

Magazin-e

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



Fürsorgepflicht

Der Bund steht in der Verantwortung | Seite 9

Devoir d'assistance

La Confédération a sa part de responsabilité | Page 18

Dovere di assistenza

La Confederazione ha una responsabilità | Pagina 29

#ENOUGH18

Der PVB an der SGB-Kundgebung vom 22. September in Bern

Auch im 21. Jahrhundert sind in der Schweiz Macht und Geld noch ungleich auf Männer und Frauen verteilt: Frauen sind in Politik und den Führungsgremien der Wirtschaft untervertreten und verdienen für gleichwertige Arbeit im Schnitt monatlich 600 Franken weniger als die Männer.

In der Bundesverwaltung sind die Unterschiede kleiner geworden: Das Personalamt hat vor kurzem den Lohngleichheitsbericht veröffentlicht. Die unerklärte (also diskriminierende) Lohndifferenz liegt im Gesamtschnitt bei 3,3%. Der PVB sieht Handlungsbedarf bei den Löhnen des Bundespersonals, die noch immer deutliche Unterschiede nach Geschlecht aufweisen.

Der PVB, als SGB-Mitglied, hat deshalb unter dem Motto «Gleichstellung geht uns alle an» an der SGB-Kundgebung teilgenommen.

L'APC à la manif de l'USS du 22 septembre à Berne

Même dans la Suisse du XXI^e siècle, l'argent et le pouvoir restent inégalement répartis entre hommes et femmes: ces dernières sont sous-représentées dans la sphère politique et dans les instances dirigeantes du domaine économique et elles gagnent en moyenne 600 francs de moins par mois que leurs collègues masculins pour un travail de valeur égale.

Quant à l'administration fédérale, elle a récemment publié un rapport sur l'égalité salariale. L'écart inexplicable (c.-à-d. discriminatoire) entre les salaires atteint une moyenne globale de 3,3%. Pour l'APC, la rémunération des employé-e-s de la Confédération doit faire l'objet de mesures, les écarts entre les sexes demeurant marqués.

«L'égalité salariale nous concerne toutes et tous!» – c'est avec ce slogan que l'APC, membre de l'USS, était présente à la manifestation.



Inhalt

Editorial: Lohngleichheit geht uns alle an! | Seite 5

#IhreGeneralsekretärin: Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers | Seite 5

Agroscope: Eine Entscheidung bis Ende Jahr | Seite 6

Vorsitz des SGB: Eine kompetente Frau an die Spitze des SGB! | Seite 7

EDA: Die Antworten unseres Experten | Seite 8

Ständerat: Eine klare Mehrheit für das Bundespersonal | Seite 8

BIT: Der PVB stellt dem Bundesrat Fragen zum Thema Outsourcing | Seite 8

Skyguide: Sektion Flugsicherung schliesst neuen GAV ab | Seite 8

Dossier: Fürsorgepflicht; der Bund steht in der Verantwortung | Seite 9

Interview: Dino Cerutti, Vertrauensanwalt des PVB, erklärt, was gilt und wie sich Mitarbeitende in Konfliktsituationen am besten verhalten | Seite 14

7 Fragen an... Christian «Dusty» Staub | Seite 16

Neu beim PVB-Sekretariat | Seite 33



Eine kompetente Frau an die Spitze des SGB!

Die Präsidentin des PVB und Nationalrätin Barbara Gysi führt seit September eine Wahlkampagne für den Vorsitz des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB). Sie wurde von der Geschäftsleitung des PVB nominiert. Die Wahl wird im Rahmen des SGB-Kongresses am 30. November und 1. Dezember 2018 stattfinden.. [Seite 7](#)

Inhalt

Editorial: L'égalité salariale nous concerne toutes et tous! | Page 17

#VotreSecrétairegénérale: Le devoir d'assistance de l'employeur | Page 17

DFAE: Les réponses de notre expert | Page 18

Agroscope: Une décision d'ici la fin de l'année | Page 18

Conseil des Etats: Un net soutien au personnel de la Confédération | Page 18

Présidence de l'USS: Unen femme compétente à la tête de l'USS | Page 19

Dossier: Devoir d'assistance; la Confédération a sa part de responsabilité | Page 20

Interview: Dino Cerutti, avocat-conseil de l'APC, nous explique de quoi il s'agit et quel comportement adopter en cas de conflit | Page 25

7 questions à... Raphaël Thöni | Page 26

Du nouveau au secrétariat de l'APC | Page 33



Agroscope: une décision d'ici la fin de l'année

L'APC a rencontré le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann début septembre pour lui faire part des préoccupations des employé-e-s d'Agroscope quant aux développements futurs prévus du centre de recherche. La présidente de l'APC, Barbara Gysi, a demandé au conseiller fédéral de prendre en compte les intérêts des employé-e-s dans le projet de centraliser pratiquement tout le personnel sur un site, à Posieux, dans le canton de Fribourg. [Page 18](#)

Inhalt

Editoriale: La parità di retribuzione è un affare per tutti! | Pagina 27

#VostraSegretariagenerale: Obbligo di assistenza del datore di lavoro | Pagina 27

Dossier: Dovere di assistenza; la Confederazione ha una responsabilità |

Pagina 28

Intervista: Dino Cerutti, avvocato di fiducia dell'APC, spiega cosa si applica e come i dipendenti possono comportarsi al meglio in situazioni di conflitto |

Pagina 31



Dovere di assistenza: La Confederazione ha una responsabilità

Mentre molti dipendenti conoscono molto bene i loro doveri, spesso sanno poco dei loro diritti. Il dovere di assistenza indica come devono comportarsi i datori di lavoro nei confronti dei loro dipendenti – e sta diventando sempre più importante. Janine Wicki, segretario generale dell'APC, sottolinea: «La Confederazione deve formare e sensibilizzare regolarmente i propri dirigenti. In questo campo, essa deve chiaramente aumentare i propri sforzi». [Pagina 28](#)

Sktionen – Sections – Sezioni | Seite 34



Die aktuellste Personalbefragung hat es gezeigt: die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuung ist für viele Bundesangestellte ein Stress. Die Bundesverwaltung soll ihnen die Bewältigung dieser Aufgaben erleichtern. Denn auch die Arbeitgeber profitieren von einer guten Vereinbarkeit. Damit die Flexibilität der Arbeitsorganisation nicht zur Falle wird, muss für die Angestellten echter Freiraum und mehr Spielraum geschaffen werden. Die VGB, der die Personalverbände PVB, Garanto, VPOD und PVfedpol angeschlossen sind, startet dafür jetzt eine Kampagne mit konkreten Forderungen an den Bundesrat, welche auch zu personalrechtlichen Anpassungen führen müssen.

Wir wollen wissen, was ihr von unseren Forderungen hält.

Bitte wählen Sie mindestens 3 Forderungen, welche Ihnen am wichtigsten erscheinen.

<https://de.surveymonkey.com/r/S7KCX6V>

Save the date!

Wir werden die Forderungen mit Bundesrat Ueli Maurer diskutieren am 28. November um 18.00 Uhr an einer öffentlichen Veranstaltung der VGB im Hotel Kreuz in Bern.



La dernière enquête auprès du personnel l'a bien montré : pour beaucoup d'employé-e-s fédéraux, concilier travail et assistance aux proches est une source de stress. Dans de telles situations, l'administration fédérale devrait faciliter l'accomplissement de ces tâches, car les employeurs ont eux aussi tout à gagner d'un bon équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Mais pour éviter que la flexibilité en matière d'organisation du travail ne devienne un piège, il est important d'aménager de plus grandes marges de manœuvre et d'offrir une véritable liberté aux employé-e-s. La CNPC, à laquelle sont affiliées l'APC, Garanto, le SSP et APfedpol, a lancé une campagne dans ce but et présentera au Conseil fédéral des revendications concrètes qui devraient déboucher sur diverses adaptations du droit du personnel.

Votre avis nous intéresse! Quelles revendications vous semblent les plus importantes?

Veuillez choisir trois revendications qui vous semblent les plus importantes: <https://fr.surveymonkey.com/r/V2NNJGC>

Save the date!

Ces revendications feront l'objet d'une discussion avec le conseiller fédéral Ueli Maurer le 28 novembre, à 18h00 lors d'une rencontre organisée par la CNPC à l'hôtel Kreuz de Berne.

L'ultimo sondaggio condotto tra il personale lo conferma: la conciliabilità tra lavoro e impegni familiari è per molti dipendenti fonte di stress. L'Amministrazione dovrebbe facilitare il compito al proprio personale, non renderglielo più difficile, tanto più che ciò torna a vantaggio anche dei dati di lavoro. Per evitare che la flessibilità dell'organizzazione del lavoro si trasformi in una trappola, bisogna offrire concretamente ai dipendenti uno spazio di manovra più ampio.

La Comunità di negoziazione del personale della Confederazione (APC, Garanto, SSP e APfedpol) lancia ora una campagna sul tema della conciliabilità e sottopone al Consiglio federale richieste concrete che sfoceranno nella revisione de l'OPers.

E voi, cosa ne pensate? Quali sono le esigenze che vi sembrano più importanti?

Vi preghiamo di scegliere almeno tre richieste che vi sembrano importanti.

<https://it.surveymonkey.com/r/VCJG6RH>

Save the date!

Ne discuteremo poi con il consigliere federale Ueli Maurer il 28 novembre alle 18.00 durante un incontro pubblico organizzato dalla CNPC all'albergo Kreuz di Berna.



Lohngleichheit geht uns alle an!

Mit einer starken Manifestation am 22. September haben tausende von Frauen und Männer in Bern dafür demonstriert, dass die Lohndiskriminierung der Frauen endlich ein Ende hat. Selbst die minimale Vorlage im Parlament, dass die börsenkotierten Grossunternehmen zur Lohntransparenz verpflichtet werden, ist ein Riesenkampf. Der PVB unterstützt die Demo und die Kampagne des SGB #enough. Dadurch zeigen wir die Solidarität mit denjenigen ArbeitnehmerInnen und Branchen, in denen Lohndiskriminierung herrscht. Jedoch auch in der Bundesverwaltung gibt es in Sachen Gleichstellung noch einigen Handlungsbedarf. Die unerklärbare Lohndiskriminierung spüren auch Bundesangestellte, wenn auch innerhalb von der Toleranzgrenze von 5%. Bei der Weiterbildung und den Aufstiegsmöglichkeiten gibt es noch Ausbaupotenzial für die Frauen. Und auch die Personalstatistik zeigt, dass in der Führung die Frauen massiv untervertreten sind. All diese Beispiele belegen, die strukturelle Diskriminierung macht auch beim Bund nicht halt. Der PVB benennt sie und kämpft dagegen.

Neben der Beseitigung von Lohndiskriminierung setzt der PVB zusammen mit den anderen Verbänden auch auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier sind Frauen immer noch stärker betroffen als Männer. Auch wenn unsere Forderungen für die bessere Vereinbarkeit allen Geschlechtern nutzen. Besserer Zugang zu Teilzeitarbeit und die Garantie später wieder aufzustecken zu können sowie bezahlte Freitage für die Betreuung kranker Angehöriger, sind zwei Forderungen, die wir in unserer Kampagne aufbringen. Wir wollen gemeinsam mit den anderen Verbänden vorwärts machen. Der Bund, die bundesnahen Betriebe und der ETH-Bereich müssen eine Vorbildrolle übernehmen.



Barbara Gysi, Verbandspräsidentin



#IhreGeneralsekretärin

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

In diesem Magazin setzen wir uns mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auseinander. Ein Thema das uns in unserer täglichen Arbeit immer wieder und immer mehr beschäftigt. Was genau beinhaltet diese Fürsorgepflicht? Sie ist das Gegenstück zur Treuepflicht des Arbeitnehmers und beinhaltet die Pflicht, den Arbeitnehmenden Schutz und Fürsorge zu verschaffen und alles zu unterlassen, was ihren berechtigten Interessen entgegenstehen könnte. Speziell erwähnen möchte ich, der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmenden nicht überfordern oder mit Arbeit derart belasten, dass ihre Gesundheit gefährdet würde. Ungleichbehandlungen, chronische Überlastungssituationen, Mobbing und Konflikte am Arbeitsplatz können gravie-



rende gesundheitliche und arbeitsrechtliche Folgen haben. Leider stellen wir bei Fürsorgepflichtverletzungen immer wieder fest, dass sich die Betroffenen oft zu spät hilfesuchend an uns richten.

Mit diesem Magazin-e möchten wir Sie umfassend über den Sinn und Zweck der Fürsorgepflicht informieren und Betroffenen Mut machen sich frühzeitig bei uns zu melden damit wir gezielt intervenieren können.

Janine Wicki, Generalsekretärin

Agroscope

Bundesrat Schneider-Ammann verspricht dem PVB bis Ende Jahr eine Entscheidung zu treffen

Anfangs September hat Barbara Gysi, in Begleitung der Generalsekretärin Janine Wicki und des Verbandssekretärs Luc Python Bundesrat Johann Schneider-Ammann getroffen, um ihn über die Besorgnis der Angestellten von Agroscope hinsichtlich der geplanten künftigen Entwicklung des Forschungszentrums zu informieren.



© Gabriela Brändle, Agroscope

Barbara Gysi hat den Bundesrat gebeten, die Interessen der Angestellten bezüglich dem Vorhaben, beinahe das gesamte Personal an einem Standort in Posieux im Kanton Freiburg zu zentralisieren, zu berücksichtigen. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeitenden will nicht nach Posieux umziehen. Dies zeigen Rückmeldungen der PVB-Mitglieder, welche auch in einer von der Personal-kommission durchgeführten Umfrage am Agroscope-Standort in Reckenholz bestätigt wurden. Beinahe 90% der befragten Angestellten beabsichtigen nicht, an den neuen Standort umzuziehen, was ein enormer Verlust an Wissen und Know-how bedeutet. Als Hauptgründe werden Sprachprobleme, die Work-Life-Balance, die Familie und private Netzwerke genannt. Die Angestellten wünschen sich vom Bundesrat eine rasche Entscheidung hinsichtlich der Zukunft von Agroscope, insbesondere im Hinblick auf die Zentralisierung. Bundesrat Schneider-Ammann sagte, dass ihm die Anliegen der Angestellten sehr am Herzen liegen. Er versteht sie und verspricht daher, dass bis Ende 2018 eine Entscheidung getroffen werde. Ferner versprach er auch, seinerseits im Sinne der Sozialpartnerschaft regelmässig und transparent zu informieren.

Luc Python

Zum Beispiel*

Hypothek 3 Jahre: 0,85%
Hypothek 6 Jahre: 1,10%

*Änderungen vorbehalten



B E K B

Vergünstigte Hypotheken für alle PVB-Mitglieder.

Ihre Vorteile

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

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

Eine kompetente und entschlossene Frau an die Spitze des SGB!

Die Präsidentin des PVB und Nationalrätin Barbara Gysi führt seit September eine Wahlkampagne für den Vorsitz des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB). Sie wurde von der Geschäftsleitung des PVB nominiert. Die Wahl wird im Rahmen des SGB-Kongresses am 30. November und 1. Dezember 2018 stattfinden.



Barbara Gysi ist seit 2016 Präsidentin des PVB und hat sich innerhalb des Verbandes rasch etabliert. Sie hat sich sehr schnell in die gewerkschaftlichen Themen eingearbeitet, insbesondere in die im Parlament behandelten Inhalte, die das Personal des Bundes und seiner Betriebe direkt betreffen. Ihre Kompetenzen gehen aber weit darüber hinaus: Sie bringt Menschen an einen Tisch, engagiert sich mit grosser Überzeugung und besitzt das nötige Gespür, um die optimale Strategie zu verfolgen. Last but not least sorgt sie für eine grosse Medienpräsenz, um unsere Interessen zu vertreten. Was ihr beim PVB gelungen ist, wird ihr

mit Sicherheit auch beim SGB gelingen!

Alle dem SGB angeschlossenen Verbände haben Schritte unternommen, um den Frauen innerhalb ihrer Organisationen mehr Gewicht zu geben. Der PVB hat sich innert Rekordzeit von einem zutiefst maskulinen Verband in einen Verband verwandelt, der von brillanten und engagierten Frauen geführt wird. Es wäre heute an der Zeit, dass der SGB es ihm gleich tut!

Im Namen der Geschäftsleitung des PVB, René-Simon Meyer, Vize-Präsident

Liebe PVB-Mitglieder

Nach reiflicher Überlegung und vielen Gesprächen möchte ich euch gerne darüber informieren, dass ich meine Kandidatur für das Präsidium des SGB deponiert habe. Ihr wisst, dass ich mit Herzblut und viel Engagement den PVB führe, inzwischen so richtig eingearbeitet bin und mich mit Überzeugung für die Anliegen des Bundespersonals, des ETH-Bereichs und der bundesnahen Betriebe einsetze. Doch das SGB-Präsidium gilt es jetzt zu besetzen und die Chance ist einmalig.

Meine Motivation besteht primär darin, dass ich mein Wissen und mein Erfahren für eine starke Stimme der Gewerkschaftsbewegung einbringen will und überzeugt bin, dass wir auch die Frauen besser abholen müssen. Die Herausforderungen sind gross, der Angriff auf die Arbeitsbedingungen und der Druck auf die Löhne massiv, die europapolitischen Herausforderungen gross. Wir müssen aber auch die Branchen, die über sehr tiefe Löhne und prekäre Arbeitsbedingungen verfügen besser abdecken, z.B. im Detailhandel und im Gesundheitswesen. Ich bin überzeugt, dass uns das besser gelingt mit einer Frau an der Spitze. Ich bin motiviert, in die sicher nicht einfache Ausmar chung zu steigen.

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin des PVB

RUAG

2. Treffen mit den Arbeitnehmervertretungen

Am 20. August fand das zweite Treffen mit allen Präsidenten der Arbeitnehmervertretungen RUAG statt.

Das Ziel war, eine gute Zusammenarbeit aufzubauen, sich besser kennenzulernen und ein gegenseitiger offener und transparenter Gedankenaustausch zu führen. Nicht zuletzt soll die Zusammenarbeit verbessert und vertieft werden. Somit kann der PVB seine Mitglieder effizienter vertreten. Beide Seiten waren sehr froh um diesen Austausch. Das gegenseitige Vertrauen sowie der Wille die Zusammenarbeit zu verstärken, wurden ausgesprochen. Weitere Treffen sind im Frühling 2019 geplant.

Die RUAG unterliegt dem Gesamtarbeitsvertrag GAV der Maschinen-, Elektro und Metall-Industrie, der neu ausgehandelt wurde.

Jürg Grunder

Eidg. Zollverwaltung (EZV)

Grundlegenden Auswirkungen auf das Personal

Die Geschäftsleitung der EZV hat bezüglich Neuausrichtung EZV Ende August beschlossen die weiteren Arbeiten entlang der folgenden Leitlinien zu führen: Die operativen Teile Zoll und GWK sollen zu einer neuen Einheit unter einer Leitung zusammengeführt werden. Diese neue operative Einheit soll in verschiedene Einsatzgebiete mit jeweils einem Chef gegliedert werden. Alle Mitarbeiter der neuen Einheit sollen uniformiert und aufgaben bezogen bewaffnet werden. Die Grundausbildung soll einheitlich ausgestaltet und thematisch erweitert werden. Ziel ist, eine agile Zollverwaltung zu schaffen. Die Personalverbände werden konsequent in die Projektorganisation miteinbezogen. Wir halten euch per Magazin-e und Newsletter über die weiteren Entwicklungen auf dem Laufenden.

Janine Wicki

Der PVB trifft die Direktion von MeteoSchweiz

Der PVB und die anderen Sozialpartner haben am 5. September am Hauptsitz von MeteoSchweiz am Flughafen Zürich Peter Binder, Direktor von MeteoSchweiz, sowie Erika Maurer, Leiterin Personal und Ausbildung, getroffen. Gesprächsthemen waren die Schwerpunkte für 2017–2021, die Ergebnisse der Zufriedenheitsumfrage beim Personal, die Home-Office-Möglichkeiten, die Arbeit in Grossraumbüros sowie die Politik von MeteoSchweiz bezüglich seiner PraktikantInnen.

Die Ergebnisse der Zufriedenheitsumfrage bei den Angestellten von MeteoSchweiz zeigen, dass sich die Zufriedenheit des Personals im Vergleich zu 2014 verbessert hat und die Teilnehmerquote (82%) über derjenigen der Bundesverwaltung (71%) liegt. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass der Umzug des Personals von MeteoSchweiz Zürich an

den neuen Standort am Flughafen Zürich die betroffenen MitarbeiterInnen ziemlich destabilisiert hat. Zudem wurden auch die in der Umfrage erwähnten Schwachstellen einiger Abteilungen und Dienste angesprochen.

Gemäss Peter Binder und Erika Maurer ist die überwiegende Mehrheit der Angestellten derzeit zufrieden mit dem Open Space in Zürich. Die Geschäftsleitung hat jüngst der Bitte der Mitarbeitenden entsprochen und einen privaten Raum geschaffen, damit die für gewisse Telefongespräche nötige Discretion gewährleistet werden kann.

Bei MeteoSchweiz besteht die Möglichkeit des Home-Office. Laut Erika Maurer funktioniert die Bearbeitung der diesbezüglichen Anfragen durch die betroffenen Verantwortlichen sehr gut.



© MeteoSchweiz

Peter Binder hat die Sozialpartner ferner darüber informiert, dass die Geschäftsleitung von MeteoSchweiz künftig CHF 500 000.– pro Jahr im Budget vorsieht, um PraktikantInnen zu guten Bedingungen einzustellen zu können.

Luc Python



© Fotolia

Rechtsgutachten zur Änderung der VBPV-EDA

Die Antworten unseres Experten

Der PVB hat seit längerer Zeit Bedenken über mögliche finanzielle und personelle Auswirkungen der Personalreform für die versetzbaren Mitarbeitenden des EDA. Er hat in diesem Zusammenhang ein externes Rechtsgutachten zur Änderung der VBPV-EDA in Auftrag gegeben (u.a. zur fehlenden rechtlichen Rekursmöglichkeit sowie der Schlechterstellung zum übrigen Bundes-

personal betreffend Besitzstandswahrung ab Alter 55).

Die Antworten unseres Experten wurden den Mitgliedern der Sektion EDA über einen Newsletter zugestellt. Sie sind auf unserer Website, www.pvb.ch/news, mit Beratung durch den PVB verfügbar.

Luc Python

Ständerat

Eine klare Mehrheit für das Bundespersonal

In der Septembersession hat der Ständerat vier Motivenbachab geschickt, die auf eine schwerwiegende Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Bundesangestellten abzielen, namentlich die Streichung des Teuerungsausgleichs oder der Angleich der Löhne an den Privatsektor. Die Nationalrätin und Präsidentin des PVB, Barbara Gysi, ist sehr zufrieden damit, dass der Ständerat das Bundespersonal so klar unterstützt. Sie hat in den vergangenen Wochen ihren ganzen Einfluss geltend gemacht, um bei ihren KollegInnen im Parlament und auch bei den Medien Überzeugungsarbeit zu leisten: «Die Löhne beim Bund sind mehr als gerechtfertigt». Die Anforderungen sind sehr hoch: Sprachkenntnisse, sehr hoher Spezialisierungsgrad in bestimmten Bereichen, Verhandlungsfähigkeit im Zusammenhang mit internationalen Abkommen usw. Studien belegen es: Die Arbeitsbedingungen des Bundes sind durchaus vergleichbar mit jenen des Privatsektors, in dem einige Spezialisten sogar das Doppelte verdienen können, wie sogar Ueli Maurer bestätigte. Der Unterschied liegt vor allem im

Lohngefälle, das im Privatsektor zwischen den Niedrigverdienern und dem Direktor viel ausgeprägter ist als beim Bund. «Der Ständerat hat seine Verantwortung ernst genommen. Wir können nun vorwärts machen und uns weiterhin für die MitarbeiterInnen des Bundes einsetzen», sagt Barbara Gysi.

Martine Currat-Joye

Die Motiven

- 17.3978 I Aufhebung der Bestimmungen im Bundespersonalgesetz zum Teuerungsausgleich
- 16.3973 I Überarbeitung des Leistungslohnsystems für das Bundespersonal
- 18.032 I Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren. Bericht des Bundesrates zur Abschreibung der Motion 15.3494
- 16.3974 I Keine übertriebenen Löhne und Sozialleistungen für das Bundespersonal

Der PVB hat in Zusammenarbeit mit sämtlichen Verbänden/Gewerkschaften des Bundespersonals zudem ein Schreiben an die Ständeräthen gerichtet, in dem er sich gegen den von den InitiantInnen dieser Motiven geforderten Abbau wehrt:

«Die gesetzliche Regelung zum Teuerungsausgleich in der Bundesgesetzgebung ist jetzt schon schwach formuliert. Dieser Ausgleich erfolgt nicht automatisch und stellt für das Bundespersonal keinen Rechtsanspruch dar. Sie ist jedoch die Grundlage für Lohnverhandlungen mit dem Bund und wird in diesem Zusammenhang sehr massvoll angewandt. So wollte etwa der Bundesrat die Teuerung 2017 zugunsten anderer Massnahmen nicht ausgleichen.»

Mehr Infos: www.pvb.ch/News

Skyguide

Sektion Flugsicherung schliesst neuen GAV ab

Nach fast zweijährigen Verhandlungen konnte die Sektion Flugsicherung des PVB einen neuen Gesamtarbeitsvertrag mit Laufdauer bis Ende 2020 unterschreiben.

Nachdem verschiedene Verhandlungsrounden mit Skyguide gescheitert waren und auch eine Mediation keinen Erfolg brachte, fanden unter Vermittlung des Streitschlichtungsgerichts (CRCT) in Genf im Mai und Juni 2018 erneute Verhandlungen statt. Im Streit um einen neuen Gesamtarbeitsvertrag für die Schweizer Fluglotsen konnten dort fast alle Parteien einen Schritt aufeinander zu machen und einen Kompromiss erreichen.

Die folgende Abstimmung bei den PVB-Mitgliedern hat ein klares und eindeutiges Ergebnis gezeigt; der neue Gesamtarbeitsvertrag wurde von mehr als dreiviertel der Abstimmenden an-

genommen. Insgesamt haben drei der vier Schweizer Flugverkehrsleitergewerkschaften den neuen Vertrag unterzeichnet.

Die Sektion Flugsicherung des PVB hat sich von Beginn an und über die ganze Verhandlungsdauer für ein konsensorientiertes, sozialpartnerschaftliches Vorgehen eingesetzt.

Mit dem nun erarbeiteten Verhandlungsergebnis konnten für unsere Mitglieder ein akzeptables Ergebnis mit einem minimalen Reallohnwachstum, vielen planungstechnischen Verbesserungen und sonst mehrheitlich unveränderten Arbeitsbedingungen erreicht werden.

Gleichzeitig haben wir Skyguide auch Zugeständnisse gemacht und leisten damit unseren Beitrag zur Ausrichtung des Unternehmens für die Zukunft.



© Skyguide

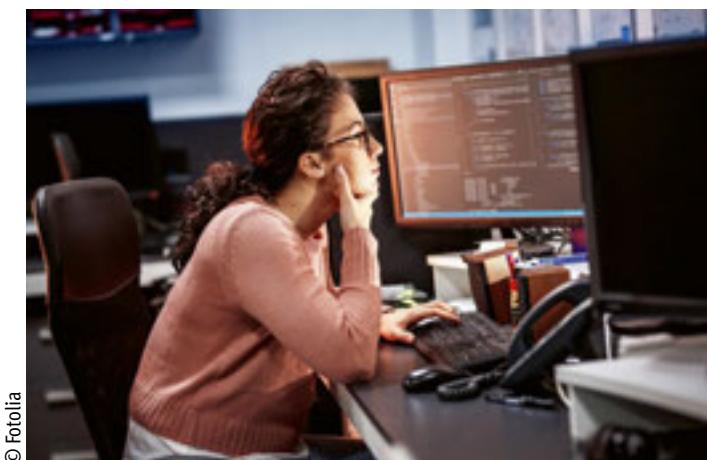
Die Sektion Flugsicherung des PVB vertritt nebst Lotsen an zivilen Standorten die grosse Mehrheit der militärischen Flugverkehrsleiter an diversen Standorten in der ganzen Schweiz.

An dieser Stelle herzlichen Dank an alle Mitwirkenden!

*Christian Staub Sektionspräsident
Skyguide*

Bundesamt für Informatik

Der PVB stellt dem Bundesrat Fragen zum Thema Outsourcing



© Fotolia

Letztes Jahr, am 15. März 2017 hatte das BIT kommuniziert, dass im Rahmen der vom Parlament beschlossenen Budgetkürzungen beim Personal 57 Stellen eingespart werden müssen. Gut die Hälfte der Betroffenen mussten im letzten Jahr die Bundesverwaltung verlassen. Der Prozess hat für einige Mitarbeitende neue Wege eröffnet und Chancen ermöglicht, andere suchen heute, mehr als ein Jahr danach, immer noch nach einer Stelle. Der PVB hat sich vehement dafür eingesetzt, dass für alle Betrof-

nfen möglichst individualisierte Lösungen verhandelt werden können. Nicht für alle ist das gleiche Massnahmenpaket geeignet, so schnell wie möglich eine neue Perspektive und eine neue Stelle zu finden.

Zusätzlich zu den Personen, die letztes Jahr ihre Stelle verloren haben, sollen rund 30 Stellen über Outsourcing in den Bereichen Softwarepaketierung, IBM-Hosting und Content Management System ausgelagert werden; notabene

Personell ist das Outsourcing außerdem äusserst fragwürdig, denn gerade im Bereich IBM-Hosting werden vor allem langjährige Arbeitnehmende, die über 50-jährig sind, vor eine sehr unsichere Zukunft gestellt. Gemäss den Ausschreibungen des BIT müssen die betroffenen Personen für zwei Jahre zu vergleichbaren Bedingungen weiterbeschäftigt werden. Was den betroffenen Mitarbeitenden Sorgen bereitet, ist die Frage: was kommt danach? In der Herbstsession hat Barbara Gysi, Präsidentin des PVB, eine Interpellation eingereicht. Sie stellt dem Bundesrat u.a. Fragen zu den Massnahmen, die er ergriffen hat, um die Betroffenen möglichst gut auf den Technologiewechsel vorzubereiten. Es war absehbar, dass gewisse Technologien im BIT nicht mehr langfristig betrieben werden, manche haben sogar ein sehr konkretes Ablaufdatum. Der PVB ist der Überzeugung, dass es die Pflicht des Arbeitgebers ist, zusammen mit seinen Arbeitnehmenden Zukunfts-perspektiven frühzeitig aufzubauen. Wir wollen wissen, was genau der Arbeitgeber unternommen hat und wie viele Ressourcen dafür verwendet wurden. Gerade hinsichtlich kommender Digitalisierungsprozesses ist das eine wichtig Frage für die Zukunft, die das BIT und die gesamte Bundesverwaltung betreffen.

Rachel Imobersteg



Fürsorgepflicht: Der Bund steht in der Verantwortung

Silvano Cerutti

Während viele Arbeitnehmende ihre Pflichten sehr genau kennen, wissen sie oft nur wenig Bescheid über ihre Rechte. Die Fürsorgepflicht gibt an, wie Arbeitgebende mit ihren Angestellten umgehen müssen – und sie gewinnt laufend an Bedeutung.



© Fotolia

Nach einer Absenz von zwei Monaten wegen Krankheit erfolgte die Rückkehr an den Arbeitsplatz für Herrn B. nicht so, wie man es sich wünschen würde: Die Arbeitsstapel türmten sich und eine Schonfrist gab es nicht. Im Gegenteil, der Chef machte Druck. Wäre Herr B. noch jünger gewesen, vielleicht hätte er dem Druck widerstanden. Aber es ist kein Geheimnis, dass man mit steigendem Alter auch mehr Zeit für die Erholung braucht. So kam es, wie es kommen musste, nämlich zu einem Rückfall. Und weil die Arbeit nach dem Rückfall auch nicht weniger geworden war, gab Herr B. – ein langjähriger Mitarbeiter der Bundesverwaltung – auf und kündigte.

Das ist eine normale Reaktion, könnte man meinen, und ein vernünftiger Entschluss, auch wenn es Herrn B. konkret nicht gibt. Der geschilderte Fall steht stellvertretend für viele ähnliche Abläufe, mit denen der PVB immer wieder zu tun hat. Und oft wird der PVB in solchen Situationen erst spät involviert.

Dabei «hätte die Situation mit einer frühzeitigen Intervention einen anderen Verlauf nehmen können», sagt Janine Wicki. Die Generalsekretärin des PVB führt aus: «Es gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, seine Mitarbeitenden nicht bis zur Gesundheitsgefährdung zu überfordern.» Kurz umschrieben ist die Fürsorgepflicht eine Auflistung von Pflichten, die ein Arbeitgeber gegenüber seinen Angestellten hat (siehe Kasten). Ob wissentlich oder nicht bewegte sich das Verhalten des Vorgesetzten von Herrn B. zumindest in einem Graubereich der Legalität.

Das Alter als Defizit

Rahel Imobersteg, stellvertretende Generalsekretärin des PVB äussert sich in diesem Sinn «Ältere Mitarbeitende werden in gewissen Bereichen nicht mehr für ihre Erfahrung geschätzt, sondern als Belastung betrachtet.» Das ist umso stossender, als für alle Arbeitgeber – egal ob Bund oder Privatwirtschaft – gerade bei älteren, langjährigen Mitarbeitenden eine erhöhte Fürsorgepflicht gilt.

Es muss kein Zeichen einer Strategie sein, aber es kann Absicht sein, wenn die Arbeitsbelastung erhöht wird. Es kann auch mehr sein als Generationenkonflikt, wenn langjährige Mitarbeitende ohne Fehl und Tadel von neuen Vorgesetzten plötzlich schlechte Beurteilungen erhalten

Motivation als Schwäche

Ihr Kollege Jürg Grunder, Verbandssekretär beim PVB, verweist noch auf einen anderen Umstand: «Wer beim Bund arbeitet, ist in der Regel sehr motiviert und hat einen hohen Berufsstolz. Wir machen oft die Beobachtung, dass die Leute zuerst lange Zeit versuchen, das Unmögliche möglich zu machen.»

Die Identifikation mit der eigenen Arbeit ist in der Schweiz ohnehin sehr hoch. Anders als in anderen Ländern Europas stellen sich Menschen hierzulande oft als erstes mit ihrem Beruf vor, wenn man sie an einem Apéro kennenlernt. Bei den Angestellten des Bundes ist die sogenannte intrinsische Motivation sogar überdurchschnittlich hoch. Was für den Arbeitgeber ein

Glücksfall ist – Beruf und Berufung seiner Angestellten sind teils deckungsgleich – kann für die Arbeitnehmenden zur Belastung werden: Wer eine Aufgabe auch aus idealistischen Motiven ausführt, bekundet oft Mühe, wenn er sie nicht richtig ausführen kann.

Was bedeutet das konkret? Wenn Angestellte für die Bewältigung ihrer Aufgaben ununterbrochen zu wenig Zeit und/oder zu wenig Mittel haben, aber alles daransetzen, sie trotzdem zu bewältigen, laufen sie Gefahr, ein Burnout zu erleiden. Und das kann dem Arbeitgeber – dem Bund oder einem Privaten – nicht (mehr) egal sein.

Verschärfung der Praxis

«Die Urteile der letzten Zeit zeigen klar auf, dass das Bundesgericht und das Bundesverwaltungsgericht die Fürsorgepflicht stärker gewichten und Arbeitgeber mehr in die Pflicht nehmen», hat Dino Cerutti festgestellt, ein Vertrauensanwalt des PVB. Dies belegt etwa ein Fall, der 2017 für Aufsehen sorgte. Eine ehemalige Juristin des Staatssekretariats für Migration hatte

Worum geht es?

Der Begriff Fürsorgepflicht umfasst eine ganze Reihe verschiedener Aspekte. Hier eine Zusammenfassung.

Rechte und Pflichten gibt es in einem Arbeitsverhältnis für beide Seiten. Während Arbeitnehmer etwa mit der Treuepflicht die Interessen ihres Arbeitgebers einzuhalten haben, gilt für die Arbeitgeber die Fürsorgepflicht.

Eine kurze gesetzliche Umschreibung des Begriffs gibt es nicht. Die meisten Vorschriften der Fürsorgepflicht finden sich im Obligationenrecht. Außerdem existiert für JuristInnen eine umfangreiche Literatur von Kommentaren, die erklären, wie die Fürsorgepflicht von Gerichten ausgelegt und angewendet wird.

In einer nicht juristischen Sprache gesagt, umfasst die Fürsorgepflicht alle Vorkehrungen, die Arbeitgebende treffen müssen, und alles, was zu unterlassen ist, um die Persönlichkeit der Angestellten zu schützen und zu achten. Damit ist beispielsweise der Schutz vor Passivrauchen genauso gemeint wie jener vor Mobbing, Überforderung, Stress oder sexueller Belästigung.

Die wichtigsten Punkte der Fürsorgepflicht umfassen:

Der allgemeine Schutz der Persönlichkeit der Arbeitnehmenden

Unter diesen Begriff fallen grundlegende Aspekte wie die Freiheit der Meinungsäußerung oder die Freiheit zur gewerkschaftlichen Organisation. Arbeitgebende haben auch die geistige Integrität ihrer Mitarbeitenden zu schützen sowie deren persönliche und berufliche Ehre. Zum allgemeinen Schutz gehören aber auch elementare gesundheitliche Aspekte. Hier heißt es explizit, dass der Arbeitgeber alle Massnahmen treffen muss, «die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind». Damit ist nicht nur gemeint, beispielsweise für das Einhalten einer Helmtragepflicht zu sorgen, sondern auch Arbeitnehmende nicht derart mit Arbeit zu belasten, dass sie krank werden. Auch der Schutz vor Mobbing oder sexueller Belästigung gehören dazu. Arbeitgebende sind verpflichtet, ihre Angestellten aufzuklären und ihnen Anlaufstellen für die vertrauliche Meldung derartiger Vorfälle zur Verfügung zu stellen. Wer Kenntnis hat von solchen Fällen, ist verpflichtet, entschlossen und wirksam Gegenmassnahmen zu ergreifen. Nicht zuletzt haben Arbeitgebende auch die Gleichstellung von Mann und Frau zu wahren, also beispielsweise die gleiche Entlohnung bei gleicher Arbeit.

Der Datenschutz

Der Arbeitgeber darf Daten nur erheben, soweit dies nötig ist, um die Eignung für das Arbeitsverhältnis abzuklären oder um den Arbeitsvertrag aufsetzen zu können. Das Datenschutzgesetz muss eingehalten werden. Dieses basiert auf dem Grundsatz, dass Daten verhältnismässig verwendet werden. Im Zweifelsfall heißt das weniger statt mehr. Personendaten dürfen nur rechtmässig beschafft werden, ihre Bearbeitung hat nach Treu und Glauben zu erfolgen und der Arbeitgeber muss die Richtigkeit der Daten sicherstellen.

Gut zu wissen: Überwachungs- und Kontrollsysteme dürfen nicht in erster Linie zur Überwachung des Verhaltens eingesetzt werden. Und wenn eine verhältnismässige Kontrolle des Verhaltens erfolgt, müssen die Arbeitnehmenden zuerst informiert werden.

Der Vermögensschutz

Unter diesen Punkt fällt das Einhalten der Vorschriften von Sozialversicherungen und Steuergesetz. Angestellte müssen beispielweise wissen, bei welcher Ausgleichskasse, Pensionskasse, Unfall- und Krankentaggeldversicherung sie angeschlossen sind. Außerdem muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass persönliche Wertgegenstände am Arbeitsplatz weggeschlossen werden können.

Das Arbeitszeugnis

Arbeitnehmende haben jederzeit Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Dieses muss Auskunft geben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses, die erbrachten Leistungen und das Verhalten. Das Arbeitszeugnis muss vollständig, wahr, wohlwollend und transparent sein.

Erhöhte Fürsorgepflicht

Die Schutzmassnahmen gelten in erhöhtem Mass für Lehrlinge zum einen und für langjährige Mitarbeitenden in fortgeschrittenem Alter zum anderen. Vor einer Kündigung muss bei ihnen geprüft werden, ob nicht andere Massnahmen möglich sind, eine andere und für beide Seiten zumutbare Weiterbeschäftigung oder eine Frühpensionierung.

Silvano Cerutti

wegen hoher Belastung bei der Arbeit ein Burnout erlitten und war arbeitsunfähig geworden. Daraufhin verklagte sie den Bund auf Schadenersatz – und erhielt vor Gericht teilweise Recht.

Hatten Arbeitgebende bislang argumentieren können, Krankheiten könnten viele Ursachen haben, so genügte dem Bundesverwaltungsgericht, dass eine «hohe Wahrscheinlichkeit» zwischen der Erkrankung und dem Arbeitsumfeld bestehe. Und wenn Angestellte ihre Vorgesetzten mehrmals auf fehlende Ressourcen aufmerksam machten, ohne dass eine Reaktion erfolgte, muss sich ein Arbeitgeber erklären.

Aus Angst zuviel arbeiten

Ein anderes Beispiel zeigt, dass es auch bei Bundesangestellten eine unterschwellige Angst vor Jobverlust gibt. «Da werden halt auch in den Ferien täglich Mails gecheckt», sagt Jürg Grunder, «obwohl es der Chef nicht verlangt hat.» Menschlich sei das nachvollziehbar. Es bestehe die gesellschaftliche Tendenz, dauernd erreichbar zu sein. Aber wer Ferien nicht zur Erholung nutzt, riskiert seine Gesundheit (ein Argument, das oft erst verfängt, wenn es zu spät ist). Vor allem aber riskiert man in einer ersten Phase einen schlechenden Verlust der Leistungsfähigkeit.

Ein «typischer Ablauf» sieht für Grunder in etwa wie folgt aus: Herr Z. arbeitet viel, weil ihm seine Arbeit am Herzen liegt. Trotz hohem Arbeitsrhythmus lässt sich nicht alles erledigen. Deshalb beginnt Herr Z. die Erholung zu vernachlässigen, um die Arbeit zu bewältigen. Ohne es richtig zu merken, sinkt seine Leistung wegen fehlender Erholung. Es kommt zu einer schlechten Beurteilung in einem Zwischengespräch, worauf er seinen persönlichen Einsatz noch einmal erhöht – diesmal mit fatalen Folgen. Diese können gesundheitliche Probleme sein aber auch den Verlust des Arbeitsplatzes bedeuten. «Ferien sind zur Erholung da, Punkt», sagt Grunder.

Dennoch lasse sich dieses Problem mit Selbstdisziplin allein nicht bewältigen. Zum einen würde es zu den Pflichten des Vorgesetzten gehören, Arbeit in den Ferien zu unterbinden.



Überhöhte Höchstleistungen

Und schliesslich hat der PVB auf Grund seiner Alltagserfahrung noch einen weiteren Problemkreis ausge-

macht. «Oft sind es junge, gut qualifizierte Menschen», erklärt Luc Python, Verbandssekretär PVB, «die nach dem Studium ihre erste Stelle angetreten haben und mit ihrem Leistungswillen Grenzen überschreiten.» Wenn ein fast unbegrenztes Mass an Arbeit einem begrenzten Mass von Überstunden gegenübersteht, stempelt manch einer aus, um danach «in Ruhe» weiterarbeiten zu können. Wer dies als Vorgesetzter bemerkt und wegschaut, bringt den Bund als Arbeitgeber in eine heikle Position.

«Wir sind nicht weltfremd», sagt Python. «Wenn jemand mal am Wochenende arbeitet, um die Arbeit vieler anderer in einem Projekt nicht zu verzögern, erheben wir keinen fundamentalen Einspruch.» Es sei aber Pflicht der Vorgesetzten, für eine angemessene Kompensation zu sorgen.

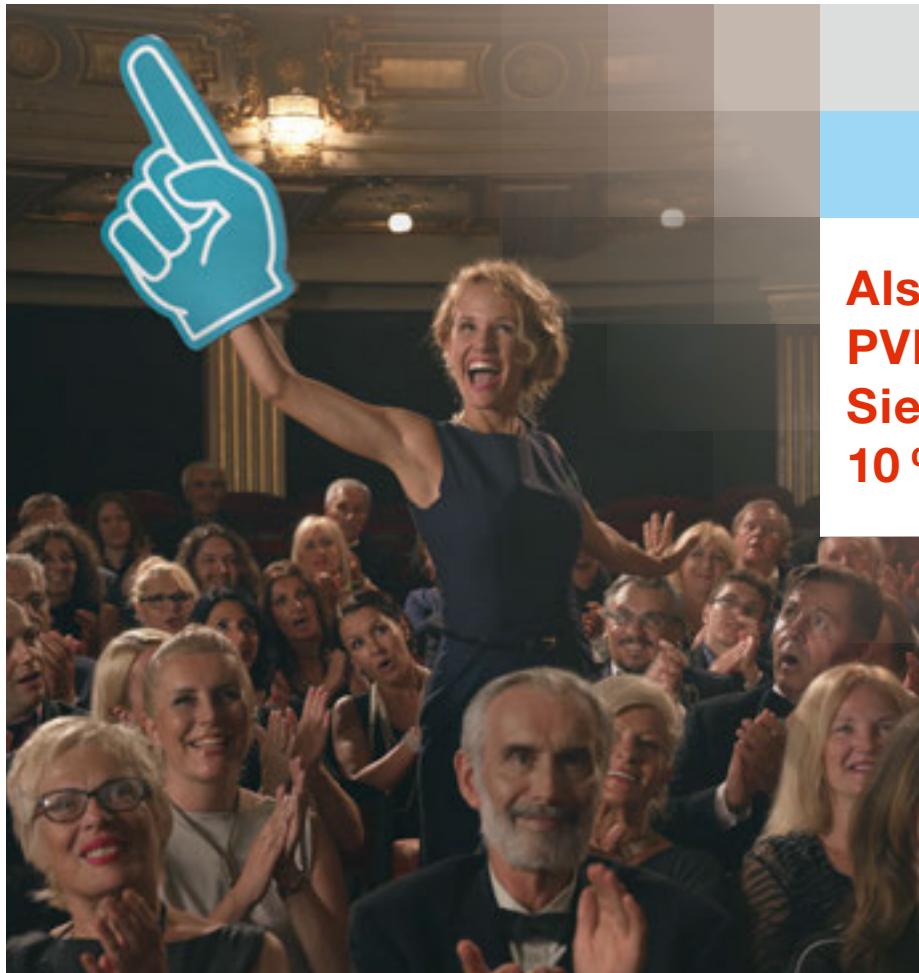
Es stellt sich auch die Frage nach dem Referenzpunkt. Für absolute Topkader wie Amtsdirektoren mag die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche nur bedingt gelten, doch darunter endet die Bereitschaft des Gesetzgebers zu Ausnahmen von der Fürsorgepflicht bald einmal.

«Wir haben den Eindruck, dass im Alltag viele Missverständnisse vorhanden sind bezüglich der Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern», sagt Rahel Imobersteg. Sie empfiehlt allen Mitarbeitenden, sich mit dem Thema auseinander zu setzen, und Motivation und Erholung langfristig in der Balance zu halten. Der PVB hat dazu die Broschüre «Meine Rechte» veröffentlicht, die auf der Website heruntergeladen werden kann.

Janine Wicki, die Generalsekretärin des PVB betont: «Der Bund muss seine Führungspersonen regelmässig schulen und sensibilisieren. In diesem Bereich muss er seine Anstrengungen eindeutig erhöhen.»

Weiterführende Links

PVB «Meine Rechte»:
www.pvb.ch/meine-rechte
 Das Seco zu «Psychosozialen Risiken»
 Plattform Burnout-inside.ch
 (Selbsthilfegruppe, vom Seco empfohlen)



Als Mitglied des
PVB profitieren
Sie von bis zu
10 % Rabatt.

Jetzt zur KPT Krankenkasse
wechseln: kpt.ch/pvb

kpt: die krankenkasse
mit dem plus



Interview:
Silvano Cerutti*

«Frühzeitig reagieren»

Die Spielregeln der Fürsorgepflicht. Dino Cerutti, Vertrauensanwalt des PVB, erklärt, was gilt und wie sich Mitarbeitende in Konfliktsituationen am besten verhalten.

Dino Cerutti, unter welchen Voraussetzungen kann der Bund überhaupt ein Arbeitsverhältnis auflösen?

Dino Cerutti: Es braucht sachliche Gründe wie beispielsweise mangelhafte Leistung oder Verhalten, die Verletzung von Pflichten oder fehlende Eignung. Daneben gibt es auch die sogenannte schwerwiegenden wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründe. Die können etwa zur Anwendung gelangen, wenn eine Abteilung vom Parlament einen Sparauftrag erhalten hat oder aus anderen Gründen eine Reorganisation ansteht.

Wie muss der Bund vorgehen?

Es gibt ein einzuhal tendes Verfahren. Die betroffene Person muss beispielsweise angehört werden, bevor die Kündigung effektiv ausgesprochen wird.

Worum geht es bei der Anhörung?

Der betroffenen Person wird erklärt, aus welchem Grund man das Arbeitsverhältnis auflösen will. Die betroffene Person hat danach die Möglichkeit, dazu Stellung zu beziehen.

Welche Vorgaben muss der Bund bei einer Reorganisation aus Spargründen einhalten?

Eine Reorganisation, das ist wichtig zu wissen, kann auch eine einzelne Stelle betreffen. In jedem Fall muss aber auch hier ein formalisiertes Verfahren durchlaufen werden: Zunächst wird mit betroffenen Personen eine Vereinbarung abgeschlossen. Sie hat zum Inhalt, dass sich beide Seiten während sechs Monaten aktiv darum bemühen, eine andere Weiterbeschäftigung zu finden. Der Arbeitgeber muss dabei dokumentieren, was er konkret unternommen hat. Das blosse Ausschreiben auf einer internen Jobplattform reicht nicht.

Welche Weiterbeschäftigung muss man annehmen?

Jede, die als zumutbar gilt. Das heißt: die Weiterbeschäftigung darf höchstens drei Lohnklassen tiefer liegen. Und der neue Arbeitsort muss mit dem ÖV in höchstens zwei Stunden erreicht werden – pro Weg. Vier Stunden Arbeitsweg pro Tag gelten als zumutbar. Außerdem müssen die Betroffenen in der Lage sein, die angebotene Tätigkeit auch auszuführen.

Und wenn man ablehnt?

Bewegte sich das Angebot im Rahmen der Zumutbarkeit, gilt die Auflösung des Arbeitsverhältnisses als selbstverschuldet. Wird nichts Passendes gefunden, erfolgt die Auflösung nach sechs Monaten immer noch, aber sie gilt als unverschuldet.

Gelten für ältere Mitarbeitende dieselben Regeln wie für jüngere?

Nein, es gibt eine Gerichtspraxis, die sich verschärft. Genau fixiert ist das Alter nicht, aber je nach Ausgangslage gilt für Mitarbeitende ab 55 Jahren aufwärts, angestellt seit zehn bis fünfzehn Jahren und in einem Zeitraum nahe der Pensionierung eine höhere Fürsorgepflicht. Übrigens nicht nur beim Bund. Für solche Mitarbeitende sucht man bei Reorganisationen etwa andere Funktionen bei möglichst gleichem Lohn oder man prüft allenfalls eine vorzeitige Pensionierung.

Wird hingegen das Verhalten oder die Leistung beanstandet, müssten vor einer Kündigung beispielweise Stützmaßnahmen getroffen oder eine Weiterbildung bezahlt werden. Werden diese ergänzenden Anforderungen an die Fürsorgepflicht nicht erfüllt, kann die Kündigung als missbräuchlich gelten.

Aus Ihrer Erfahrung: wie bahnen sich Konflikte an, gerade hinsichtlich älteren Mitarbeitenden?

Es gibt verschiedene Ursachen aber doch ein paar Fälle, die wir immer wieder beobachten. Beispielsweise neue Vorgesetzte bei fortgeschrittenen Dauer des Arbeitsverhältnisses, welche die Einschätzung der bisherigen Vorgesetzten nicht teilen. Häufig fühlen sich Mitarbeitende dann ungerecht behandelt und eingestuft. Auf der anderen Seite fragen sich die Vorgesetzten, woher die früheren guten Beurteilungen stammen. Ich höre häufig, dass sich Betroffene fühlen «wie im falschen Film». Solche Konflikte sind oft schwer lösbar und sie lassen sich auch nicht aussitzen, wenn es noch fünf Jahre bis zur Pensionierung geht.

Was raten Sie?

Zentral ist immer, dass man solche Situationen früh erkennt. Ist das der Fall, sollte man die Warnsignale ernst nehmen und sich möglichst bald beraten lassen. Gerade die Sozialpartner haben eine reichhaltige Erfahrung. Sie wissen, wie ähnliche Fälle gehandhabt wurden, wissen, welche weiteren Möglichkeiten bestehen und sie können helfen, auf dem Verhandlungsweg eine passende Lösung zu entwickeln. Je früher man versucht, eine Situation zu entschärfen, desto grösser ist der Spielraum für alle Parteien.

* nicht verwandt mit Dino Cerutti

Autofahren wird immer sicherer – und das sind die Gründe

Eine Schweiz ohne Verkehrstote – dieser Vision sind wir ein gutes Stück nähergekommen. Die Zahl der tödlich Verunglückten hat sich in den letzten Jahrzehnten stark verringert. Waren es 1970 noch 33 Personen pro Woche, so sind es jetzt 4. Die wichtigsten Gründe für mehr Sicherheit:



Das Auto lenkt mit

Diverse technische Systeme verhindern heutzutage, dass Unfälle überhaupt erst entstehen: Sie helfen beim Bremsen, halten Sicherheitsabstand, geben Gegensteuer bei Schleudergefahr oder warnen vor Glatteis. Und die Entwicklung geht weiter. Findige Ingenieure arbeiten daran, dass die Autos der Zukunft untereinander kommunizieren und sich so gegenseitig warnen können: Zum Beispiel vor einer ungesicherten Unfallstelle.

«Rechnen Sie damit, dass andere Fehler machen»

Und das können Sie selbst tun

So lange Ihr Auto noch nicht komplett allein steuert, sind Sie der entscheidende Faktor für mehr Sicherheit: Fahren Sie nur, wenn Sie fit, wach und aufmerksam sind. Machen Sie auf längeren Strecken ausreichend Pausen. Rechnen Sie stets damit, dass andere Verkehrsteilnehmer einen Fehler machen und fahren Sie so, dass Sie dennoch reagieren können: Selbst wenn ein Drängler Sie auf der Autobahn rechts überholt, ein Auto vor Ihnen ohne Blinken links abbiegt oder ein Kind plötzlich auf die Strasse rennt.



Mein Expertentipp: Sicheres Fahren belohnen lassen

Mit der Zurich Autoversicherung ist Ihr Fahrzeug rundum geschützt: Wer drei Jahre schadenfrei unterwegs ist, erhält neu automatisch einen um 500 Schweizer Franken gesenkten Selbstbehalt. Nach weiteren drei Jahren ohne Schaden wird der Selbstbehalt ein zweites Mal um 500 Schweizer Franken reduziert.

Möchten Sie mehr wissen? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf. unter 0800 33 88 33 oder unter zurich.ch/de/partner. Ihr Zugangscode: **cmyuqzWr**

Berufliche Vorsorge Sich rechtzeitig informieren



Iwan Lanz
Publica

«Wie erhalte ich Informationen zu meiner künftigen Altersrente?»

Alle bei Publica Versicherten erhalten mit dem jährlichen persönlichen Vorsorgeausweis Informationen über die künftige Altersrente. Die effektive Altersrente zu einem späteren Zeitpunkt wird zwar höchstwahrscheinlich von diesen Werten abweichen, da insbesondere Verzinsung und Lohnentwicklung nicht vorausgesagt werden können. Als Richtwerte aber genügen die Angaben auf den persönlichen Vorsorgeausweis sicherlich bis hin zum Zeitpunkt, in welchem konkrete Pläne zur bevorstehenden Pensionierung vorliegen.

Ab diesem Zeitpunkt können bei der persönlichen Kontaktperson von Publica konkrete Berechnungen angefordert werden, insbesondere auch die Kombination mit (Teil-) Kapitalbezug und einer allfälligen Überbrückungsrente. Zum Kapitalbezug sind folgende zwei Sachen wissenswert:

- Die Anmeldefrist für einen Kapitalbezug beträgt 3 Monate bis zu einer Höhe von 50% und 1 Jahr für einen Kapitalbezug von 51% bis 100% des vorhandenen persönlichen Altersguthaben. Zudem müssen verheiratete Versicherte und auch Versicherte in eingetragener Partnerschaft die schriftliche Zustimmung des Partners / der Partnerin zum Kapitalbezug einholen. Dies geschieht mittels beglaubigter Unterschrift, z.B. beim Notar oder aber nach Voranmeldung auch vor Ort bei Publica.
- Wichtig: Bei geplantem (Teil-)Kapitalbezug machen Einkäufe in die zweite Säule drei Jahre vor Rentenbeginn häufig keinen Sinn, da der im Zeitpunkt des Einkaufs erworbene Steuervorteil bei Pensionierung nachbesteuert wird.

Die Kontaktperson für die Berechnungen finden Sie auf publica.ch unter der Rubrik IHRE VORSORGE\Vorsorgewerk\ Ihre Ansprechperson oder auf dem persönlichen Vorsorgeausweis.

Weiter besteht die Möglichkeit auf publica.ch unter der Rubrik Simulationen die entsprechenden Berechnungen selbstständig durchzuführen. Die zur Simulation notwendigen Angaben finde Sie auf Ihrem persönlichen Vorsorgeausweis.

7 Fragen an Christian «Dusty» Staub

Janine Wicki

Christian Staub arbeitet als Flugverkehrsleiter in der Einsatzzentrale der Luftwaffe. Er ist seit 2011 PVB-Mitglied der Sektion Flugsicherung. Wir haben ihm 7 Fragen gestellt ...



Welche Funktion üben Sie bei der Skyguide aus?

Ich arbeite als Flugverkehrsleiter in der Einsatzzentrale der Luftwaffe, spezialisiert als «Tactical Fighter Controller», neudeutsch für den ehemals militärischen Jägerleitoffizier. Meine Aufgabe ist es die Luftpolizei-einsätze und Übungen zur Luftverteidigung vom Boden aus zu kontrollieren und leiten. Nebst der Arbeit am Radar sind die meisten bei uns noch mit einem Nebenamt innerhalb der Abteilung betraut. So bin ich noch als Coach für unsere Auszubildenden und als Dienst/Schichtleiter tätig.

Was wollten Sie ursprünglich werden?

Grundsätzlich interessierte mich die Aviatik schon seit jeher. Früher als Kind habe ich auf jedem Flug die Piloten im Cockpit besucht, in den guten alten Zeiten war dies noch erlaubt. Die Fliegerische Vorschulung FVS, heute «Sphair», war dann mein erster Schritt zu einem aviatischen Beruf. Dennoch habe ich mich aus heute für mich nicht mehr ganz nachvollziehbaren Gründen schlussendlich für ein Studium an der ETH entschieden. Recht schnell wurde mir aber klar dass die trockene Theorie nicht meine Welt ist und so entschloss ich mich das Studium abzubrechen um bei der Skyguide die Ausbildung zum Flugverkehrsleiter anzutreten. Das eigentliche Fliegen wurde dann zu einem meiner grössten Hobbies.

Ihr erster Lohn?

Um mir mein liebstes Hobby, die Fliegerei, schon früh finanziert zu können habe ich während meiner Gym-Zeit den einen oder anderen Ferienjob angenommen. Dazu gehörte ein Betrieb zur Herstellung von Fräswerkzeugen oder ein Konditoreigrossverteiler, wo ich die tägliche Herstellung von Puderzucker übernommen habe. An den Stundenlohn kann ich mich nur noch vage erinnern, müsste aber um die CHF 15.00/h gewesen sein.

Was ist Ihre Stärke?

Ich bin ein Pragmatiker durch und durch. Dazu gehört, dass ich mich für möglichst einfache und logische Lösungen einsetze, Perfektionisten haben bei mir einen etwas schweren Stand.

Welches ist Ihr liebstes Hobby?

Das Rennrad in's Flugzeug oder Auto packen und irgendwo den Sommer geniessen. Könnte sich aber mit der Geburt unserer Tochter bald ändern.

Welche Hobbys haben Sie?

Sport, Reisen und die Fliegerei. Als Ausgleich für die Arbeit am Radar brauche ich Bewegung im Freien. Seit meiner Jugend bin ich viel auf den Inline Skates, vor gut vier Jahren bin ich dann einem der wenigen Spee-dlinevereinen der Schweiz beigetreten und nehme an Rennen im In- und Ausland teil. Des Weiteren bin ich viel mit dem Rennrad quer durch die Schweiz unterwegs.

Nebst dem Sport bin ich so oft als möglich in der Luft: Kurz nach der Autoprüfung habe ich die Privatpiloten-lizenz gemacht. Seither mache ich diverse Ausflüge in der Schweiz wie auch in Europa.

Wie sind Sie Mitglied des PVB geworden?

Um ehrlich zu sein haben mich Gewerkschaften früher nicht allzu sehr interessiert. Da in unserer Abteilung grundsätzlich alle Mitarbeiter Mitglied der Sektion Flugsicherung sind, war aber ein Beitritt selbstverständlich.

Der damalige Sektionspräsident hat mich später zur Mitarbeit im Vorstand überredet, worauf dann meine Motivation für die Verbandsarbeit gezündet wurde. Ich wollte die Dinge, die mich in unserem Arbeitsumfeld stören, auch anpacken und verbessern.

L'égalité salariale nous concerne toutes et tous!

A l'occasion de la manifestation "#enough18" le 22 septembre dernier, des milliers de femmes et d'hommes ont manifesté à Berne pour que cesse enfin la discrimination salariale des femmes. Même le projet très modeste soumis au Parlement pour que les grandes entreprises cotées en bourse soient contraintes à la transparence salariale représente un combat titanesque. L'APC a soutenu cette manifestation et la campagne #enough18. Nous témoignons ainsi de notre solidarité envers les travailleuses et les branches dans lesquelles règne la discrimination salariale. Mais des progrès en matière d'égalité entre femmes et hommes sont également requis dans l'administration fédérale. Les employées de la Confédération ressentent elles aussi une discrimination salariale, même si celle-ci demeure dans la limite de tolérance de 5%. Des progrès sont encore possibles en matière de perfectionnement et de progression de carrière pour les femmes. La statistique du personnel montre par ailleurs que les femmes sont sous-représentées au niveau des directions. Tous ces exemples montrent que la discrimination structurelle ne s'arrête pas à la porte de la Confédération. L'APC la désigne clairement et lutte contre cette discrimination.

En plus de la lutte contre la discrimination salariale, l'APC, aux côtés de ses partenaires de la CNPC, s'engagent également en faveur d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et familiale. Dans ce domaine, les femmes sont encore davantage concernées que les hommes. Même si nos exigences concernant un meilleur équilibre profitent à tous les sexes. Un meilleur accès au travail à temps partiel ainsi que des jours de congé pour la prise en charge de proches malades sont deux revendications que nous faisons valoir dans notre campagne "Travail et famille". Nous voulons avancer conjointement avec les autres associations et syndicats. La Confédération, les entreprises proches de la Confédération et le secteur des EPF doivent donner l'exemple.



Barbara Gysi, présidente de l'association

#VotreSecrétairegénérale

Le devoir d'assistance de l'employeur

Dans ce magazine, nous nous intéressons au devoir d'assistance de l'employeur. C'est un thème qui nous préoccupe régulièrement et de plus en plus dans notre travail quotidien. Que recouvre précisément cette obligation d'assistance? Elle est l'équivalent du devoir de fidélité de l'employé-e et inclut l'obligation d'offrir protection et assistance aux travailleurs et de s'abstenir de tout ce qui pourrait être contraire à leurs intérêts légitimes. Je voudrais tout particulièrement mentionner le fait qu'il ne doit pas surcharger les employé-e-s, ni leur donner une quantité de travail telle que leur santé risquerait d'en être menacée. Il doit également les protéger du harcèlement. Les inégalités de traitement, les situations de surcharge chronique et les conflits sur le lieu de travail peuvent avoir des conséquences graves pour



la santé et en droit du travail. Malheureusement, nous constatons régulièrement que les personnes victimes d'infractions à l'obligation d'assistance s'adressent souvent à nous trop tardivement pour demande de l'aide.

Dans ce magazine, nous voulons vous donner une information complète sur le sens et la finalité de l'obligation d'assistance et encourager les personnes concernées à nous contacter suffisamment tôt afin que nous puissions intervenir de façon ciblée.

Janine Wicki, secrétaire générale

Agroscope

Une décision d'ici la fin de l'année

Barbara Gysi, Janine Wicki, et Luc Python, secrétaire d'association, ont rencontré le conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann début septembre pour lui faire part des préoccupations des employé-e-s d'Agroscope quant aux développements futurs prévus du centre de recherche.

Le conseiller fédéral Schneider Ammann s'est dit très concerné par les préoccupations des employé-e-s. Il les comprend et promet de ce fait une décision d'ici la fin de l'année 2018. Il a également promis une information régulière et transparente de sa part, dans le respect du partenariat social.

Luc Python

Avis de droit externe relatif à la modification de l'O-OPers – DFAE

Les réponses de notre expert

L'APC se préoccupe des conséquences économiques et personnelles de la réforme concernant le personnel du DFAE soumis à la discipline des transferts. Dans ce contexte, elle a demandé un avis de droit externe relatif à la modification de l'O-OPers - DFAE concernant, notamment, l'absence de possibilité de recours et la discrimination du personnel du DFAE par rapport au reste du personnel de la Confédération en matière de garantie des acquis salariaux à partir de 55 ans.

Les réponses de notre expert ont été envoyées aux membres de la section DFAE via une newsletter. Elles sont disponibles sur notre site internet, www.pvb.ch/news, accompagnées de conseils de l'APC.

Luc Python

Améliorations à Météosuisse

L'APC et les autres partenaires sociaux ont rencontré Peter Binder, directeur de Météosuisse, ainsi qu'Erika Maurer, responsable des ressources humaines, le 5 septembre, dans les locaux de Météosuisse à Zurich aéroport.

Les résultats de l'enquête de satisfaction auprès des employé-e-s de Météosuisse montrent une amélioration de la satisfaction du personnel par rapport à 2014 et un taux de participation (82%) supérieur à celui de l'administration fédérale (71%). Une des explications tient au fait que le déménagement du personnel de Météosuisse Zurich dans de nouveaux locaux à l'aéroport de Zurich avait passablement déstabilisé les collaborateurs et collaboratrices concernés. Les faiblesses de certains départements et services relevées lors de l'enquête ont aussi été abordées.

Luc Python

L'APC au Tribunal fédéral

Le secrétaire d'association Luc Python, accompagné d'Alain Favre, président de la section Lausanne de l'APC, ainsi que d'Alexandra Gerber, déléguée de la délégation du personnel, ont rencontré en septembre Paul Tschümperlin, secrétaire général du Tribunal fédéral, ainsi que Lorenzo Egloff, nouveau chef des ressources.

La réunion avait pour but de faire un tour d'horizon de thèmes concernant la politique du personnel au Tribunal fédéral (TF). Les résultats de l'enquête de satisfaction auprès du personnel du TF, le besoin accru des employé-e-s de concilier travail et famille, le télétravail, l'ordonnance sur le personnel du Tribunal fédéral, Publica, le recrutement de nouveaux greffiers/ières, ont constitué les principaux points abordés par les participant-e-s à la rencontre.

Luc Python

Conseil des Etats

Un net soutien des États au personnel de la Confédération

Lors de la session d'automne, les sénateurs et sénatrices ont balayé quatre motions qui visaient de graves péjorations des conditions de travail des employé-e-s de la Confédération, notamment la suppression de la compensation du renchérissement ou encore un alignement des salaires au privé. La conseillère nationale Barbara Gysi, présidente de l'APC, est très satisfaite de ce net soutien des Etats au personnel de la Confédération; elle a usé de toute son influence ces dernières semaines, pour convaincre ses collègues parlementaires ainsi que les médias: «Les salaires à la Confédération sont plus que justifiés», a-t-elle souligné. Les exigences y sont très élevées: maîtrise des langues, très haut degré de spécialisation dans certaines branches, capacité de négocier des accords internationaux, etc. Les études le prouvent: les conditions d'emploi à la Confédération soutiennent tout à fait la comparaison avec le privé où certains spécialistes pourraient même voir leur salaire doubler, selon l'aveu même d'Ueli Maurer. La différence réside surtout dans les écarts salariaux, beaucoup plus importants dans le privé qu'à la Confédération, entre les personnes les

moins rémunérées et les plus hauts salaires. «Le Conseil des Etats a pris ses responsabilités. Nous pouvons aller de l'avant et continuer de nous engager pour les collaborateurs et collaboratrices de la Confédération» ajoute Barbara Gysi.

Martine Currat-Joye

Les motions

- 17.3978 I Loi fédérale sur le personnel. Abrogation des dispositions relatives à la compensation du renchérissement
- 16.3973 I Revoir le système de salaire au mérite du personnel de la Confédération
- 18.032 I Geler les effectifs de la Confédération au niveau de 2015. Rapport du Conseil fédéral sur le classement de la motion 15.3494
- 16.3974 I Personnel de la Confédération. Des salaires et des prestations sociales excessives

L'APC, en collaboration avec toutes les associations/syndicats du personnel de la Confédération, ont adressé une lettre aux sénateurs et sénatrices pour s'opposer au démantèlement prévu par les initiant-e-s des motions:

«Les dispositions légales sur la compensation du renchérissement sont déjà formulées de façon faible dans la législation fédérale. Cette compensation n'est pas automatique et ne représente pas un droit légal pour le personnel fédéral. Elle est pourtant la base des négociations salariales avec la Confédération et est utilisée dans ce contexte de façon mesurée. Le Conseil fédéral ne voulait d'ailleurs pas compenser le renchérissement en 2017, en faveur d'autres mesures.»

Plus d'infos sur www.pvb.ch/News

Une femme compétente et résolue à la tête de l'USS!

La présidente de l'APC et conseillère nationale Barbara Gysi fait campagne depuis le mois de septembre pour accéder à la présidence de l'Union syndicale suisse (USS). Elle a été nominée par le comité directeur de l'APC. L'élection aura lieu dans le cadre du congrès de l'USS qui se tiendra les 30 novembre et 1^{er} décembre 2018.



Barbara Gysi est devenue présidente de l'APC en 2016 et elle s'est depuis rapidement imposée au sein de l'association. Elle a su très vite intégrer les enjeux syndicaux de l'association, en particulier les objets traités par le parlement qui touchent directement le personnel de la Confédération et ses entreprises. Mais ses compétences vont bien au-delà: elle sait rassembler, elle s'engage avec beaucoup de conviction et dispose du flair nécessaire pour promouvoir la stratégie la mieux adaptée. Et, last but not least, elle assure une large présence médiatique pour défendre les intérêts de

l'APC. Ce qu'elle a réussi à l'APC, elle le réussirait assurément à l'USS! Toutes les fédérations affiliées à l'USS ont pris des dispositions pour accorder davantage de place aux femmes à l'intérieur de leurs organisations. L'APC a passé en un temps record d'une association profondément masculine à une association dirigée par des femmes brillantes et engagées. Aujourd'hui il serait temps que l'USS fasse le pas!

Au nom du comité directeur de l'APC, René-Simon Meyer, vice-président

Cher-e-s membres de l'APC

Après mûre réflexion et de nombreuses discussions, j'ai déposé ma candidature à la présidence de l'USS. Comme vous le savez, je m'investis de tout cœur dans ma fonction de présidente de l'APC; j'y ai désormais pris mes marques et je m'engage avec conviction pour la défense des intérêts du personnel de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF. Toutefois, l'accès à la présidence de l'USS constitue une opportunité unique et ce poste doit être pourvu cette année.

Cette candidature est avant tout motivée par ma volonté de partager mes connaissances et mon expérience pour renforcer la voix du mouvement syndical et par ma conviction que nous devons davantage mobiliser les femmes. Nous sommes face à des épreuves considérables: les atteintes portées aux conditions de travail et la pression appliquée sur les salaires sont colossales et la politique européenne nous pose également de grands défis. Nous devons en outre veiller à mieux protéger les employé-e-s travaillant dans les secteurs qui offrent des salaires très bas et des conditions de travail précaires, tels que le commerce de détail ou le domaine de la santé. Je suis convaincue que nous parviendrons mieux à relever ces défis avec une femme à la tête du mouvement et je suis prête à me lancer dans cette lutte, en dépit des difficultés qu'elle me réserve sans doute.

Merci de votre soutien!

Barbara Gysi, présidente de l'APC

Office fédéral de l'informatique et de la télécommunication (OFIT)

L'APC pose des questions au Conseil fédéral concernant l'outsourcing

Le 15 mars 2017, l'OFIT annonçait la suppression de 57 postes dans le cadre des réductions budgétaires décidées par le Parlement. Près de la moitié des personnes concernées ont dû quitter l'administration fédérale l'an dernier. L'APC s'est engagée avec force pour que des solutions aussi personnalisées que possible puissent être négociées pour toutes les personnes concernées.

En plus des personnes ayant perdu leur emploi l'an dernier, une trentaine de postes doivent être « outsourcés » dans le cadre de l'externalisation des domaines « packaging de logiciels », l'hébergement IBM et le système de gestion de contenu. Relevons qu'une partie de ces emplois a été internalisée en 2014 sur avis du Contrôle parlementaire de l'adminis-

nistration. Le principe de conserver autant de savoir-faire informatique que possible au sein de la Confédération établi dans le cadre du bilan Insieme est ainsi enfreint. L'APC s'interroge aussi sur la protection des données lorsque l'accès à des données élémentaires pour la population suisse revient à des sociétés privées.

Quant à la politique du personnel, l'externalisation est extrêmement critiquable, car des collaborateurs et collaboratrices de longue date, âgés de plus de 50 ans, sont confrontés à un avenir très incertain, notamment dans le domaine de l'hébergement IBM. Selon les appels d'offres publiés par l'OFIT, les personnes concernées devraient pouvoir continuer à travailler durant deux ans aux mêmes conditions. Et

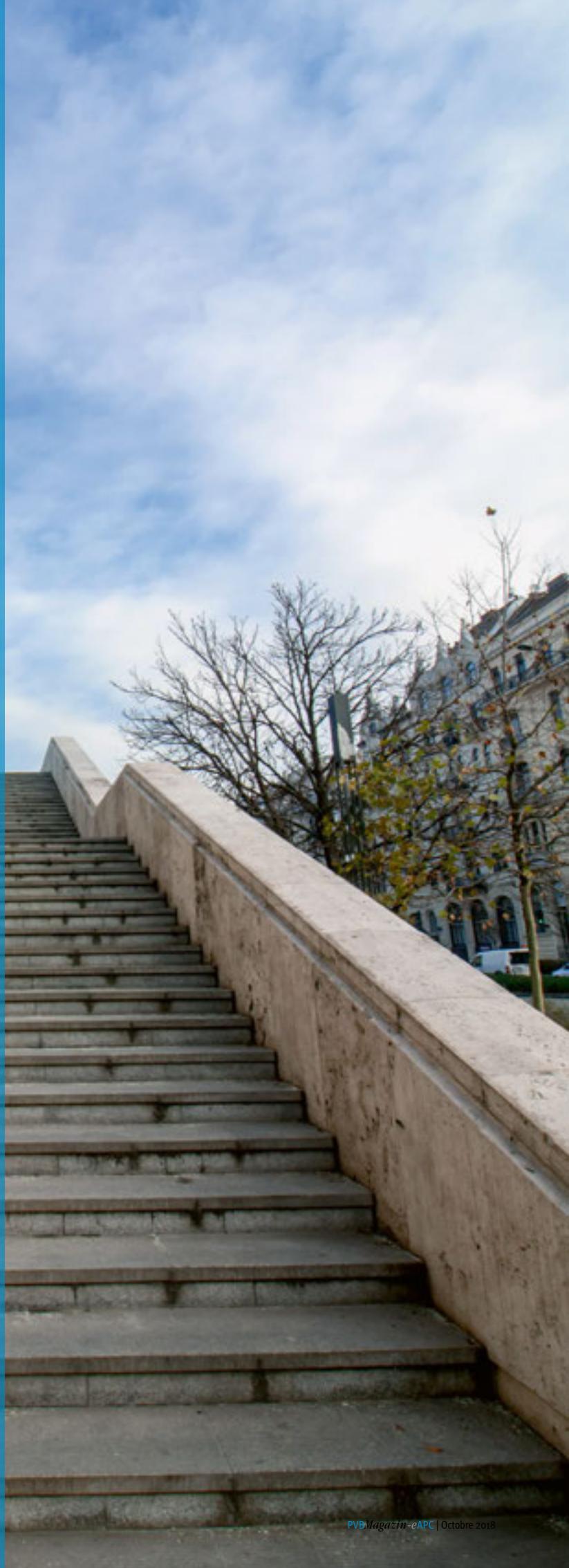
ensuite ? Barbara Gysi, présidente de l'APC, a déposé une interpellation durant la session d'automne. Elle interroge notamment le Conseil fédéral sur les mesures qu'il a prises pour préparer au mieux les personnes concernées au changement technologique. L'APC est convaincue qu'il incombe à l'employeur de mettre en place rapidement des perspectives d'avenir conjointement avec ses employé-e-s. Nous voulons savoir ce que l'employeur a précisément entrepris et combien de ressources il a affecté à cette tâche. C'est une question importante pour l'avenir, notamment pour ce qui est du processus de digitalisation à venir, qui concerne l'OFIT et l'ensemble de l'administration fédérale.

Rachel Imobersteg

Devoir d'assistance: la Confédération a sa part de responsabilité

Silvano Cerutti

Si la plupart des employé-e-s connaissent bien leurs devoirs, il en va souvent autrement de leurs droits. Le devoir d'assistance de l'employeur fixe la manière dont celui-ci devrait traiter son personnel – et son importance ne cesse d'augmenter.





© Fotolia

Après une absence de deux mois pour cause de maladie, le retour au travail de Monsieur B. ne se passe pas comme on aurait pu l'espérer; son bureau croule sous les piles de dossiers, mais aucun délai supplémentaire n'est prévu; pire encore, son chef fait pression sur lui. Si Monsieur B. était un peu plus jeune, peut-être pourrait-il résister à cette épreuve. Toutefois, comme chacun sait, le besoin de repos a tendance à grandir avec l'âge et c'est donc sans surprise que la maladie finit par reprendre le dessus. Après cette rechute, le travail n'ayant pas diminué, Monsieur B., fidèle employé de l'administration fédérale depuis des années, se voit contraint de baisser les bras et donne sa démission.

Bien que Monsieur B. n'existe pas réellement, sa réaction semble tout à fait normale et sensée; cet exemple est d'ailleurs représentatif de nombreux cas auxquels l'APC est très – voire trop – régulièrement confrontée. Malheureusement, l'association est souvent contactée trop tard.

Pourtant, dans le cas de Monsieur B., «la situation aurait pu prendre une tout autre tournure, si l'APC avait pu intervenir suffisamment tôt», estime

Janine Wicki, secrétaire générale de l'association. «Le devoir d'assistance de l'employeur interdit à ce dernier de surcharger ses employé-e-s au point de les exposer à des risques pour leur santé», explique-t-elle. Pour faire court, ce devoir regroupe diverses obligations que l'employeur doit respecter vis-à-vis de son personnel (voir encadré, p. 22). Dans le cas présent, le comportement du supérieur de Monsieur B. se situe, au mieux, à la limite de la légalité, que ce soit de manière intentionnelle ou non.

L'âge devient un désavantage

«Nous constatons trop souvent que dans certains domaines, les collaboratrices et les collaborateurs plus âgés sont considérés comme des fardeaux au lieu d'être appréciés pour leur expérience», déplore Rahel Imobersteg, secrétaire générale suppléante de l'APC. Cette situation est d'autant plus choquante que tous les employeurs, aussi bien dans le secteur public que privé, sont soumis à un devoir d'assistance renforcé vis-à-vis du personnel âgé employé depuis longtemps dans l'entreprise.

S'il ne faut pas nécessairement y voir le signe d'une stratégie consciente, ce

manque de considération peut, dans certains cas, être intentionnel, notamment quand le volume de travail commence à augmenter. Enfin, lorsque de nouveaux supérieur-e-s attribuent soudainement des évaluations défavorables à des employé-e-s de longue date ayant pourtant toujours été irréprochables, le problème dépasse le cadre du simple conflit intergénérationnel.

L'envers de la motivation

Jürg Grunder, secrétaire d'association de l'APC, soulève un autre aspect du problème: «les personnes qui travaillent pour la Confédération font généralement preuve d'une forte motivation et d'une grande fierté professionnelle. Nous constatons régulièrement qu'elles déploient des efforts prolongés pour tenter de rendre possible l'impossible».

À l'échelon national, l'identification au travail reste marquée. Contrairement à nombre de leurs voisins européens, les Suisses et les Suisseuses commencent souvent par mentionner leur profession lorsqu'ils font une nouvelle rencontre – que le cadre soit professionnel ou non. Les collaboratrices et les collaborateurs de la

Confédération feraient même preuve d'une «motivation intrinsèque» particulièrement élevée. Pourtant, si cette correspondance partielle entre les intérêts et les devoirs du personnel est du pain bénit pour l'employeur, elle peut en revanche devenir un fardeau pour les employé-e-s, car sur le plan psychologique, il est généralement difficile de ne pas pouvoir accomplir correctement une tâche entreprise avec une vision idéaliste.

Plus concrètement, lorsque des employé-e-s manquent continuellement de temps ou de ressources pour faire leur travail et s'efforcent de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour dépasser ces lacunes, ils s'exposent à un risque de burn-out, un danger que les employeurs – qu'il s'agisse de la Confédération ou d'entreprises privées – ne peuvent plus ignorer.

Les tribunaux serrent la vis

«La jurisprudence récente montre clairement que le Tribunal fédéral et le Tribunal administratif fédéral accordent désormais un poids conséquent au devoir d'assistance et qu'ils placent davantage les employeurs devant leurs responsabilités», remarque Dino Cerutti, avocat-conseil de l'APC.

De quoi s'agit-il?

Le devoir d'assistance de l'employeur recouvre toute une série de responsabilités. En voici un résumé.

Dans un contrat de travail, les parties concernées ont toutes deux des droits et des devoirs. Ainsi, tandis que l'obligation de fidélité exige des employé-e-s qu'ils veillent à sauvegarder les intérêts de leur employeur, ce dernier est, pour sa part, soumis au devoir d'assistance.

Il n'existe pas de définition légale succincte de cette notion. La plupart des règles s'y rapportant se trouvent dans le droit des obligations, mais les juristes ont également à leur disposition de nombreux ouvrages de commentaires exposant la manière dont celle-ci a été interprétée et appliquée par les tribunaux.

Pour le dire avec des mots simples, le devoir d'assistance englobe toutes les mesures que l'employeur doit prendre – ou s'abstenir de prendre – afin de protéger et de respecter la personnalité de l'employé-e. Il concerne aussi bien la protection contre tabagisme passif que celle contre le mobbing, le surmenage, le stress ou le harcèlement sexuel.

Ses principaux points sont les suivants:

Protection générale – la protection de la personnalité de l'employé-e

Cette notion englobe plusieurs aspects fondamentaux tels que la liberté d'expression ou celle d'affiliation à un syndicat. L'employeur doit également préserver l'intégrité psychique de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, tout comme leur honneur personnel et professionnel. Cette protection de portée générale inclut aussi différentes considérations sanitaires élémentaires. Selon le droit des obligations, l'employeur est tenu de prendre «les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation». Il ne s'agit pas seulement de veiller au respect de directives telles que le port du casque obligatoire, mais aussi de s'assurer de ne pas surcharger les employé-e-s au point de nuire à leur santé. Cette partie générale inclut également la protection contre le mobbing et le harcèlement sexuel. L'employeur doit en outre informer son personnel et mettre à sa disposition des services de contact où il est possible, le cas échéant, de signaler les incidents liés à ces problématiques de manière confidentielle; toute personne ayant connaissance de tels cas est tenue d'adopter des mesures fermes et effectives. Enfin, l'employeur doit garantir l'égalité entre femmes et hommes, notamment en s'assurant que toutes et tous soient rémunérés de la même manière pour un même travail.

La protection des données

L'employeur peut uniquement collecter des données dans la mesure où celles-ci sont nécessaires pour déterminer les aptitudes de l'employé-e à remplir son emploi ou pour établir le contrat de travail. Il est en outre tenu d'observer les dispositions de la loi sur la protection des données. Cette dernière se fonde notamment sur l'idée que le traitement des données doit être effectué conformément au principe de proportionnalité, ce qui signifie qu'en cas de doute, le «moins» l'importe sur le «plus». Le traitement des données personnelles doit impérativement être licite et conforme au principe de bonne foi; la vérification de l'exactitude des données traitées incombe à l'employeur. Bon à savoir: les systèmes de surveillance ou de contrôle ne peuvent pas être mis en place avec pour objectif primaire la surveillance du comportement des employé-e-s. Par ailleurs, si un contrôle du comportement répondant aux exigences en matière de proportionnalité est effectué, les employé-e-s doivent préalablement en être informés.

La protection du patrimoine

Ce point englobe le respect des dispositions prévues par les assurances sociales et par la législation fiscale. Les employé-e-s doivent par exemple savoir à quelles caisses et assurances (caisse de compensation, caisse de pension, assurance-accident et assurance d'indemnités journalières) ils sont affiliés. L'employeur doit également veiller à ce que les objets de valeur personnels puissent être mis sous clé sur le lieu de travail.

Le certificat de travail

Les employé-e-s peuvent demander un certificat de travail en tout temps. Celui-ci doit porter sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail fourni et sur la conduite de l'employé-e. Le certificat doit être complet, vérifique, bienveillant et clair.

Devoir d'assistance renforcé

Les mesures de protection sont renforcées pour les apprenti-e-s ainsi que pour les collaboratrices et les collaborateurs de longue date et d'un âge avancé. Avant de résilier le contrat de ces personnes, l'employeur doit vérifier qu'il n'existe pas d'autres solutions envisageables (p. ex. un maintien de l'emploi à des conditions raisonnables pour les deux parties ou une retraite anticipée).

Silvano Cerutti

Une affaire ayant connu un retentissement considérable l'année dernière vient d'ailleurs appuyer cette constatation; une juriste du Secrétariat d'État aux migrations s'était retrouvée dans l'incapacité de travailler après avoir été victime d'un burn-out dû à une lourde charge de travail. Suite à cela, elle avait réclamé des dommages-intérêts à la Confédération – et a en partie obtenu gain de cause devant la justice.

Ainsi, alors qu'un employeur aurait auparavant pu argumenter qu'une maladie peut avoir de nombreuses causes, le Tribunal administratif fédéral a estimé que l'existence «haute-ment probable» d'un lien entre les problèmes de santé de la collaboratrice et son environnement professionnel était suffisante dans ce cas. Par ailleurs, lorsque des employé-e-s attirent de manière répétée l'attention de leurs supérieur-e-s sur un manque de ressources, l'employeur est tenu de s'en expliquer.

La peur pousse au surmenage

Les membres du personnel fédéral souffrent eux aussi de la peur inconsciente de perdre leur emploi. «Certaines personnes vérifient leurs e-mails tous les jours, même en vacances, bien que cela ne fasse pas partie des exigences de leurs supérieur-e-s», explique Jürg Grunder. Ce comportement est compréhensible, d'autant qu'il existe aujourd'hui une véritable tendance sociétale à être atteignable en permanence. Pourtant, ne pas profiter de ses périodes de congé pour se reposer revient à jouer avec sa santé, un argument qui ne fait généralement mouche que lorsqu'il est déjà trop tard. Toutefois dans un premier temps, le principal risque est celui d'une lente baisse de productivité.

Jürg Grunder nous présente ce qu'il considère être un «cas typique»: Monsieur Z. travaille beaucoup, car son emploi lui tient à cœur. Malgré son rythme de travail intensif, il n'arrive pas à accomplir toutes ses tâches et commence donc à négliger son temps de récupération afin de pouvoir venir à bout de son travail. Sans qu'il ne le remarque vraiment, son manque de repos entraîne une baisse de son efficacité. Celle-ci se traduit par l'obtention de mauvais résultats lors d'une évaluation intermédiaire, ce qui le pousse à s'impliquer encore davantage – cette fois avec des consé-



quences dramatiques pouvant prendre la forme de problèmes de santé ou d'une perte d'emploi. «Les vacances sont là pour se ressourcer, point final», conclut-il.

Pourtant, pour endiguer ce phénomène, l'autodiscipline seule ne suffit pas; les supérieur-e-s devraient être

tenus de mettre un terme au travail durant les congés.

Quand la performance va trop loin

Finalement, l'expérience de l'APC met encore en évidence un dernier type de situations à risque: «souvent, ce sont les personnes jeunes et bien qualifiées qui, lorsqu'elles accèdent à leur premier emploi après les études, tendent à dépasser leurs limites, poussées par un grand souci de performance», explique Luc Python, secrétaire d'association de l'APC. En effet, confrontées à une possibilité de travail presque infinie d'un côté et à un nombre limité d'heures supplémentaires de l'autre, certaines de ces personnes décident de ne pas comptabiliser toutes leurs heures de présence afin de pouvoir continuer à travailler «en paix». Si un-e supérieur-e remarque ce type de comportement et choisit de détourner le regard, il ou elle met la Confédération dans une position délicate en tant qu'employeur.

«C'est un problème tout à fait concret», insiste Luc Python. «Nous n'avons pas d'objection fondamentale à l'idée que quelqu'un travaille exceptionnellement un week-end afin de ne pas retarder les autres personnes impliquées dans un projet», mais il incombe au responsable de la personne concernée de veiller à ce qu'une compensation adaptée soit offerte. La problématique varie aussi selon le point de référence choisi. En effet, si la durée maximale légale de 45 h de travail par semaine ne peut effectivement s'appliquer que de manière limitée pour les cadres situés au sommet de la hiérarchie tels que les responsables d'offices fédéraux, en dessous de ce degré de responsabilité, le législateur se révèle nettement moins enclin à déroger au devoir d'assistance.

«Nous avons le sentiment que les droits et les obligations incombant aux employeurs et aux employé-e-s font l'objet de nombreux malentendus au quotidien», dit Rahel Imobersteg. Elle recommande aux membres du

personnel de se renseigner sur la question et de veiller à garder un bon équilibre entre motivation et repos sur le long terme. À cet effet, l'APC a publi la brochure «Mes droits» qui peut être téléchargée depuis le site Web.

«La Confédération doit former et sensibiliser ses dirigeant-e-s de manière régulière. C'est un domaine où elle doit clairement intensifier ses efforts», conclut la secrétaire générale de l'APC Janine Wicki.

Liens utiles

- APC «Mes droits»: www.pvb.ch/mes-droits
- Seco – information sur les «risques psychosociaux»
- Plate-forme Burnout-inside.ch (groupe d'entraide recommandé par le SECO, en allemand uniquement)



**En tant que membre
de l'APC, vous
recevez jusqu'à
10 % de rabais.**

Changer de caisse-maladie:
kpt.ch/apc

kpt: la caisse maladie
avec un plus



Interview:
Silvano Cerutti*

«Réagir dès les premiers signes»

Le devoir d'assistance et ses principes. Dino Cerutti, avocat-conseil de l'APC, nous explique de quoi il s'agit et quel comportement adopter en cas de conflit

Dino Cerutti, sous quelles conditions la Confédération est-elle en droit de résilier un contrat de travail?

Dino Cerutti: la résiliation doit se fonder sur des motifs objectifs tels que la constatation de manquements dans les prestations ou dans le comportement, la violation d'une obligation ou encore des aptitudes insuffisantes. Il est également possible d'invoquer des impératifs économiques ou d'exploitation majeurs. Ces derniers peuvent notamment être avancés lorsqu'une unité se voit confier un mandat d'économiser par le Parlement ou qu'une réorganisation doit être effectuée pour d'autres raisons.

Quelle est la procédure?

La Confédération doit observer une procédure précise. La personne concernée doit notamment être entendue avant que le congé ne soit prononcé de manière effective.

En quoi consiste cette audition?

La personne concernée est informée des raisons pour lesquelles on souhaite résilier son contrat, après quoi elle a la possibilité de faire une déclaration sur la question.

Quelles sont les conditions devant être respectées par la Confédération en cas de réorganisation pour des motifs économiques?

Il est important de savoir qu'une réorganisation peut aussi ne toucher qu'un seul poste. Dans tous les cas, il y a également une procédure formelle à respecter: en premier lieu, un accord est conclu avec la personne concernée. Celui-ci prévoit que les deux parties s'engagent à chercher activement une nouvelle occupation pour l'intéressé-e durant une période six mois. L'employeur doit documenter les efforts concrets qu'il entreprend dans le cadre de cette recherche; une simple inscription sur une plate-forme d'emplois interne ne suffit pas.

Quel nouveau travail faut-il accepter?

Tout travail réputé «raisonnablement exigible». Plus concrètement, la classe de salaire attribuée au nouveau travail peut être inférieure de trois classes au maximum à la classe actuelle et le trajet du domicile au lieu de travail (aller simple) doit pouvoir être effectué en deux heures avec les transports publics; un temps de trajet quotidien de quatre heures est jugé raisonnable. En outre, la personne concernée doit être en mesure d'exercer l'activité proposée.

Et en cas de refus?

Si le travail proposé pouvait être «raisonnablement exigé» de l'employé-e, on considère que la résiliation du contrat est due à une faute de sa part. En revanche, si aucun poste satisfaisant aux critères n'a pu être trouvé, le congé prend toujours effet au terme des six mois, mais

on estime alors qu'il n'y a pas eu de faute de la personne concernée.

Les règles sont-elles les mêmes indépendamment de l'âge de la personne concernée?

Non, la pratique des tribunaux tend à se durcir avec l'âge. Aucun nombre précis n'est officiellement fixé, mais, en fonction du contexte, un devoir d'assistance renforcé s'applique pour les collaboratrices et les collaborateurs qui sont âgés de 55 ans et plus, employés depuis dix à quinze ans et proches de la retraite. Cette règle n'est pas propre à la Confédération et vaut également pour d'autres employeurs. En cas de réorganisation, on essaie par exemple de proposer à ces personnes des postes dont le salaire est aussi proche que possible de leur rémunération actuelle et l'on envisage parfois la possibilité d'un départ à la retraite anticipée.

En cas de problèmes liés à la qualité du travail ou du comportement, ces personnes devraient pouvoir bénéficier de mesures de soutien ou de formations complémentaires avant d'en arriver au licenciement. Si ces dispositions supplémentaires ne sont pas respectées, la résiliation des rapports de travail peut être considérée comme abusive.

Selon votre expérience, comment les conflits – en particulier ceux touchant des employé-e-s plus âgés – se forment-ils?

Les causes varient, mais certains types de cas reviennent très régulièrement. Par exemple, après un changement de supérieur-e, il arrive que les évaluations des employé-e-s ne correspondent pas à celles obtenues avec l'ancien-ne responsable. Les collaboratrices et les collaborateurs peuvent alors avoir la sensation d'être traités et évalués de manière injuste tandis que de l'autre côté, le nouveau supérieur ou la nouvelle supérieure se demande pourquoi les anciennes appréciations étaient si positives. J'entends souvent que les personnes concernées ont l'impression d'être «dans un mauvais film». Ce type de conflits est généralement difficile à résoudre et lorsqu'il reste encore plusieurs années avant la retraite, on ne peut pas se contenter d'attendre qu'ils se règlent d'eux-mêmes.

Que conseillez-vous?

Le plus important est de repérer ce type de situations suffisamment tôt. Quand on y parvient, il faut prendre le signal d'alarme au sérieux et demander conseil le plus rapidement possible. Les associations de personnel ont une grande expérience, elles savent comment des cas similaires ont été traités, connaissent les possibilités d'action et peuvent aider à trouver une solution adaptée durant les négociations. Plus l'on essaie de désamorcer la situation rapidement, plus grande est la marge de manœuvre pour toutes les parties concernées.

* sans lien de parenté avec Dino Cerutti

La conduite automobile est de plus en plus sûre – en voici les raisons

Aucun mort sur les routes de Suisse – nous nous sommes largement approchés de cet objectif. Le nombre de morts sur les routes a fortement diminué ces dernières décennies. En 1970, 33 personnes perdaient encore la vie chaque semaine dans des accidents de la route. Aujourd'hui, il n'y en a plus que 4. Voici les principales raisons de cette sécurité accrue:



La voiture aide à diriger Divers systèmes techniques empêchent de nos jours que des accidents ne se produisent: ils aident lors du freinage, maintiennent les distances de sécurité, contrebraquent en cas de risque de dérapage ou avertissent de la présence de verglas. Et ce n'est pas tout. Des ingénieurs inventifs travaillent sur des solutions qui permettront aux voitures du futur de communiquer entre elles et de pouvoir ainsi s'avertir réciproquement: par exemple avant le lieu d'un accident non sécurisé.

«Attendez-vous à ce que les autres fassent des erreurs»

Et vous pouvez le faire vous aussi Tant que votre voiture ne conduira pas complètement seule, c'est vous qui resterez l'élément déterminant pour plus de sécurité: ne conduisez que quand vous êtes en forme, éveillé et attentif. Sur les longs trajets, faites suffisamment de pauses. Attendez-vous toujours à ce que les autres usagers de la route fassent une erreur et conduisez de sorte à pouvoir réagir en toute circonstance: même si un conducteur vous double sur l'autoroute par la droite, si une voiture devant vous tourne à gauche sans mettre son clignotant ou si un enfant surgit soudain au milieu de la rue.



Mon conseil d'expert: récompenser la conduite sûre

Avec Zurich Assurance auto, votre véhicule est complètement protégé: au bout de trois ans sans sinistres, vous obtenez automatiquement une réduction de 500 francs suisses de la franchise. Au bout de trois autres années sans sinistres, la franchise est encore réduite de 500 francs suisses.

Vous souhaitez en savoir plus? Contactez-nous sur 0800 33 88 33. Ou visitez notre site Internet zurich.ch/fr/partenaire/login.

Votre code d'accès: **cmyuq2Wr**

Prévoyance professionnelle S'informer en temps utile



Iwan Lanz
Publica

«Où puis-je trouver des informations sur ma future rente de vieillesse?»

Tous les assuré-e-s de Publica reçoivent des informations sur leur future rente de vieillesse à l'occasion du certificat de prévoyance personnel annuel. La rente de vieillesse effective à une date ultérieure devrait certes différer de ces valeurs, car le taux d'intérêt et l'évolution du salaire sont notamment impossibles à prédire. Mais en tant que valeurs de référence, les informations sur le certificat de prévoyance personnel sont certainement suffisantes jusqu'à la date à laquelle des plans concrets concernant le départ imminent à la retraite seront disponibles.

A partir de cette date, des calculs concrets pourront être demandés auprès du contact personnel chez Publica, notamment aussi la combinaison avec un versement (partiel) de capital et une rente transitoire éventuelle. Les deux points suivants méritent d'être considérés à propos du versement de capital:

- Le délai d'annonce pour un versement de capital est de 3 mois jusqu'à concurrence de 50% et d'un an pour un versement de capital de 51% à 100% de l'avoir de vieillesse personnel disponible. De plus, les assurés mariés et même les assurés en partenariat enregistré doivent solliciter l'approbation écrite du conjoint / partenaire. Une signature authentifiée, par exemple devant un notaire, mais aussi sur rendez-vous dans les locaux de Publica, est requise à cet effet.
- Important: dans le cas d'un versement (partiel) de capital, les rachats dans le deuxième pilier trois ans avant le début de la rente ne font souvent pas sens, car l'avantage fiscal acquis à la date du rachat est taxé a posteriori lors du départ à la retraite.

Vous trouverez votre interlocuteur pour les calculs sur publica.ch à la rubrique *Votre prévoyance/Caisse de prévoyance/Votre interlocuteur* ou sur votre certificat de prévoyance personnel.

Vous avez en outre la possibilité d'effectuer vous-même les calculs correspondants sur publica.ch à la rubrique *Simulateurs de calcul*. Vous trouverez les informations requises pour la simulation sur votre certificat de prévoyance personnel.

7 questions à Raphaël Thöni

Luc Python

Raphaël Thöni travaille au DDPS, à Bière, en tant que collaborateur d'exploitation. Il habite à Vallorbe.



Que faites-vous au Centre logistique de l'armée de Grolley, sur le site de Bière?

Je suis chargé de la maintenance des infrastructures qui me sont attribuées dans leur ensemble, en tant que généraliste, appuyé par un service technique pour les domaines plus spécialisés afin de garantir l'utilisabilité des infrastructures sur le long terme.

Qu'avez-vous fait avant de travailler à Bière?

J'étais cuisinier pendant quelques années, en restauration. J'ai ensuite occupé la fonction de militaire contractuel en charge des cuisines à Bière et également en tant que comptable remplaçant pour le commandement de la place d'armes de Bière.

Que vouliez-vous devenir au début de votre activité professionnelle?

Je pensais rester dans le domaine militaire mais mon parcours en a voulu autrement. Je suis toujours au service de la troupe, mais sous une autre forme que l'uniforme!

A quel âge avez-vous eu votre premier salaire?
J'avais 14 ans.

Quelle est votre qualité première?
La fidélité.

Quels sont vos loisirs?
Je suis passionné par les sports de montagne. L'un de mes passe-temps favoris est l'escalade en extérieur que je pratique en groupe.

Comment êtes-vous devenu membre de l'APC?
De ma propre initiative. Je viens d'une famille au sein de laquelle mon père était aussi très impliqué dans la défense des employé-e-s. Aujourd'hui, peu de jeunes voient une raison de s'engager et cotiser pour une association qui défend le personnel, car la vie a un coût et la perception des dépenses n'est pas identique. Nous n'avons pas connu les grandes périodes de changement de la même façon que nos parents, nous sommes nés dans une période où le changement est continu et nous y sommes quelque part habitués. Nous vivons aussi dans une société qui célèbre les grandes victoires, mais qui remarque à peine les succès plus modestes. A mon avis, nous devrions savourer chaque victoire, peu importe leur taille, car chacune d'elles permettent de faire perdurer nos conditions de travail et notre qualité de vie. Si les associations de personnel et syndicats venaient à disparaître, nous n'aurions plus les moyens de parer à des coupes salariales sévères, à des réductions d'emploi ou toute autre détérioration de nos droits. Dans une société où l'on oublie l'humain au profit du rendement, les associations de personnel et syndicats s'attachent à remettre l'humain au centre des priorités. Ce que je soutiens!



La parità di retribuzione è un affare per tutti!

Con una manifestazione importante al 22 settembre a Berna migliaia di donne e uomini hanno dimostrato che la discriminazione salariale contro le donne deve finalmente cessare. Persino la proposta minimalista del Parlamento di obbligare le grandi società quotate in borsa

alla trasparenza sui salari è stata una grande battaglia. L'APC sostiene la dimostrazione e la campagna #enough18. In questo modo, dimostriamo solidarietà ai lavoratori ed alle industrie in cui prevale la discriminazione salariale. Tuttavia, anche nell'amministrazione federale c'è ancora bisogno di azioni per quanto riguarda la parità tra i sessi. L'inspiegabile discriminazione salariale è avvertita anche dai dipendenti federali, anche se entro il limite di tolleranza del 5%. C'è ancora un potenziale per la formazione e la promozione delle donne e le statistiche del personale mostrano che le donne sono sottorappresentate nel management. Tutti questi esempi dimostrano che la discriminazione strutturale non si ferma neanche a livello federale. L'APC condanna questa discriminazione e la combatte.

Oltre ad eliminare le discriminazioni salariali, l'APC, insieme alle altre associazioni, mira anche a migliorare la compatibilità della vita professionale e familiare. Le donne sono più colpite degli uomini, ancora oggi. Anche se le nostre richieste di una migliore armonizzazione vanno a vantaggio di tutti i sessi. Un migliore accesso al lavoro a tempo parziale e la garanzia di poterlo reintegrare più tardi e i giorni liberi retribuiti per la cura dei parenti malati sono due richieste che solleviamo nella nostra campagna. Vogliamo andare avanti insieme alle altre associazioni. La Confederazione, le aziende vicine alla Confederazione e il settore dei PF devono dare l'esempio.



Barbara Gysi, presidente dell'associazione

#Lasuasegretariagenerale

Obbligo di assistenza del datore di lavoro

In questa rivista ci occupiamo del dovere di assistenza del datore di lavoro. Si tratta di un argomento che è sempre presente nel nostro lavoro quotidiano e che sta diventando sempre più importante. Che cosa include esattamente questo dovere di assistenza? È la contropartita del dovere di fedeltà del dipendente e comprende il dovere di fornire protezione e cura al dipendente e di astenersi dal fare qualsiasi cosa che possa essere in conflitto con i suoi legittimi interessi. Vorrei ricordare in particolare che il datore di lavoro non deve sovraccaricare i dipendenti o appesantirli con il lavoro in modo tale da mettere in pericolo la loro salute. Deve anche proteggerli dal mobbing. Le disparità di trattamento, le situazioni di sovraccarico cronico e i conflitti sul posto di lavoro possono avere gravi conseguenze per



la salute e può portare a conseguenze secondo il diritto del lavoro. Sfortunatamente, in caso di violazioni del dovere di assistenza, scopriamo spesso che le persone colpite si rivolgono a noi troppo tardi per chiedere aiuto.

Con questa rivista desideriamo informarvi in modo esauriente sul senso e lo scopo dell'obbligo di assistenza ed incoraggiamo gli interessati a contattarci tempestivamente per poter intervenire in modo mirato.

Janine Wicki, segretaria generale



© Fotolia

Dovere di assistenza

La Confederazione ha una responsabilità

Silvano Cerutti

Mentre molti dipendenti conoscono molto bene i loro doveri, spesso sanno poco dei loro diritti. Il dovere di assistenza indica come devono comportarsi i datori di lavoro nei confronti dei loro dipendenti – e sta diventando sempre più importante.

Dopo un'assenza di due mesi per malattia, il ritorno al lavoro per il signor B. non è stato come avrebbe immaginato e desiderato: i carichi di lavoro si sono accumulati e non c'è stato un periodo di tolleranza. Al contrario, il capo ha fatto pressione su di lui. Se il signor B. fosse stato più giovane, avrebbe potuto resistere alla pressione. Ma non è un segreto che avete bisogno di più tempo per rilassarvi man mano che invecchiate. Così è successo quello che si poteva facilmente immaginare, vale a dire che si è giunti ad una ricaduta. E poiché il lavoro dopo la ricaduta non era diminuito, il signor B. – un dipendente di lunga data dell'Amministrazione federale – si è arreso e si è dimesso.

Questa è una reazione normale, si potrebbe pensare, e una decisione ragionevole, anche se il signor B. non esiste. Il caso descritto è rappresentativo di molti processi simili con cui l'APC deve continuamente confrontarsi. E spesso l'APC è coinvolta troppo tardi in tali situazioni.

«La situazione avrebbe potuto prendere una direzione diversa con un in-

tervento tempestivo», dice Janine Wicks. Il segretario generale dell'APC afferma: «Il datore di lavoro ha il dovere di non sovraccaricare i propri dipendenti al punto da mettere in pericolo la loro salute». In breve, il dovere di assistenza è un elenco dei doveri che un datore di lavoro ha nei confronti dei propri dipendenti (vedi riquadro). Il comportamento del superiore del signor B., consapevolmente o meno, era almeno in una zona grigia di legalità.

L'età come deficit

Rahel Imobersteg, segretario generale aggiunto dell'APC, commenta: «I dipendenti più anziani in alcuni settori non sono più apprezzati per la loro esperienza, ma sono considerati un onere. Questo è tanto più inquietante in quanto tutti i datori di lavoro – sia federali che privati – hanno un maggiore dovere di assistenza, soprattutto per i lavoratori anziani e di lunga durata.

Non deve essere necessariamente un segno di strategia, ma può essere intenzionale se il carico di lavoro è au-

mentato. Può anche essere più di un conflitto generazionale se i dipendenti di lunga data ricevono improvvisamente, senza errori o colpe, valutazioni negative da nuovi superiori.

La motivazione come debolezza

Il suo collega Jürg Grunder, segretario dell'associazione presso l'APC, fa riferimento ad un'altra circostanza: «Le persone che lavorano per la Confederazione sono solitamente molto motivate e hanno un alto livello di orgoglio professionale. Spesso osserviamo che le persone cercano prima di tutto di rendere possibile l'impossibile».

L'identificazione con il proprio lavoro è comunque molto alta in Svizzera. A differenza di altri paesi europei, gli abitanti di questo paese si presentano spesso indicando la loro professione quando fanno conoscenza ad un aperitivo. La cosiddetta motivazione intrinseca dei dipendenti federali è addirittura superiore alla media. Ciò che è un colpo di fortuna per il datore di lavoro – l'occupazione e la vocazione dei suoi dipendenti sono in parte congruenti – può diventare un peso per i



© Fotolia

dipendenti: coloro che svolgono un compito per motivi idealistici spesso mostrano difficoltà quando non sono in grado di eseguirlo correttamente.

Che cosa significa concretamente?

Quando i dipendenti hanno continuamente troppo poco tempo e/o risorse per svolgere i loro compiti, ma fanno del loro meglio per realizzarli, corro-

no il rischio di subire un burnout. E il datore di lavoro – il governo federale o un privato – non può (più) essere indifferente a questo.

Rafforzare la prassi

«Le recenti sentenze dimostrano chiaramente che il Tribunale federale e il Tribunale amministrativo federale at-

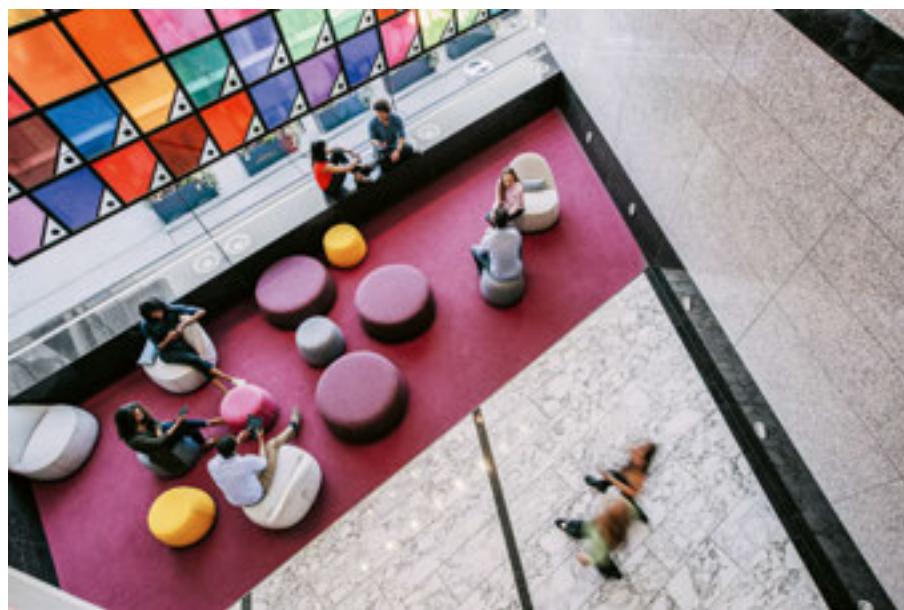
tribuiscono maggiore importanza al dovere di diligenza e che i datori di lavoro si assumono maggiori responsabilità», ha dichiarato Dino Cerutti, un legale di fiducia dell'APC. Ciò è dimostrato, ad esempio, da un caso che ha suscitato scalpore nel 2017. Un ex avvocato della Segreteria di Stato per la migrazione aveva subito un burnout

a causa del pesante carico di lavoro e non era più in grado di lavorare. Di conseguenza, ha citato in giudizio il governo federale per danni – e ha ricevuto una giustizia parziale in tribunale.

Mentre in precedenza i datori di lavoro avevano potuto sostenere che le malattie potevano avere molte cause, il Tribunale amministrativo federale si è detto soddisfatto dell'esistenza di una «alta probabilità» tra la malattia e l'ambiente di lavoro. E se i dipendenti hanno ripetutamente richiamato l'attenzione dei loro superiori sulla mancanza di risorse senza una risposta, il datore di lavoro deve giustificarsi.

Troppo lavoro per paura

Un altro esempio dimostra che c'è anche un timore subliminale della perdita del posto di lavoro tra gli impiegati federali. «Anche durante le vacanze, la posta viene controllata quotidianamente», dice Jürg Grunder, «anche se il capo non lo ha chiesto». Umanamente questo è comprensibile. C'è una tendenza sociale ad essere permanentemente raggiungibile. Ma coloro che non usano le vacanze per attività ricreative rischiano la loro salute (un argomento che spesso si coglie



© Fotolia

solo quando è troppo tardi). Soprattutto, però, nella prima fase si rischia una strisciante perdita di prestazione.

Un «processo tipico» per Grunder è qualcosa del genere: Il signor Z. lavora molto perché il suo lavoro gli sta a cuore. Nonostante un ritmo di lavoro elevato, non tutto può essere fatto. Pertanto, il signor Z. inizia a trascurare il recupero, al fine di far fronte al lavoro. Senza che ne sia coscienze, le sue prestazioni diminuiscono a causa della mancanza di recupero. Una cattiva valutazione viene fatta in una discussione intermedia, dopodiché aumenta ancora una volta il suo impegno personale – questa volta con conseguenze fatali. Queste possono essere problemi di salute o anche la perdita del lavoro. «Le vacanze sono per la ricreazione, punto», dice Grunder.

Tuttavia, questo problema non può essere risolto con la sola autodisciplina.

na. Da un lato, sarebbe dovere del superiore di impedire il lavoro durante le vacanze.

Eccessiva prestazione di picco

Infine, l'APC ha individuato un'altra area problematica sulla base della propria esperienza quotidiana. «Spesso sono giovani e qualificati», spiega Luc Python, segretario dell'associazione, «che hanno assunto il loro primo lavoro dopo la laurea e la cui volontà è quella di esibirsi oltre i limiti.» Se un quantità quasi illimitata di lavoro si confronta con un numero limitato di ore di lavoro straordinario, alcune persone si timbrano fuori, in modo da poter continuare a lavorare «in pace» in seguito. I superiori che lo notano e che guardano dall'altra parte, metteranno la Confederazione in una posizione delicata quale datore di lavoro.

«Non siamo malvagi», dice Python. «Se qualcuno lavora nei fine settimana per non ritardare il lavoro di molti altri su un progetto, non facciamo alcuna obiezione fondamentale». Tuttavia, è dovere dei superiori garantire un compenso adeguato. Si pone anche la questione del punto di riferimento. L'orario di lavoro massimo di 45 ore settimanali previsto dalla legge può essere applicato solo in misura limitata ai massimi dirigenti assoluti, come i direttori degli uffici, ma al di sotto di ciò la disponibilità del legislatore a fare eccezioni al dovere di assistenza finirà presto.

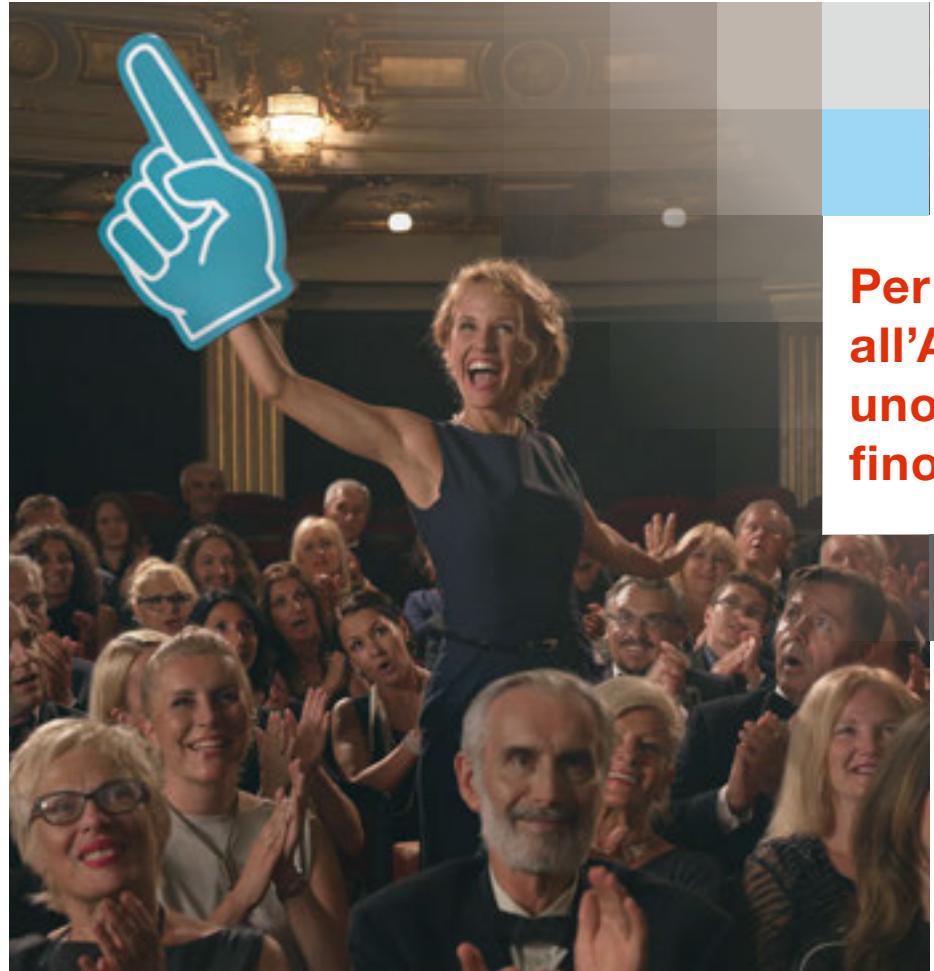
«Abbiamo l'impressione che ci siano molti malintesi nella vita quotidiana sui diritti e i doveri dei datori di lavoro e dei lavoratori», dice Rahel Imobersteg. Ella raccomanda pertanto a tutti i dipendenti di affrontare l'argomento e di mantenere la motiva-

zione e il recupero dell'equilibrio a lungo termine. L'APC ha pubblicato l'opuscolo «I miei diritti», che può essere scaricato dal sito web.

Janine Wicki, segretario generale dell'APC, sottolinea: «La Confederazione deve formare e sensibilizzare regolarmente i propri dirigenti. In questo campo, essa deve chiaramente aumentare i propri sforzi.»

Altri link

- APC «*I miei diritti*»
[www.pvb.ch/meinerechte \(d\)](http://www.pvb.ch/meinerechte)
oder [www.pvb.ch/mesdroits \(f\)](http://www.pvb.ch/mesdroits)
- La Seco su «*Rischi psicosociali sul posto di lavoro*»
- Piattaforma www.burnout-inside.ch (gruppo di auto-aiuto, raccomandato dalla Seco)



**Per gli iscritti
all'APC c'è
uno sconto
fino al 10 %.**

È il momento di cambiare cassa malati: kpt.ch/apc/it

kpt: la cassa malati
con una marcia in più



«Reagire per tempo»

Le regole del gioco del dovere di assistenza. Dino Cerutti, avvocato di fiducia dell'APC, spiega cosa si applica e come i dipendenti possono comportarsi al meglio in situazioni di conflitto.

Intervista:
Silvano Cerutti*

Dino Cerutti, a quali condizioni la Confederazione può addirittura interrompere un rapporto di lavoro?

Dino Cerutti: Ci devono essere ragioni obiettive quali prestazioni o comportamenti scorretti, violazione di doveri o mancanza di idoneità. Ci sono anche le cosiddette gravi ragioni economiche o operative. Queste possono essere utilizzate, ad esempio, se un dipartimento ha ricevuto un ordine di risparmio dal Parlamento o se una riorganizzazione è dovuta per altri motivi.

Come deve procedere la Confederazione?

C'è una procedura da seguire. Ad esempio, la persona interessata deve essere interpellata prima che il licenziamento sia effettivamente deliberato.

Di cosa si parla in questo colloquio?

La persona interessata è informata del motivo della cessione del rapporto di lavoro. Quindi l'interessato ha la possibilità di esprimere il proprio parere al riguardo e di prendere posizione.

Quali requisiti deve soddisfare la Confederazione in caso di riorganizzazione per motivi di risparmio?

E' importante sapere che una riorganizzazione può anche interessare solo una singola posizione. In ogni caso, tuttavia, anche in questo caso deve essere seguita una procedura formale: In primo luogo, viene concluso un accordo con le persone interessate. Per questo tramite si afferma che entrambe le parti si adopereranno attivamente per sei mesi per trovare un altro lavoro. Il datore di lavoro deve documentare ciò che ha effettivamente fatto. Una semplice pubblicazione su una piattaforma di lavoro interna non è sufficiente.

Quale impiego alternativo si deve accettare?

Tutto ciò che è considerato ragionevole. Ciò significa che il mantenimento dell'occupazione non può essere inferiore di più di tre classi salariali. E la nuova sede di lavoro deve essere raggiunta con i mezzi pubblici in non più di due ore a tratta. Sono considerate ragionevoli quattro ore di viaggio al giorno per recarsi al lavoro. Inoltre, le persone interessate devono essere in grado di svolgere l'attività offerta.

E se ci si dovesse rifiutare?

Se l'offerta rientra nei limiti della ragionevolezza, la cessione del rapporto di lavoro è considerata come autoinfitta. Se non viene trovato nulla di adeguato, lo scioglimento avverrà comunque dopo sei mesi, ma si ritiene che non vi sia alcuna colpa.

Per i lavoratori più anziani valgono le stesse regole che per i lavoratori più giovani?

No, c'è una pratica guidiziaria che si sta intensificando. L'età non è fissata esattamente, ma a seconda della situazione di partenza, i dipendenti dai 55 anni in su, con almeno da 10 a 15 anni di anzianità presso la Confederazione e prossimi al pensionamento sono soggetti a un obbligo di assistenza più elevato. A proposito, questo non vale solo a livello federale. Per questi dipendenti, le riorganizzazioni possono comportare la ricerca di altre funzioni con uno stipendio il più possibile uguale o, eventualmente, la possibilità di un prepensionamento.

Se invece il comportamento o le prestazioni sono oggetto di contestazione, prima del licenziamento devono essere adottate misure di sostegno, di formazione o di perfezionamento professionale. Se questi requisiti aggiuntivi per l'obbligo di assistenza non sono soddisfatti, il recesso può essere considerato abusivo.

In base alla sua esperienza: come nascono i conflitti, soprattutto per quanto riguarda i dipendenti più anziani?

Ci sono diverse cause, ma esporrò un paio di casi che osserviamo di frequente. Ad esempio, i nuovi superiori, in casi di rapporti di lavoro di lunga data, che non condividono la valutazione dei precedenti superiori. I dipendenti si sentono spesso trattati e classificati ingiustamente. D'altra parte, i superiori si chiedono da dove provengono le precedenti buone valutazioni. Spesso sento difficili da risolvere e non possono essere risolti anche quando mancano ancora solo cinque anni alla pensione.

Cosa consiglia?

È sempre fondamentale riconoscere queste situazioni per tempo. Quando è il caso, si dovrebbe prendere sul serio i segnali di avvertimento e chiedere consiglio il più presto possibile. I partner sociali, in particolare, hanno una vasta esperienza. Sanno come casi simili sono stati gestiti, quali altre possibilità esistono e possono aiutare e elaborare una soluzione adeguata attraverso la negoziazione. Prima si tenta di disinnescare una situazione, maggiore è il margine di manovra per tutte le parti in causa.

* non imparentato con Dino Cerutti



Wir waren da! Nous y étions!



3. Juli 2018 | 3 juillet 2018

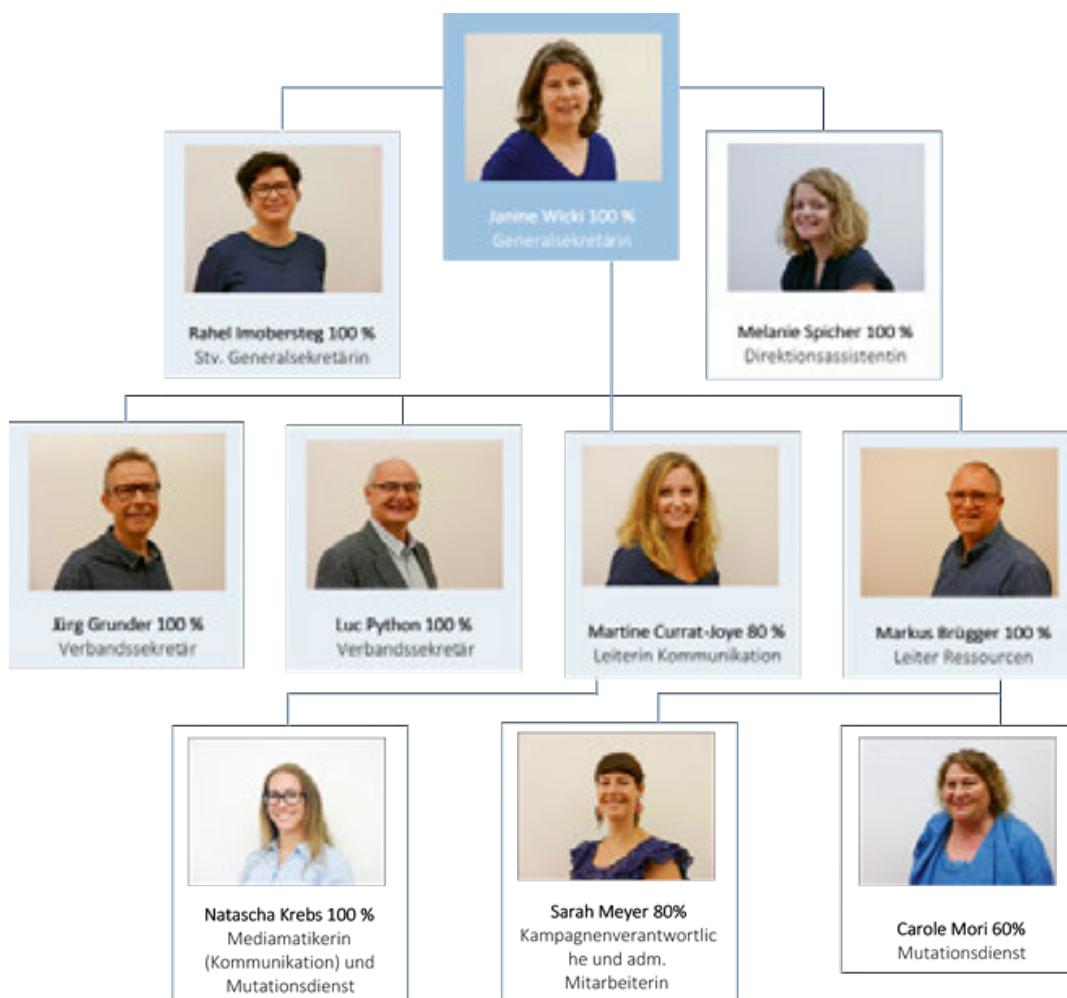
Staatssekretariat für Migration (SEM) | Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM)

5. September 2018 | 5 septembre 2018

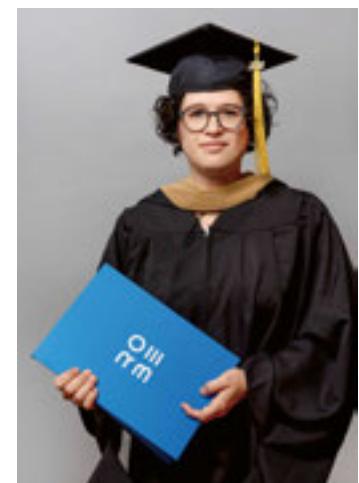
Young talents VBS, Sand Schönbühl I
Young talents DDPS, Sand Schönbühl



Veränderungen beim Organigramm des Sekretariats des PVB



Seit Janine Wicki letzten Januar die Leitung des Sekretariats des PVB übernommen hat, wurden mehrere Änderungen an der Organisation des Sekretariats vorgenommen.



Seit Juni ist Rahel Imobersteg stellvertretende Generalsekretärin, diese Ernennung erfolgt kurz nach dem erfolgreichen Abschluss ihres Executive MBA an der Universität Bern/Rochester.

Zudem haben wir Ende August eine langjährige Mitarbeiterin, Edith Wirth, in den Ruhestand verabschiedet und durften Anfangs September mit Natascha Krebs eine junge und motivierte Mediamatikerin neu in unserem Team begrüßen (siehe S. 34). Natascha arbeitet 60% für die Kommunikation und 40% für die Administration. Die Verantwortungsbereiche des Verbandssekretariats haben ebenfalls einige Änderungen erfahren (siehe Organigramm links).

Janine Wicki, Generalsekretärin: EDI, EZV und Edelmetallprüfer

Rahel Imobersteg, stv. Generalsekretärin: EFD, EJPD, UVEK, Bundeskanzlei, Parlamentsdienste, Bundesanwaltschaft

Jürg Grunder, Verbandssekretär: VBS, Alcosuisse, WBF, Swissmedic, RUAG

Luc Python, Secrétaire d'association: EDA/DFAE, ETH-Bereich/Domaine des EPF, Gerichte/Tribunaux, Agroscope, Météosuisse



Der PVB empfängt eine neue Mitarbeiterin!

Natascha hat ihre Tätigkeit als Mediamatikerin und administrative Sachbearbeiterin beim PVB anfangs September aufgenommen. Sie stellt sich in folgendem Interview vor.

Natascha, herzlich willkommen beim PVB!

Warum hast du dich entschieden, diese neue Herausforderung beim PVB anzunehmen?

Ich mag es mit Personen in Kontakt zu stehen und gemeinsam etwas zu erreichen. Der PVB bietet mir vielseitige und interessante Möglichkeiten mich in verschiedenen Bereichen zu verwirklichen.

Wo hast du vorher gearbeitet?

Ich absolvierte meine Ausbildung als Mediamatikerin bei der GKS Versicherungs-Broker AG in Brig.

Auf was bist du besonders stolz?

Besonders stolz bin ich auf meine zwei Sprachdiplome in Englisch und Italienisch, auf mein hart erarbeitetes EFZ. Ich pendelte jeden Tag von Steffisburg nach Brig, es war nicht immer leicht. Von Aufgeben war aber nie die Rede! Dass ich nach meiner Ausbildung bei einem solch tollen Arbeitgeber arbeiten kann.

Dein Wunsch für die Zukunft oder deine grösste Hoffnung?

Ich wünsche mir, dass ich mit meiner Arbeit für die Zukunft etwas bewirken/verändern kann.

Dein Lieblingsfilm?

Ich mag einige Filme, jedoch die folgenden zwei verbinde ich mit sehr vielen Emotionen. «König der Löwen» einer meiner Lieblings Kinderfilmen und «In touchables».

Natascha

Alter : 22

Wohnt in: Ostermundigen

Hobbies: Sport treiben, Zeichnen, kreativ sein, Reisen

Sektionen

Pensionierte

Besuch Zytglogge mit Altstadtrundgang

Freitag, 16. November um 14.30 Zytglogge, Ecke Kramgasse

Wir folgen im Innern des Turms auf Schritt und Tritt den Abläufen des Uhrwerks mit seinem Figurenspiel und geniessen als Körnung die wunderschöne Aussicht über die Gassen und Dächer der Hauptstadt. Personenzahl beschränkt auf 20 Personen.

Weitere Informationen: Gérard Python, gpython@me.com, 079 775 20 73

Jahresschlussköck

Freitag, 7. Dezember 2018 um 14.30 Uhr, Hotel Kreuz Bern

Wir beenden das Jahr 2018 mit unserem Jahresschlussköck im Hotel Kreuz in Bern. Wegen Umbauarbeiten ist das Hotel Bern geschlossen.

Weitere Informationen: Fred Scholl, 031 901 24 67, fscholl@bluewin.ch

Der Vorstand

Weiterbildung Alter

MAS Gerontologie

Start mit jedem CAS-Studiengang des Instituts Alter möglich, Web-Code: M-GER-1

DAS Demenz und Lebensgestaltung – Interprofessionell, innovativ und ethisch denken und handeln
52 Studientage, November 2018 bis Oktober 2020, Web-Code: D-GER-3

CAS Demenz und Lebensgestaltung – Grundlagen und konzeptionelles Handeln
26 Studientage, November 2018 bis Oktober 2019, Web-Code: C-GER-3

CAS Gerontologie als praxisorientierte Wissenschaft
24 Studientage, Januar bis September 2019, Web-Code: C-A-5

Gesamtes Angebot und weitere Informationen:
alter.bfh.ch/weiterbildung

Nächste Infoveranstaltung:
15. November 2018
um 18:15 Uhr in Bern



Berner
Fachhochschule

Institut Alter



«Für Ihre Rückkehr von der Krankheit dachten wir an Sie...» – «Wir haben bereits alle Umschläge geöffnet...» – «und den Zugang zu Ihrem Büro freigehalten.»

«Per il suo rientro dalla malattia abbiamo pensato a Lei!» – «Abbiamo già aperto tutte le buste» – «E sbarazzato l'accesso al suo ufficio»

Par exemple*

Hypothèque 3 ans : 0,85 %
Hypothèque 6 ans : 1,10 %

*Sous réserve de modifications



B E K B | B C B E

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

Vos avantages

- Conditions préférentielles sur les hypothèques à taux fixe (aussi à durée échelonnée)
- Un taux d'intérêt pouvant être fixé jusqu'à 12 mois à l'avance
- Pas de frais de dossier

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

Impressum

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

Redaktion:

Oberdorfstrasse 32, 3072 Ostermundigen
Redaktoren/-innen: Janine Wicki, Jürg Grunder, Luc Python,
Rahel Imobersteg
Kommunikationsverantwortliche und Redaktorin:
Martine Currat-Joye
Administrations- und Sektionsverantwortliche: Melanie Spicher,
Sarah Meyer
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 83

WEMF-beglaubigte Auflage: 9413 Exemplare
