la personne qui doit organiser l'assistance et les soins d'un proche aura droit désormais à

trois jours de congé extraordinaire au lieu de deux jours. Dans le cadre des rencontres entre partenaires sociaux, notre secrétaire générale a demandé que la législation sur le personnel de la Confédération s'aligne en la matière sur les dispositions du Code des obligations. Car sur ce point, l'OPERS était moins favorable pour les travailleurs et les travailleuses, ce qui n'est certainement pas conforme au but d'une administration publique!

Changements au sein de la Sécurité militaire

La Sécurité militaire (Séc mil) subit de profondes mutations. Le commandement de la police militaire déménage de Berne à Sion, les régions sont également touchées. L'APC a interviewé le brigadier Hans Schatzmann, commandant de la Sécurité militaire (voir l'interview dans son intégralité sur www.pvb.ch/Magazine).

Au printemps 2017, après avoir reçu diverses demandes de membres inquiets ainsi que de comités de sections, l'APC a contacté le brigadier

Hans Schatzmann. Au cours de deux réunions, Monsieur Schatzmann a expliqué à l'APC la situation actuelle de la Séc mil, et surtout sa situation

future. L'APC comprend bien qu'il s'agit ici d'une décision politique et que la Séc mil doit s'organiser en conséquence.

L'APC s'est toujours occupée des besoins de ses membres et a contribué activement à ce que des solutions puissent être trouvées pour chacun d'entre eux, dans le cadre de ce qui est acceptable. Elle est aussi intervenue à un niveau très élevé à la Défense, par exemple lorsqu'elle a appris que certaines personnes de la région Suisse orientale avaient été détachées au Monte Ceneri, ce qui n'est absolument pas «acceptable». Elle a appris avec un certain soulagement que les détachements avaient été annulés, et que des solutions présentant un véritable aspect gagnant-gagnant avaient été trouvées. Il était frappant que de très nombreuses personnes de plus de 50 ans étaient concernées par de telles mesures, c'est-à-dire des personnes qui ne disposaient pas des meilleures possibilités sur le marché de l'emploi compte tenu de leur âge.

Jürg Grunder



Extrait de l'interview

APC: Le commandement de la sécurité militaire déménage de Berne à Sion. Pourquoi? Combien de personnes sont concernées?

Brigadier Schatzmann: Dans le cadre du Développement de l'armée, la base aérienne militaire de Sion va fermer et une centaine de postes des Forces aériennes et de la Base logistique de l'armée seront supprimés. En contrepartie, le commandement de la police militaire déménage à Sion à la fin de 2017 avec 118 postes. Ce nombre inclut les 25 militaires de carrière qui travailleront à la nouvelle école de recrues PM à Sion. 30 collaborateurs et collaboratrices de l'état-major de la Séc mil, à Berne, sont directement concernés par le déménagement à

Sion. La compensation de places de travail est sans doute un motif déterminant pour le transfert de la police militaire en Valais. Le commandement de la police militaire sera logé dans les anciens locaux des Forces aériennes à l'aérodrome, et l'école de recrues PM à la caserne de Sion, sur la place d'armes de la police militaire. Les autres cours de formation de la police militaire se dérouleront désormais également à Sion. Cette proximité entre la formation et l'engagement promet d'importantes synergies pour la conduite et le développement

de la police militaire. Le transfert à Sion constitue donc une chance unique.

La suite de l'interview sur www.pvb.ch/Magazin-e

Echange d'informations à la Base logistique de l'armée

«L'être humain est le facteur de réussite par excellence» et «Qui travaille bien n'a pas à s'inquiéter, la BLA ne licencie pas les bons employé-e-s». Ces deux déclarations ont été faites par le chef de la Base logistique de l'armée (BLA) le divisionnaire Thomas Kaiser, à l'occasion du deuxième échange d'informations avec les associations du personnel, le 7 septembre 2017 à Berne. L'APC a entendu ces deux déclarations qu'elle transmettra volontiers à ses membres, en les priant toutefois de prendre contact sans délai avec elle en cas de difficultés.

DEVA

Pour l'instant, avec la mise en œuvre du Développement de l'armée (DEVA) et les directives correspondantes de supprimer 280 postes, sept personnes n'ont pas encore obtenu d'attribution de poste claire. Toutefois, la BLA pense pouvoir continuer à proposer de bons emplois. Ceci à la condition

cependant que le Parlement ou le Conseil fédéral ne décide pas de nouvelles directives d'économie. Le divisionnaire Kaiser a adressé cet appel aussi aux associations du personnel qui s'engagent pour éviter toutes nouvelles suppressions de postes. La BLA doit garantir, avec 3000 postes, c'est-à-dire 8% de personnel en moins, une

disponibilité supérieure. En cas de mobilisation, il faut passer à une exploitation en roulements d'équipes dans les 24 heures, afin d'équiper le déploiement d'une troupe importante. Il s'agit d'un défi énorme qui exige une préparation parfaite, des processus bien rodés et l'engagement extraordinaire des collaborateurs.

Service de piquet

L'indemnité pour le service de piquet dépend du même budget que la masse salariale. C'est pourquoi, il est plus important pour le chef de la BLA de réduire le nombre de postes à supprimer que de financer une importante service de piquet. Un compromis a été trouvé et les indemnités seront versées. Cette disponibilité ne sera compensée qu'exceptionnellement par des temps de repos supplémentaire.

Jürg Grunder



Le télétravail: «Une stratégie gagnant-gagnant»

Jean-Luc Wenger

Si les directives concernant le télétravail émanent de l'Office fédéral du personnel (OPER), libre à chacun des sept départements d'adapter sa pratique. Le «Home Office» prend de l'ampleur puisqu'il concerne déjà 28% des Suisses et Suisseuses. Coup de sonde dans deux domaines de l'administration fédérale. L'un s'intéresse surtout aux chiffres (l'OFS), l'autre beaucoup aux lettres, la Bibliothèque nationale.



© Fotolia

Parmi les arguments favorables au «Home Office», autrement dit au télétravail, il y a évidemment l'économie de la distance à parcourir pour se rendre sur le lieu de travail. Ne pas devoir consacrer une partie de la journée à voyager permet de placer toute son énergie dans son activité elle-même, un gain en productivité certainement non négligeable. Dans les bureaux occupés par plusieurs personnes, ce qui est généralement le cas à l'échelon des employé-e-s, cela représente également un avantage.

Rencontre avec Jean-Pierre Renfer, responsable de la section méthodes statistiques (METH) à l'Office fédéral de la statistique (OFS) à Neuchâtel. Rencontre aussi avec Sylvie Béguelin,

responsable de l'information au public à la Bibliothèque nationale.

Jean-Pierre Renfer a accepté de parler en toute transparence des pratiques usuelles au sein de sa section. Pour accorder une part de temps de travail au «Home Office», il faut que quatre critères soient remplis au préalable, «mais c'est avant tout une question de confiance.»

Le collaborateur ou la collaboratrice doit avoir un contrat de durée indéterminée avec l'OFS, il doit évidemment être volontaire, en faire la demande et sa hiérarchie l'accepter. En général, chez METH, il faut quelques années de pratique avant de pouvoir bénéficier de cette possibilité. Ce n'est qu'après avoir acquis une certaine expérience dans les projets qui requièrent un développement en méthodes statistiques que l'on gagne en autonomie, un point important dans le cadre du télétravail.

Fixer des objectifs clairs

Pour un mathématicien qui accède au télétravail, c'est une aubaine que de pouvoir passer l'une ou l'autre journée entière par semaine concentré sur les problèmes mathématiques à résoudre. Bien entendu, un local adéquat doit être disponible à domicile et

la personne joignable durant la journée, comme au bureau. A noter que les méthodes statistiques, une fois développées, doivent être soigneusement documentées. Une fois encore le télétravail se trouve être particulièrement adapté à cet exercice qui permet de rester concentré sur la documentation à produire.

Avec des objectifs clairs, cette manière de procéder est une stratégie «gagnant/gagnant» et le contrôle se fait de manière naturelle puisque la documentation doit être produite dans les délais. Il faut relever qu'un bilan est fait régulièrement et que la demande doit être renouvelée chaque année pour validation par la hiérarchie et le service du personnel.

Si Jean-Pierre Renfer est nettement favorable au télétravail pour les différentes raisons évoquées ci-dessus, il fait toutefois remarquer que cette démarche a également ses limites. «Au-delà d'un certain seuil, il devient difficile d'organiser les séances de travail avec nos partenaires, y compris externes, d'avoir des échanges entre collègues qui collaborent sur les mêmes projets et de partager des moments parfois moins formels qui ont un impact peut-être non négligeable sur la culture d'entreprise.»

Deux études pour défendre le télétravail

Une étude du cabinet Deloitte, menée entre décembre 2015 et janvier 2016, indiquait que 28% des Suisses et Suisseuses en âge de travailler le font au moins une demi-journée par semaine depuis leur domicile. Selon la conclusion de ce sondage représentatif, cette proportion devrait encore augmenter à l'avenir: «On estime même que la moitié des personnes actives en ont le potentiel. Nombre d'entreprises ont identifié cette tendance et permettent à leurs collaborateurs et collaboratrices d'utiliser divers lieux de travail, comme les bureaux partagés, en plus du télétravail.» Les bureaux partagés entraîneraient d'ailleurs une réduction des coûts de 30%, selon une étude publiée en 2013 par l'Université de Saint-Gall. Dans cette étude, le professeur Oliver Gassmann estimait à 40 minutes le temps perdu chaque jour dans les transports. Il calculait que 450 000 salari-e-s pourraient effectuer au moins un jour de travail à domicile par semaine. Selon lui, la productivité en Suisse progresserait de 2 à 2,5% par an.

Parmi les douze personnes qui travaillent sous sa responsabilité, Jean-Pierre Renfer compte quatre adeptes du télétravail. Ces personnes viennent respectivement de Zurich, Büren an der Aare, Berne et Lausanne.

L'information au public nécessite une présence physique

Sylvie Béguelin est responsable de l'information au public à la Bibliothèque nationale (BN) depuis mai 2016. Un poste qui englobe le contact direct avec les usagers dans les salles publiques et les réponses à apporter à celles et ceux qui transitent par le SwissInfoDesk. La présence en salle exclut évidemment le télétravail régulier, mais Sylvie Béguelin apprécie cette pratique. En 18 mois, elle n'y a eu recours qu'à une dizaine d'occasions, rarement un jour complet, mais avec un réel plaisir. L'administration fédérale a mis en place la Directive sur le télétravail le 1^{er} janvier 2014, mais chaque office a son propre règlement.

A l'Office fédéral de la culture (OFC), les conditions sont les suivantes: il faut travailler au moins à 70% et le télétravail ne doit pas excéder 20%. Par ailleurs, la présence à son poste «physique» ne doit pas se

situer en dessous de 60%. Une connexion téléphonique et un ordinateur sont fournis. La carte personnelle qui sécurise le matériel informatique permet d'avoir le même environnement au bureau ou au domicile. «C'est un bon moyen de concilier vie privée et vie professionnelle», se réjouit Sylvie Béguelin.

Pour une concentration maximale

Dans son équipe de neuf personnes, deux personnes ont demandé à pouvoir accomplir du télétravail, mais de manière ponctuelle, en fonction des

tâches et des besoins. Dans ce cas, c'est le/la supérieur-e hiérarchique qui décide de l'octroi. En cas de télétravail régulier une fois par semaine, un contrat est conclu si toutes les conditions sont remplies.

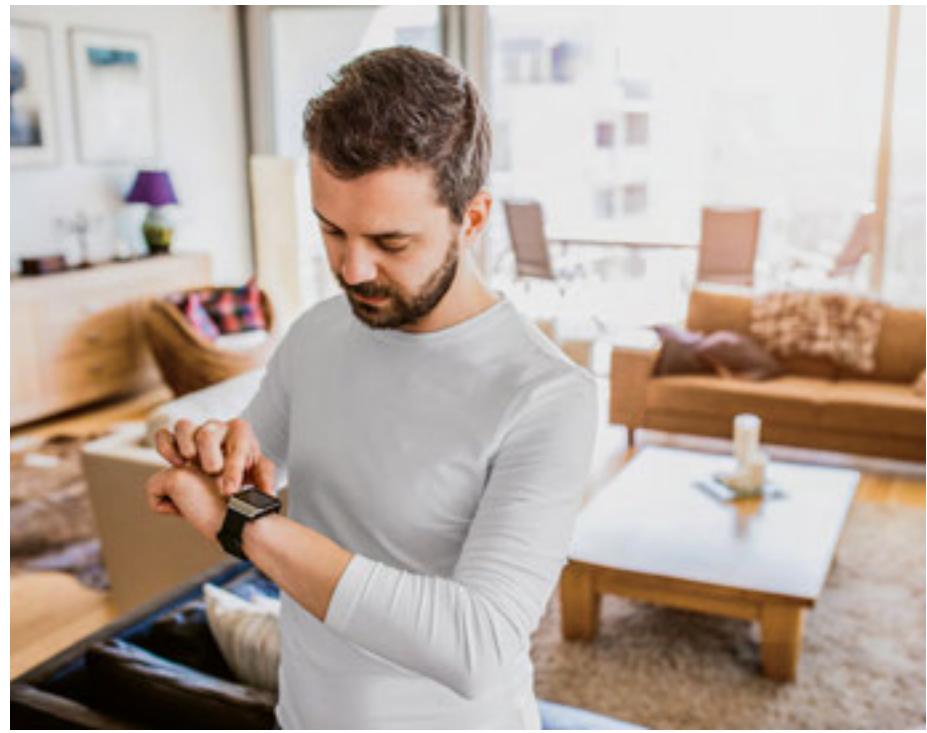
Pour des tâches qui nécessitent une concentration maximale, cela en vaut la peine: «A Berne, je travaille avec la porte ouverte et il y a du va-et-vient dans mon bureau. Pour garantir une certaine confidentialité, notamment lorsque je prépare les entretiens individuels avec mes collaborateurs et collaboratrices, c'est idéal», estime

Sylvie Béguelin. Elle raconte d'ailleurs qu'un collaborateur lui a téléphoné alors qu'elle se trouvait à son domicile. Il n'a absolument pas remarqué qu'elle ne répondait pas du bureau voisin mais bien de La Chaux-de-Fonds.

«Ne répondez pas à 6 h du matin!»

Parmi les deux personnes qui pratiquent le télétravail ponctuel, une collègue établit les statistiques mensuelles. Un autre gère la liste des journaux microfilmés, digitalisés ou disponibles en bases de données, et en contrôle les accès. Un travail minutieux qui nécessite de la concentration. «C'est un outil important car on ne trouve certains journaux suisses que chez nous et il faut pouvoir renseigner les usagers sur leur disponibilité. Maintenant, s'il y a des malades et que l'on ne trouve pas de remplaçant-e-s, nous demanderons au collaborateur de différer son télétravail.»

Le service passe avant tout, les séances et les formations aussi. Pour Sylvie Béguelin également, tout est basé sur la confiance. Elle y a eu accès aussitôt après la période d'essai. «Dans la société dans laquelle nous vivons, c'est parfait. Je m'épargne aussi trois heures de trajet le jour où je reste chez moi.» Elle ne souhaite pas un «droit à la déconnexion» comme cela se pratique en France ou en Alle-



© Fotolia



© Fotolia

magne. Certain-e-s travaillent mieux à 6 h du matin, d'autres tard le soir. «Comme je prends le train à 6 h du matin, il m'arrive d'envoyer un message à un collaborateur ou à une collaboratrice à cette heure-là. J'ai précisé à mon service que je n'attendais pas une réponse immédiate.»

Dangereux frigo

Pour une collègue qui a choisi de télétravailler le lundi, ça lui permet de débuter la semaine avec moins de stress. Seuls les enfants doivent se préparer pour l'école. De son côté, elle est directement opérationnelle. Pour elle, c'est un immense bonheur.

Sylvie Béguelin voit un seul danger à rester à son domicile. «Au bureau, je n'ai pas la machine à café sous la main ni le frigo. Si je restais en permanence à la maison, je deviendrais certainement obèse», sourit-elle. Eh oui, il faut être discipliné!

La Suède est en tête

Dans les Etats membres de l'Union européenne, le taux d'emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans, s'élevait à 64,9% en 2014. La Suède arrivait en tête avec un taux de 74,9%, passant même à plus de 80% en 2016. Danemark, Autriche, Royaume-Uni, Pays-Bas et Allemagne figuraient parmi les bons élèves. La Suède caracole aussi en tête d'un autre classement avec 70% de taux d'emploi des femmes. Une étude réalisée par l'Organisation internationale du travail et l'agence européenne Eurofound, publiée le 15 février 2017, montrait que la Suède, tout comme la Finlande, affichaient un taux de 40% de télétravailleurs et télétravailleuses. L'une des explications possibles de ce taux élevé de «Home Office» est que les Suédoises travaillent en général à plein temps et seul le travail flexible leur permet de concilier vie privée et emploi. On le sait, la Suède pratique une politique familiale fort généreuse. Que l'on pense au congé parental ou aux allocations pour enfants. Ainsi, les parents suédois peuvent s'occuper de leurs enfants malades à la maison et obtenir 80% de leur salaire sans avoir à produire un certificat au cours de la première semaine. En France et en Allemagne, il existe un droit à la déconnexion. Début 2017, la France a introduit une nouvelle loi visant à protéger les temps de repos et de congé de celui ou celle pratiquant du «Home Office». Lors des débats, le représentant de l'un des plus grands syndicats français insistait sur l'importance de ne pas envoyer de courriels les week-ends. Il se félicitait que cette loi négociée avec les partenaires sociaux inclue des éléments très concrets comme: «le droit d'éteindre son ordinateur et de considérer que la journée est finie.»

Je veux les deux.

Économisez jusqu'à 20 % de prime

Une caisse-maladie online simple et un conseil personnalisé?
En tant que membre de l'APC, vous avez les deux, et pour moins cher. Changez d'assureur en quelques clics:
kpt.ch/apc

KPT
CPT



Interview de Barbara Schaeerer, directrice de l'Office fédéral du personnel

Barbara Schaeerer dirige l'OFPER depuis mai 2008. Elle a une longue carrière au sein de l'administration derrière elle, notamment à l'Administration fédérale des finances dont elle a été la directrice suppléante.

Interview:
Jean-Luc Wenger

Le télétravail permet d'éviter certains déplacements inutiles. Est-ce son intérêt principal?

Je ne dirais pas qu'il s'agit de l'intérêt principal. Ce n'est qu'une conséquence. Que l'on ne doive pas penduler ou perdre du temps dans les embouteillages est certes une bonne chose. Mais je trouve aussi très profitable, quand un département dispose de plusieurs bâtiments, de faire des séances sans se déplacer. La technologie, par exemple Skype for Business, permet de ne plus être physiquement présent dans un lieu de réunion.

Dans quels domaines le «Home Office» est-il particulièrement répandu?

Il y a bien sûr des départements où le télétravail est plus facile à mettre en place. D'autres où cela est plus difficile: la police, les gardes-frontières, l'armée. Là, dans le maintien de la sécurité, il est évident que le personnel ne peut pas s'éloigner de sa zone d'engagement. Cela dépend donc de la fonction et surtout des activités. Il y a aussi des départements dans lesquels le personnel est amené à beaucoup voyager. Pour ces personnes, l'utilisation des formes de travail flexibles est une évidence.

Est-ce que travailler à temps partiel exclut le «Home Office»?

Il n'y a aucune directive particulière de la part de l'Office fédéral du personnel. Pour moi, le travail à temps partiel ne devrait pas empêcher le «Home Office». Je dis souvent: on ne doit pas édicter trop de règles dans ce domaine. On doit en parler de manière individuelle. Dans le dialogue, on doit se demander si cela fait sens et quels sont les besoins. Cela doit se négocier entre le collaborateur ou la collaboratrice et son ou sa supérieur-e hiérarchique, et non pas par des règlements.

La Confédération fournit-elle le matériel informatique et s'assure-t-elle de la sécurité?

Bien sûr, nous fournissons les instruments nécessaires au télétravail. Pour des questions de sécurité, l'utilisation d'ordinateurs privés n'est pas encore possible.

Je ne crois pas qu'il existe en Suisse de «droit à la déconnexion», comme en Allemagne ou en France. Y seriez-vous favorable?

Non, nous n'avons pas de directive à ce sujet. Des règles fixes n'auraient, selon moi, aucun sens. Si un collaborateur ou une collaboratrice a besoin de travailler tôt le matin ou tard le soir, cela serait négatif de vouloir l'en empêcher. Mais il est clair que nous devons aussi regarder à ce que les collaborateurs de dépassent pas le

temps de travail maximum. C'est le rôle de la hiérarchie de s'en occuper. Si un-e supérieur-e constate ce genre de comportement, il doit en discuter avec son collaborateur ou sa collaboratrice.

Est-ce que les cantons proposent les mêmes conditions que la Confédération à leurs employé-e-s?

Pour les cantons, nous servons de modèle dans de nombreux domaines et nous collaborons souvent avec eux. Qu'ont-ils repris? Je ne le sais pas exactement. Mais l'intérêt pour nos conventions de télétravail était très grand. Ils les ont donc probablement reprises, ou du moins en partie. Ce fut également le cas avec de nombreux employeurs privés.

Y a-t-il des exemples à l'étranger où le télétravail se rait mieux développé?

Je participe à des conférences internationales sur différents sujets, notamment dans le cadre de l'Union européenne. Nous échangeons régulièrement sur nos stratégies. Mais je ne pourrais pas vous dire si nous sommes plus ou moins flexibles que les autres pays européens. Je tiens toutefois à signaler que nous participons à l'initiative «Work Smart» qui a pour objectif de promouvoir les formes de travail flexibles et mobiles en Suisse.

Avez-vous des choses à ajouter sur la stratégie?

Une administration moderne se doit d'être flexible. Elle doit donc permettre et soutenir ce mode de travail. Car oui, nous sommes quelque part un exemple. Je pense que c'est une solution gagnant-gagnant aussi bien pour l'employeur que pour les collaborateurs. Nous sommes aussi en train de réfléchir sur les places de travail du futur. Cela signifie qu'il n'y aura plus forcément une place physique fixe de travail pour chaque employé-e.

Finalement, vous êtes contrôlé par le Parlement?

Oui, le Parlement nous questionne régulièrement sur ce que nous faisons. Il s'intéresse au sujet. Cela intéresse évidemment aussi les partenaires sociaux. C'est pourquoi il est important d'en discuter ensemble. Il me semble aussi très important d'impliquer les cadres, pour qu'ils soutiennent ces changements. La formation a également une grande importance. Nous avons d'ailleurs déjà des cours sur ces thèmes que nous allons intensifier l'année prochaine. Le terme «Home Office» doit être remplacé par «formes de travail mobiles», car le télétravail n'est qu'une partie de ces formes de travail flexibles. Nous sommes d'ailleurs en train d'adapter nos directives dans ce sens.

Publireportage

Pour garder de bonnes relations de voisinage: Qu'ai-je le droit de faire avec mon drone?

Les drones enthousiasment grands et petits. Mais attention: s'ils sont un passe-temps très divertissant, ils peuvent aussi attirer de vrais ennuis.



L'aéromodélisme est un peu passé de mode – aujourd'hui, ce sont les drones qui envahissent le ciel de la Suisse. Leur caméra intégrée les rend encore plus attrayants. Mais a-t-on le droit de tout filmer? Les règles du jeu sont claires: pas de problème pour filmer des paysages, son propre terrain, mais pour filmer au-dessus de chez son voisin, par exemple, il faut son autorisation. Les passants doivent également donner leur accord avant toute prise de vue où ils seront identifiables. Il est clairement interdit d'espionner discrètement par la fenêtre ou la porte du balcon.

Les sites des entreprises et les installations militaires sont également tabous, tout comme les districts francs et les zones de protection des oiseaux. De plus, les drones peuvent être dangereux pour les avions. C'est pourquoi ils sont interdits dans un rayon de 5 kilomètres autour de tous les aéroports suisses. A partir de 150 mètres d'altitude, vos drones pourraient aussi heurter de petits avions, des hélicoptères ou des montgolfières, avec des conséquences dramatiques.

Filmer depuis un petit nuage? Mieux vaut éviter

Planer à travers les airs comme un aigle: avec des lunettes de réalité virtuelle, il est possible de tout voir de la perspective du drone. Mais il est obligatoire de garder un contact visuel avec les objets volants: il faut donc qu'il y ait toujours une personne à côté pour regarder le drone et reprendre si nécessaire elle-même la télécommande. Depuis 2014, il est en outre interdit de survoler avec un drone les rassemblements de plus de 24 personnes. Il est quasiment impossible d'obtenir une dérogation de l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC). Le film de mariage romantique vu du ciel est donc dans la plupart des cas exclu.

Drones égarés

Qui paie quand un drone n'est plus sous contrôle? Les dommages occasionnés par de petits drones pesant jusqu'à 500 grammes sont couverts par l'assurance responsabilité civile privée. Pour les gros «bourdons» pesant jusqu'à 30 kilogrammes, la loi impose une couverture spéciale aéromodélisme avec une somme d'assurance d'au moins 1 million de francs. Les propriétaires d'un drone doivent avoir sur eux leur attestation d'assurance.

Les accidents de drone ne sont pas qu'un danger théorique: lors du slalom de Madonna di Campiglio, le skieur Marcel Hirscher a failli être percuté par un drone utilisé pour filmer la course et dont le pilote avait perdu le contrôle. L'engin s'est écrasé sur la piste juste derrière lui et s'est désintégré. Quand on regarde la vidéo de l'accident, on peut voir que le drone était de très grande taille et aurait pu blesser grièvement le skieur.

Conseil d'expert: utiliser des drones en toute sécurité

Une assurance responsabilité civile privée est aujourd'hui une évidence. Elle couvre au moins les dommages causés par de petits drones de moins de 500 g. Pour les drones plus lourds, la loi impose une couverture d'assurance spécifique pour l'aéromodélisme. Avant de piloter un drone, vérifiez donc d'abord que vous êtes assuré. Chez Zurich, vous profitez en outre d'une protection complète: même les drones de plus grande taille bénéficient de la couverture de base de la responsabilité civile privée. Un simple appel suffit pour recevoir l'attestation d'assurance dont vous devez obligatoirement vous munir quand vous pilotez des drones de plus de 500 g.

Vous souhaitez en savoir plus? Contactez-nous.

Zurich Assurance – demandez une offre dès maintenant!

Vous trouverez toutes les informations sur les offres de Zurich à l'adresse www.zurich.ch/partenaire. Vous pourrez y calculer votre prime individuelle et établir votre offre personnalisée. Pour ce faire, vous aurez besoin des données de connexion suivantes:

Votre code d'accès: cmyuq2Wr

Vous pouvez aussi demander une offre sans engagement au 0800 33 88 33. Veuillez mentionner que vous êtes membre de l'APC.

2^e pilier Changements au 1^{er} janvier 2019



Daniel Burgunder*
Publica

«Les paramètres techniques de Publica seront modifiés au 1^{er} janvier 2019.
– Où en est-on actuellement?
– Quand et comment les assurés seront-ils informés?
– Y a-t-il des différences d'une institution de prévoyance à une autre?»

S'appuyant sur les résultats de la consultation des organes paritaires, la commission de la caisse envisage, à l'unanimité de ses membres, de définir les paramètres techniques de Publica comme suit, avec effet au 1^{er} janvier 2019:

Abaissement à 2% du taux technique des institutions de prévoyance ouvertes et adaptation concomitante du taux de conversion à 5,09% à 65 ans. Sur la base des directives de compensation minimales de la commission de la caisse, les organes paritaires des différentes institutions de prévoyance décideront ensemble, jusqu'au 31 octobre 2017, de la configuration du nouveau plan de prévoyance et d'éventuelles mesures de compensation supplémentaires.

Qu'en est-il de réserves et provisions pour atténuer les effets de l'abaissement du taux de conversion? Comment se fera la répartition? L'employeur serait-il prêt, le cas échéant, à contribuer financièrement? Les cotisations d'épargne peuvent-elles être relevées pour assurer le maintien (en partie du moins) du niveau de prestations? C'est seulement lorsque l'on aura répondu à ces questions, et à d'autres questions encore, qu'il sera possible de soumettre les règlements adaptés au Conseil fédéral et de faire les calculs pour les assuré-e-s. Les assuré-e-s qui peuvent faire valoir une retraite anticipée avant le 1^{er} janvier 2019 recevront en temps opportun (probablement au 1^{er} trimestre 2018) un comparatif chiffré des effets financiers (avant et après le 1^{er} janvier 2019).

Les caisses de pension affiliées à Publica ont chacune un nombre différent d'assuré-e-s, des structures d'âge différentes, et les employeurs, des capacités financières différentes. Par conséquent, les plans de prévoyance seront eux aussi différents, comme c'est d'ailleurs déjà le cas aujourd'hui.

*Daniel Burgunder a pris sa retraite fin juillet 2017. L'APC le remercie sincèrement pour ses réponses claires et avisées aux questions sur la caisse de pension et lui adressons **nos meilleurs vœux pour cette nouvelle page de vie**. A l'avenir, c'est son successeur Ivan Lanz qui répondra aux questions afférentes à la prévoyance. D'avance, un grand merci à M. Lanz, avec qui l'APC se réjouit de collaborer.

«Home Office» Temps de travail



Thomas Wettstein
EPA

Monsieur M. travaille à 60%. Un jour par semaine, il travaille à la maison (modèle «Home Office»). Mais pour cette journée (à plein temps), seules 4,98 heures lui sont comptées comme temps de travail. Il a entendu dire que chez d'autres collègues, la journée de travail à domicile était comptée à plein, soit à hauteur de 8,18 heures. Comment cela se fait-il, et qu'est-ce qui est correct?

En principe, chaque travailleur a droit à ce que toutes les heures qu'il passe à travailler soient comptées comme temps de travail (exceptions: réglementations spéciales concernant les heures supplémentaires non reconnues), et cela indépendamment du lieu de la prestation. Il n'est donc pas juste que Monsieur M. ne reçoive au maximum que le temps de travail réglementaire de 4,98 heures fixé dans le système d'enregistrement du temps de travail. A moins que Monsieur M. ne soit censé travailler en «Home Office» que dans le cadre du temps de travail réglementaire de 4,98 heures, directive claire à l'appui. Dans ce cas, il n'a pas droit à la reconnaissance des heures travaillées en plus comme temps de travail.

7 questions à Tania Mobilia

Luc Python

**Tania Mobilia est apprentie employée de commerce et travaille à l'EPFL.
Elle habite à Crissier.**



Que faites-vous à l'EPFL?

J'effectue un apprentissage d'employée de commerce. J'entre actuellement en deuxième année d'apprentissage. Je suis dans un laboratoire et je m'occupe donc des affaires d'un professeur. Le travail que j'effectue est très intéressant et j'ai vraiment beaucoup de plaisir à venir chaque matin à l'EPFL.

Qu'avez-vous fait avant de travailler à l'EPFL?

Après avoir terminé ma scolarité obligatoire, j'ai fait une année d'école de commerce à Lausanne, ce qui m'a permis d'enrichir mes connaissances et me préparer à entrer dans la vie active.

Quels sont vos projets professionnels?

Je souhaite dans un premier temps terminer mon CFC d'employée de commerce. La suite est encore un peu floue pour moi. Il y a plusieurs directions auxquelles je pense, notamment obtenir la maturité professionnelle

pour ensuite accéder aux hautes écoles ou alors rester employée de commerce mais essayer d'évoluer et me qualifier dans ma branche.

Votre premier salaire?

J'ai fait du baby-sitting à l'âge de 15 ans pour la première fois. Je gardais des enfants de 7 et 4 ans. Je suis restée avec eux pendant tout un été. C'est donc la première fois que j'ai reçu une rémunération. J'étais très heureuse, je me sentais «grande». La joie du premier salaire reste inoubliable.

Quelle est votre qualité première?

Ce n'est pas facile de s'autoévaluer. Je dirais que je suis particulièrement sociable. J'adore le contact avec les gens, rencontrer de nouvelles personnes et apprendre à les connaître. Je fais aussi preuve d'empathie. Je suis à l'écoute et présente pour les personnes qui en ont besoin. Je n'aime vraiment pas la solitude.

Quels sont vos loisirs?

Pendant mon temps libre, j'aime passer du temps avec ma famille et mes amis. J'ai aussi beaucoup de plaisir à skier pendant les vacances de Noël et j'aime partager ces moments avec ma famille. J'apprécie également la lecture.

Comment êtes-vous devenue membre de l'APC?

J'ai connu l'APC grâce à ma formatrice Jacqueline Morard qui m'a parlé de son engagement auprès de cette association. Elle m'a expliqué en quoi consistait l'APC, les avantages de s'engager. Je trouve d'ailleurs cela formidable. C'est très enrichissant et on apprend beaucoup de choses en faisant partie de l'APC.

© Fotolia

PVB Magazin - APC | Octobre 2017

L'APC va in tournée

Mediane la nostra nuova spumeggiante campagna Love Service Public 2.0 riusciamo a mostrare su tutti i canali disponibili quali sono le prestazioni fornite dal personale della Confederazione, dalle Aziende legate allo Stato e dagli ambiti dei politecnici federali. Diamo visibilità al vostro lavoro, e questo anche sui social media. Perché la digitalizzazione avanza non solo nell'ambito dell'Amministrazione federale, bensì anche da noi. E ci mettiamo quindi in campo su Instagram, Facebook e compagnia bella. Tuttavia anche per tutte le attività digitali è pur sempre importante una presenza sul posto. E lo stesso vale per il telelavoro. Non tutto può essere fatto tramite telelavoro, e una collaboratrice o un collaboratore troppo isolato può non essere sufficientemente partecipe ai processi aziendali.

Ho recentemente partecipato a una conferenza di Public Health Svizzera sul tema del burnout e nella stessa occasione mi sono confrontato sulla regolamentazione dal punto di vista del dipendente. Perché ne parlo in questa occasione? Semplicemente perché l'assottigliarsi del confine tra lavoro e tempo libero comporta un grosso pericolo. Frequenti interruzioni e una reperibilità permanente hanno delle ripercussioni palesemente negative. In caso di telelavoro non si necessita solo di un posto tranquillo, ma sono necessarie anche un grande autocontrollo e chiare regolamentazioni e delimitazioni. È necessario stabilire una chiara separazione tra lavoro e tempo libero, e deve essere imprescindibile poter identificare e riportare in maniera chiara il tempo di lavoro. Perché solo nel 16% dei casi delle persone che operano in telelavoro viene conteggiato il tempo di lavoro. E la Confederazione sarebbe un ottimo esempio qualora dovesse dare ai suoi dipartimenti delle direttive chiare a questo proposito, piuttosto che lasciare libertà di azione senza alcun controllo. In modo che questo strumento potenzialmente buono non diventi negativo nella pratica. Sarebbe veramente peccato, perché il telelavoro, che l'APC incoraggia, offre numerosi vantaggi, in particolare nel conciliare la vita professionale e quella familiare, così come nel limitare il traffico pendolare.



Barbara Gysi, presidente dell'associazione

3 lettere ...

in 2 parole

Nemmeno paura, e che ci si diverta!

È il grande rientro! Tutti hanno ripreso il loro tran tran quotidiano. Persino la pioggia ha fatto il suo rientro alla grande! Sarà che il buon Dio o MeteoSvizzera (vai a sapere chi!) non ama la fine delle vacanze proprio come me?

Eppure, ciò nonostante ho ancora voglia di parlare delle mie vacanze. Dopo essere stata al Paléo (il più grande festival open air della Svizzera con delle aspirazioni di Woodstock romando) e aver incontrato i colleghi di MeteoSvizzera, che niente hanno potuto contro le ondate che ci hanno irrigato, sono partita per un paese che ha conosciuto un attentato terroristico nel 2015. Le buone amiche mi dicevano: non hai paura di andare in un paese dove esiste il pericolo di attentati terroristici? Ho risposto che no, che ci si può fare investire da una macchina su un attraversamento pedonale a Ginevra, che muoiono molte più persone a causa di incidenti della circolazione in confronto a quante periscono a causa di un attentato e che le donne rischiano di più la loro vita nella loro camera da letto che per strada (vedi a tal proposito le cifre delle donne che devono subire violenze domestiche!).

Per non farmi mancare niente, per qualche anno ho anche fumato, amo le feste (non parlo della politica, evidentemente); un giorno o l'altro devo pur morire



di qualcosa... Ma non è il mio argomento principale. Se smettiamo di viaggiare, di vivere, di essere felici, i terroristi e tutti e tutte quelle che approfittano di questi pazzi per imporre ulteriori divieti e regole di sicurezza avranno vinto. Ma si farà senza di me, io ho voglia di vivere e di divertirmi. E chi non si assume dei rischi non conclude nulla nella propria vita.

In altre parole, ho fiducia nelle persone che lavorano al servizio della sicurezza. Ho visto dei poliziotti pattugliare le spiagge (per le foto, preferisco i dromedari, ma questi ultimi non ci proteggono poi così bene...). E mi sono resa conto una volta di più che vale la pena difendere un buon servizio pubblico, di cui la sicurezza è un perno centrale. Perché sono gli agenti doganali e le guardie di confine, così come gli agenti di polizia, che ci permettono di sentirsi al sicuro, sono le impiegate e gli impiegati del DFAE che mi permettono di informarmi sui rischi e sui pericoli e di fare appello ai loro servizi se incontro un problema. Pertanto, anche in vacanza, penso all'APC e a tutto quello che l'Associazione fa per difendere le persone che ci permettono di partire in vacanza dicendo: nemmeno paura!

Maria Bernasconi, segretaria generale

Janine Wicki, nuova segretaria generale dell'APC

Barbara Gysi

Il Comitato direttore in sessione allargata dell'APC ha nominato Janine Wicki, giurista, segretaria generale dell'Associazione. Janine succede a Maria Bernasconi, già consigliera nazionale, che ha guidato l'APC per sei anni e che godrà del pensionamento anticipato dalla fine dell'anno corrente.



Janine Wicki, 41 anni, dispone di una profonda conoscenza nel campo della politica e nell'ambito del diritto del personale, e conosce perfettamente la Confederazione, le aziende a essa legate e l'ambito dei politecnici federali. Dopo aver lavorato per cinque anni in seno all'associazione del personale transfair, prima come responsabile del settore «Amministrazione pubblica» e in seguito «Politica», dal 2016 lavora come indipendente. Janine Wicki è altresì membro della Commissione della cassa Publica. Siede anche nel Consiglio municipale della città di Berna per la lista dei Verdi liberali. Janine Wicki entrerà in servizio il 1° dicembre 2017 e si presenterà ai

delegati in occasione dell'Assemblea dei delegati del 30 ottobre 2017.

Siamo entusiasti di aver trovato una nuova segretaria generale competente e motivata nella persona di Janine Wicki, figura che completa in modo ideale la nostra squadra.

Desideriamo anche ringraziare Maria Bernasconi per il suo impegno alla testa dell'APC; nel corso del suo mandato ha contribuito in maniera importante allo sviluppo e all'accresciuta rilevanza dell'Associazione e può essere fiera del proprio lavoro.

Le voglio tutte e due.

Una cassa malati online semplice e una consulenza personalizzata?
In qualità di membri dell'APC le riceverete tutte e due, ma spendendo molto meno. Per cambiare cassa malati bastano pochi clic: kpt.ch/apc/it

KPT
C:CPT



Il telelavoro: «Una strategia win-win»

Jean-Luc Wenger

Se le direttive concernenti il telelavoro emanate dall'Ufficio federale del personale (UFPER) danno la libertà a ciascuno dei sette dipartimenti di adottare la propria politica. Il concetto di «home office» sta prendendo piede perché concerne già il 28% degli svizzeri. Verifiche a campione in due settori dell'Amministrazione federale. Uno si interessa soprattutto alle cifre (l'UST), l'altro parecchio alle lettere, la biblioteca nazionale.



Tra gli argomenti a favore dell'home office, altrimenti detto telelavoro, c'è ovviamente il risparmio della distanza da percorrere per recarsi sul posto di lavoro. Non dover dedicare una parte della giornata a viaggiare permette di concentrare tutte le proprie energie sull'attività vera e propria, con il beneficio di un guadagno di produttività certamente non trascurabile. Nel caso di uffici occupati da più persone, che si applica normalmente a livello di impiegati, porta un ulteriore vantaggio. Incontro con Jean-Pierre Renfer, responsabile della sezione metodi statistici (METH) presso l'Ufficio federale di statistica (UST) a Neuchâtel. Incontro anche con Sylvie Béguelin, responsabile

dell'informazione dell'utenza presso la Biblioteca nazionale.

Jean-Pierre Renfer ha accettato di parlare in tutta trasparenza delle pratiche usuali in seno alla sua sezione. Per accordare una parte del tempo di lavoro all'home office, è necessario che prima siano soddisfatti quattro criteri, «ma prima di tutto è una questione di fiducia».

Il collaboratore deve avere un contratto a tempo indeterminato presso l'UST, deve anche offrirsi volontario, deve fare domanda e il suo superiore gerarchico deve accettarlo. In generale presso il METH è necessario qualche anno di pratica prima di poter beneficiare di questa possibilità. Infatti è solo dopo aver acquisito una certa esperienza nei progetti che richiedono uno sviluppo in metodi statistici che si acquisisce autonomia, un punto importante nell'ambito del telelavoro.

Stabilire degli obiettivi chiari

Per un matematico che accede al telelavoro è l'opportunità di poter passare questa o quella giornata intera ogni settimana concentrato esclusivamente sui problemi matematici da risolvere. Ovviamente un locale adeguato deve essere disponibile presso il domicilio e la persona deve essere raggiungibile

durante la giornata, esattamente come in ufficio. Bisogna notare come i metodi statistici, una volta sviluppati, devono essere documentati giudiziosamente. Ancora una volta il telelavoro è particolarmente adatto a questa attività, in quanto permette di restare concentrati sulla documentazione da redigere.

Con degli obiettivi chiari, questo modo di procedere è una strategia «win-win» (vantaggiosa per tutte le parti coinvolte) ed il controllo si svolge in maniera naturale, perché la documentazione deve essere prodotta entro i termini concordati. Bisogna evidenziare che è necessario tracciare un bilancio regolarmente e che la domanda deve essere rinnovata ogni anno per essere approvata a livello gerarchico e dal servizio del personale.

Anche se Jean-Pierre Renfer è nettamente a favore del telelavoro per le differenti ragioni qui sopra esposte, bisogna tuttavia rimarcare che questa consuetudine ha anche dei limiti. «Al di là di una certa soglia, diventa difficile organizzare delle sessioni di lavoro con i nostri partner, compresi quelli esterni, avere scambi tra colleghi che collaborano sugli stessi progetti e condividere dei momenti a volte meno

Due studi per difendere il telelavoro

Uno studio della ditta di consulenza Deloitte, condotta tra dicembre 2015 e gennaio 2016, indica che il 28% degli svizzeri attivi sul mercato del lavoro lo fanno per almeno una mezza giornata a settimana dal loro domicilio. Secondo la conclusione di questo sondaggio rappresentativo, in futuro questa proporzione dovrebbe ancora aumentare: «prevediamo che addirittura la metà della popolazione attiva ne avrebbe il potenziale. Parecchie imprese hanno identificato questa tendenza e permettono ai loro collaboratori di usare diversi luoghi di lavoro, come ad esempio gli uffici condivisi, oltre al telelavoro.» Gli uffici condivisi portano d'altronde in dote una riduzione dei costi del 30%, secondo uno studio pubblicato nel 2013 dall'Università di San Gallo. In questo studio, il professor Oliver Gassmann stimava a 40 minuti il tempo perso ogni giorno per i trasporti. Calcolava anche che 450 000 salariati potrebbero effettuare almeno un giorno di lavoro a settimana dal loro domicilio. Secondo lui, questo porterebbe ad una crescita della produttività in Svizzera dal 2 al 2,5% all'anno.

formali, ma che hanno un impatto non indifferente sulla cultura d'impresa.»

Tra le dodici persone che lavorano sotto la sua responsabilità, Jean-Pierre Renfer conta quattro adepti del telelavoro. Queste persone vengono rispettivamente da Zurigo, Büren an der Aare, Berna e Losanna.

L'informazione al pubblico richiede una presenza fisica

Sylvie Béguelin è responsabile dell'informazione dell'utenza presso la Biblioteca nazionale (BN) dal mese di maggio del 2016. Una posizione che comprende il contatto diretto con l'utente nelle sale pubbliche e le risposte da dare a coloro che usano lo SwissInfoDesk. La presenza in sala evidentemente esclude il telelavoro regolare, ma Sylvie Béguelin apprezza comunque questa pratica. In 18 mesi vi ha fatto ricorso solo una decina di volte, e raramente per un giorno completo, ma quando lo ha fatto è stato con grande piacere. L'Amministrazione federale ha emesso la Direttiva sul telelavoro il 1º gennaio 2014, ma ogni Ufficio ha un proprio regolamento.

Presso l'Ufficio federale della cultura (UFC) le condizioni sono le seguenti: bisogna lavorare almeno al 70% e il telelavoro non deve eccedere il 20%. La presenza alla propria postazione «fisica» non deve d'altronde essere inferiore al 60%. Sono fornite una connessione telefonica ed un computer. La smart card personale che assicura il materiale informatico permette anche di avere lo stesso ambiente di lavoro in ufficio e al proprio domicilio. «È un buon metodo per conciliare vita privata e vita professionale», si felicita Sylvie Béguelin.

Per la massima concentrazione

Nella sua squadra di nove persone, due collaboratori hanno richiesto la possibilità di usufruire del telelavoro, ma in maniera puntuale, in funzione dei compiti e dei bisogni. In questo caso, è il superiore gerarchico che decide se concedere il permesso volta per volta. In caso di telelavoro regola-

re una volta a settimana, viene redatto un contratto se tutte le condizioni sono rispettate.

Per le attività che richiedono la massima concentrazione ne vale la pena: «a Berna lavoro con la porta aperta e c'è un via vai regolare nel mio ufficio. Per garantire una certa confidenzialità, in particolare quando sto preparando i colloqui individuali con i miei collaboratori, è l'ideale», ritiene Sylvie Béguelin. D'altro canto racconta che un collaboratore le ha telefonato quando si trovava al proprio domicilio. Non si è nemmeno accorto che non stava rispondendo dall'ufficio vicino, ma si trovava invece a La Chaux-de-Fonds.

«Non rispondete alle 6 del mattino!»

Tra i due collaboratori che praticano il telelavoro puntuale, una collega allestisce le statistiche mensili. Un altro

gestisce la lista dei giornali microfotati, digitalizzati o disponibili a livello di banca dati e ne amministra gli accessi. Un lavoro minuzioso che richiede di concentrazione. «È uno strumento importante in quanto alcuni giornali svizzeri si trovano solo presso di noi e bisogna poter informare gli utenti sulla loro disponibilità. Oggigiorno, se vi sono degli assenti per malattia e non troviamo dei rimpiazzi, chiediamo ai collaboratori di differire il loro telelavoro.»

Il servizio ha la priorità su tutto, le riunioni e la formazione anche. Per Sylvie Béguelin tutto è basato sulla fiducia. E ne ha potuto usufruire anche lei dopo il periodo di prova. «Nella società in cui viviamo, è semplicemente perfetto. Il giorno che resto a casa risparmio le tre ore di tragitto.» Non vede la necessità di un «diritto alla disconnessione» come viene praticato in Francia o in Germania. Alcuni lavo-

rano meglio alle 6 del mattino, altri tardi la sera. «Visto che prendo il treno alle 6 del mattino, può capitarmi di inviare a quell'ora un messaggio ad un collaboratore. Ho precisato al mio team che non mi attendo certo una risposta immediata.»

Frigorifero pericoloso

A una collega che ha scelto di lavorare da casa il lunedì, il telelavoro permette di iniziare la settimana con meno stress. Solo i bambini devono prepararsi per la scuola. Da parte sua, è direttamente operazionale. Per lei è un beneficio immenso.

Sylvie Béguelin vede un solo pericolo nel restare al proprio domicilio. «In ufficio, non ho sottomano né la macchina del caffè, né il frigorifero. Se restassi permanentemente a casa, diventerei sicuramente obesa», dichiara sorridendo. Eh sì, bisogna essere disciplinati!

La Svezia è in testa

Tra gli Stati membri dell'Unione europea, nel 2014 il tasso di impiego delle persone tra i 15 e i 64 anni era stimato al 64,9%. La Svezia era in testa con un tasso del 74,9%, passando addirittura a più dell'80% nel 2016. Danimarca, Austria, Regno Unito, Paesi Bassi e Germania figuravano tra gli allievi diligenti. La Svezia si posiziona in testa anche in un'altra classifica con il 70% di tasso d'impiego per le donne. Uno studio realizzato dall'Organizzazione internazionale del lavoro e dall'Agenzia europea Eurofound pubblicata il 15 febbraio 2017, mostrava che la Svezia, così come la Finlandia, può vantare un tasso del 40% di telelavoratori. Una delle spiegazioni possibili per questo tasso elevato di «home office» è che le svedesi lavorano generalmente a tempo pieno e solo il lavoro flessibile permette loro di conciliare la vita privata con quella lavorativa. Sappiamo che la Svezia applica una politica familiare molto generosa. Basta pensare al congedo parentale o ai sussidi per i figli. I genitori svedesi possono addirittura occuparsi dei loro figli ammalati a casa e ottenere l'80% del loro salario senza dover presentare un certificato nel corso della prima settimana di assenza. In Francia e in Germania esiste un diritto alla disconnessione. Nella prima parte del 2017 la Francia ha introdotto una nuova legge che mira a proteggere i tempi di riposo e di congedo del beneficiario dell'«home office». Durante i dibattimenti, il rappresentante di uno dei più grandi sindacati francesi insisteva sull'importanza di non inviare posta elettronica lavorativa durante il fine settimana. E si felicitava del fatto che questa legge negoziata con i partner sociali includeva degli elementi molto concreti quali «il diritto di spegnere il proprio computer e di considerare la giornata come conclusa».

Sektionen

Sektion Dübendorf

Bericht über die Herbstversammlung vom 7. September 2017

Um 18.00 Uhr konnte unser Sektionspräsident Andrea Werro 31 Kolleginnen und Kollegen zur Herbstversammlung begrüssen. Einige Mitglieder haben sich entschuldigt. Einen speziellen Gruss richtete er an den Verbandssekretär des PVB, Jürg Grunder.

Andrea Werro berichtet über aktuelle Geschäfte:

- Info WEA vom Donnerstag, 31. August 2017
- Gemäss unseren militärischen Vorgesetzten ist der Personalumbau- und Abbauprozess (PUA) auf Kurs.
- Über die Zukunft des Flugplatzes Dübendorf habe ich euch bereits anlässlich der letzten Herbstversammlung orientiert. Sicherlich ist euch selber bereits aufgefallen, dass sich bauliche Veränderungen langsam abzeichnen.

Er ist froh und dankbar, dass Jürg Grunder, unser Verbandssekretär, heute hier ist und zu den bevorstehenden Herausforderungen beim Bund aus erster Hand informieren wird.

Gerne appelliert er an die Mitarbeiter und Pensionierten, sich aktiv für neue Mitglieder einzusetzen. «Gemeinsam sind wir stark.» Mit den bevorstehenden Veränderungen und Herausforderungen sind wir mehr denn je auf einen starken Personalverband angewiesen.

Jürg Grunder berichtet über die folgenden Punkte:

- Sparbemühungen im Parlament
- Diskussion betreffend Ortszuschlag (dank dem PVB nicht zustande gekommen)
- Erneuter Angriff auf die Überbrückungsrente
- Wichtigkeit der Vertretung im Parlament durch Barbara Gysi
- Altersvorsorge 2020
- Publica: Änderungen der technischen Parameter
- LBA: Aussprache mit dem C LBA. Ohne weitere Budgetkürzung auf Kurs, hohe Leistung trotz Stellenabbau

Jürg Grunder beantwortet anschliessend Fragen der Mitglieder zu diesen Themen.

Die GV 2018 findet am **Donnerstag, 19. April 2018, 18.00 Uhr**, wiederum im Restaurant Daylis, Flugplatz Dübendorf, statt.

Der Präsident schliesst die Herbstversammlung um 18.40 Uhr. Anschliessend findet das von der Sektion Dübendorf offerierte Nachessen statt.

Sektion Pensionierte

Besichtigung der ARA Bern-Neubrück Mittwoch, 25. Oktober 2017

Die städtische ARA Bern-Neubrück hat im Jahre 1967 den Betrieb aufgenommen. 1996 erfolgte die Umwandlung in die Aktiengesellschaft ara region bern ag. Den Aktionärsgemeinden (Haushalte, Gewerbe und Industrie) reiniigt die ARA zuverlässig das Abwasser und verwertet den Klärschlamm industriell. Diese Dienstleistung erbringt sie für die Einwohner und Betriebe der zehn Aktionärsgemeinden sowie für drei weitere angeschlossene Gemeinden.

Die sehr interessante Führung dauert ca. zwei Stunden und zeigt uns die Prozesse und den Aufwand, die für die Reinigung unseres Abwassers notwendig sind.

Treffpunkt: spätestens um 13.45 Uhr beim Eingang der ARA Bern-Neubrück

Anfahrt:

Öffentliche Verkehrsmittel

Die ARA Bern-Neubrück ist mit dem Bus, Linie Bremgarten (Nr. 21) bis Endstation, gut erreichbar. Ab der Busstation führt der Weg zur ARA vorerst ca. 50 Meter retour in Richtung Bremgarten, ein Fussgängerstreifen mündet direkt in den Gehweg zur Neubrück. Der Zeitbedarf ab Hauptbahnhof beträgt in der Regel 30 Minuten bis zur ARA Bern-Neubrück.

Auto

Autobahnausfahrt 36 Bern-Neufeld, Richtung Bremgarten, anschliessend Wegweiser ARA Bern beachten.

Anmeldung:

mit Name, Telefonnummer und Anzahl Teilnehmer spätestens bis **18. Oktober 2017** bei Hans Frischknecht, Brunnenweg 6, 3184 Wünnewil, Tel. 026 496 10 96, oder E-Mail hs.frischknecht@bluewin.ch

Der Vorstand freut sich auf Eure Teilnahme mit oder ohne Partner/in.

Jahresschlussköck

Freitag, 8. Dezember 2017, von 14.30 bis ca. 16.30 Uhr

Wir beenden das Jahr 2017 mit unserem Jahresschlussköck wie gewohnt im Hotel Bern an der Zeughausgasse 9. sind.

Zum gemütlichen vorweihnächtlichen Zusammensein laden wir unsere Mitglieder mit Partner/in herzlich ein. Es freut uns immer, wenn wir auch Mitglieder begrüssen dürfen, die im Laufe des Jahres zu uns gewechselt haben oder dies beabsichtigen. Eine Anmeldung ist nicht notwendig, war doch in den letzten Jahren im Saal jeweils genügend Platz für alle Teilnehmenden vorhanden.

Auf eine rege Teilnahme freut sich

Der Vorstand

Ausgaben 2017
Nr. 6, Dezember 2017



Eigentlich könntest Du Dich mit der eingesparten Zeit Dank der Telearbeit etwas am Haushalt beteiligen.

Visto il tempo che risparmi sul tragitto quotidiano grazie al telelavoro - potresti darmi una mano nel lavoro domestico.

Par exemple*
Hypothèque 3 ans : 0,85 %
Hypothèque 6 ans : 1 %

*Sous réserve de modifications



Hypothèques à taux préférentiels pour tous les membres de l'APC

Vos avantages

- Conditions préférentielles sur les hypothèques à taux fixe
- Pas de majoration forward jusqu'à 12 mois
- Pas de frais de dossier

Pour en savoir plus, rendez-vous sur **bcbe.ch/pvb** ouappelez-nous au **031 666 14 40**.

UNE PROTECTION SANS FAILLE. AVEC UNE RÉCOMPENSE EN CAS DE CONDUITE SANS ACCIDENT.



Les membres de l'APC profitent en plus de 10 pour cent de rabais¹.

**CALCULEZ
VOTRE PRIME:**
zurich.ch/partenaire
Votre code d'accès:
cmyuq2Wr

PVB APC
Personalverband des Bundes
Association du personnel de la Confédération
Associazione del personale della Confederazione

**ZURICH ASSURANCE.
POUR CEUX QUI AIMENT VRAIMENT.**



¹L'offre n'est valable que sur zurich.ch/partenaire ou par téléphone au 0800 338833 pour une assurance auto, motocycle, responsabilité civile privée, inventaire du ménage, bâtiment et assistance.

Impressum

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

Redaktion:

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

Druck und Expedition:

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

Adressänderungen:

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

Inseratenverwaltung:

Stämpfli AG
«PVB Magazin-e APC»
Tel. +41 (0)31 300 63 89

WEMF-begläubigte Auflage: 9605 Exemplare