PVB APC

Nr. 5 | Dezember | Décembre | Dicembre 2019

Magazin-e

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

© Adobe Stock

Einfrierung des Personalbestands

Das Bundespersonal unter Druck – zu Unrecht! | Seite 8

Gel des emplois

Le personnel de la Confédération sous pression – à tort! | Page 17

Congelamento dei posti di lavoro

Il personale della Confederazione è sotto pressione – a torto! | Pagina 25

BEKB | BCBE

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.**

Wir wünschen Ihnen ein neues Jahr mit Solidarität, Engagement, Begeisterung und Glück.

Nous vous souhaitons une nouvelle année riche d'engagement, de solidarité, d'enthousiasme et de bonheur.

Vi auguriamo un nuovo anno ricco d'imegni, di solidarietà, d'entusiamo et di felicità.

Redaktion PVB - Rédaction APC - Redazione APC

Inhalt

Editorial: Was bedeutet das Wahlergebnis für das Bundespersonal? | Seite 4

#IhreGeneralsekretärin: Wir wollen als Verband wieder wachsen und nahe bei den Mitgliedern sein | Seite 4

Lohnverhandlungen: 1% mehr Lohn für die Bundesangestellten | Seite 5

Revision BPV: Erfolg für die Gleichstellung | Seite 5

Schweizerisches Nationalmuseum (SNM): Treffen der Sozialpartner | Seite 7

MeteoSchweiz: Mehr Flexibilität für das Bundesamt | Seite 7

Dossier: Das Bundespersonal unter Druck – zu Unrecht! | Seite 8

Interview mit dem Bundespräsident Ueli Maurer | Seite 12

DV 2019 des PVB: Die Delegierten im Bundeshaus | Seite 29

Herzlich Willkommen Lilian und Tamara! | Seite 33

Sommaire

Editorial: Élections fédérales - quelles incidences pour le personnel de la Confédération ? | Page 14

#VotreSecrétairegénérale: Nous voulons nous développer et être proches de nos membres | Page 14

Négociations salariales: 1% de salaire en plus pour le personnel | Page 15

Révision de l'OPers: Succès pour l'égalité | Page 15

Musée national suisse (MNS): Rencontre entre partenaires sociaux | Page 16

Météosuisse: Davantage de flexibilité pour l'office | Page 16

Dossier: Le personnel de la Confédération sous pression - à tort! | Page 17

Interview avec le président de la Confédération, Ueli Maurer | Page 21

7 questions à Chiara Montecchiol | Page 23

AD 2019 de l'APC: Les délégué-e-s au Palais fédéral | Page 31

Sommario

Editoriale: La solidarietà, un elemento essenziale del nostro sistema pensionistico | Pagina 24

#VostraSegretariagenerale: Come associazione vogliamo di novo crescere e essere più vicin ai nostri membri | Pagina 24

Dossier: Il personale della Confederazione è sotto pressione - a torto! | Pagina 25

AD 2019 dell'APC: I delegati presso il Palazzo federale | Pagina 32

Sekretariat PVB | Weihnachtsferien
Unser Sekretariat ist vom 23. Dezember 2019 bis 3. Januar 2020 geschlossen. Am Montag, 6. Januar 2020 sind wir gerne wieder für Sie da. Herzlichen Dank für das Verständnis und schöne Feiertage!

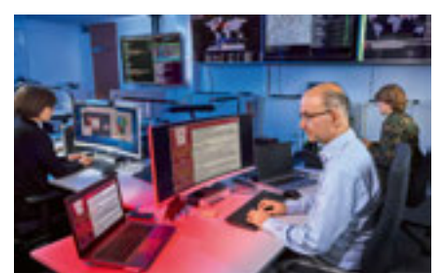
Secrétariat de l'APC | Vacances de Noël
Notre secrétariat est fermé du 23 décembre 2019 au 3 janvier 2020. Dès le lundi 6 janvier 2020, nous serons à nouveau à votre service. Merci de votre compréhension et meilleurs vœux à toutes et tous!

Die Delegierten im Bundeshaus

Am Freitag, den 8. November fanden sich zahlreiche Delegierte des PVB bereits um 7.30 Uhr vor dem Eingang des Bundeshauses ein, um sich der Sicherheitskontrolle zu unterziehen. Dieses Jahr fand die Delegiertenversammlung ausnahmsweise im Konferenzzimmer 301 des Bundeshauses statt. **Seite 29**

7 questions à Chiara Montecchio

Chiara Montecchio travaille à la Centrale de Compensation, à Genève, en tant que responsable du Centre de Compétence Applications Métier. Elle est membre de la section Genève de l'APC et l'assemblée des délégué-e-s vient de l'élire, aux côtés de sa collègue Mariantonia Rosset, en tant que membre de la commission égalité de l'association. Elle habite à Nyon (VD). Elle est mariée, avec 2 enfants. **Page 23**



Il personale della Confederazione è sotto pressione – a torto!

Nella loro corsa alla riduzione della spesa federale, i parlamentari continuano a cercare nuovi modi per mettere in discussione l'equilibrio delle finanze federali. Il congelamento dei posti di lavoro nella Confederazione viene costantemente dibattuto. La Svizzera ha davvero bisogno di un lifting nella gestione del personale statale? È quello che cercheremo di analizzare in seguito. **Pagina 25**

Was bedeutet das Wahlergebnis für das Bundespersonal?

Die nationalen Wahlen haben eine für schweizerische Verhältnisse grosse Veränderung gebracht. Mitte-Links-Grün wurde massiv gestärkt, Mitte-Rechts hat überraschend viele Sitze verloren. Zudem hat der Nationalrat mit 42% Frauen einen noch nie dagewesen hohen Frauenanteil. Mit dem grossen Sitzzuwachs der Grünen und Grünliberalen (GLP) Fraktionen ist klar, dass Umweltanliegen und ökologische Fragen an Bedeutung gewinnen und es hier vorwärts gehen wird.

Doch, was bedeutet diese Wahl für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bundes, den bundesnahen Betrieben und dem ETH-Bereich? Mit Anträgen in den Budgetdebatten und Vorstössen gegen den Personalausbau aufgefallen sind in der Vergangenheit namentlich die Vertreter von SVP und FDP. Die Mehrheiten im Nationalrat zu all diesen Vorhaben sind aber immer auch mit Stimmen der GLP zustande gekommen, wie auch die Auswertung einiger für das Personal wichtiger Abstimmungen zeigte (www.pvb.ch/Wahlen). Einige der kritischen Stimmen aus der nationalrätlichen Finanzkommission sind nicht mehr im Parlament. Medial wird zwar von SVP und FDP nach wie vor stark gegen die Personalkosten gewettert und wiederum eine Deckelung der Kosten gefordert.

Gerade weil die GLP mit vielen neuen Kräften, die zum Teil noch wenig Parlamentserfahrung haben, einziehen, dürfen wir berechtigte Hoffnung haben, dass wir diese Neugewählten mit Argumenten überzeugen können. Denn, wer etwas verändern will, muss auch bereit sein, die nötigen Mittel für diesen Umbau zu sprechen. Und das auch im Bezug auf die personellen Ressourcen. Allerdings muss es der Verwaltung und auch uns als Personalverband gelingen aufzuzeigen, wozu die Mittel notwendig sind und wo die Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen. Gerade die GLP sollte abgeholt werden können mit der Notwendigkeit genügend Zeit und Finanzen für die Weiterbildung im Zusammenhang mit der Digitalisierung oder für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereit zu stellen. All diese Überlegungen gelten auch für die vielen Frauen. Ihnen traue ich zu, übergeordnet für die Sache einzustehen.

Wer einen guten Service Public wünscht, muss sich bewusst sein, dass es dazu motiviertes und gut qualifiziertes Personal braucht. Dazu gehören auch gute Arbeitsbedingungen. Wir werden uns auch in der 51. Legislatur mit grossem Engagement dafür einsetzen. Danke, dass sie uns dabei unterstützen!

Barbara Gysi, Verbandspräsidentin

#IhreGeneralsekretärin

Wir wollen als Verband wieder wachsen und nahe bei den Mitgliedern sein

Der PVB arbeitet seit Monaten auf Hochtouren an seiner Neuausrichtung. Die Mitgliederbefragung ist abgeschlossen und ausgewertete und während der Sommerpause blieb genügend Zeit um eine sorgfältige Analyse vorzunehmen und konkrete Massnahmen zu erarbeiten. Unser übergeordnetes Ziel: Wir wollen als Verband wieder wachsen, nahe bei den Mitgliedern sein, moderner, vernetzter und noch politischer werden. Und welcher Ort wäre idealer um die konkreten Massnahmen zu beschliessen, als das Bundeshaus. Lesen Sie mehr zu unserer Delegiertenversammlung auf Seite 29 «Die Delegierten im Bundeshaus».

Janine Wicki, Generalsekretärin

Lohnverhandlungen bei der Bundesverwaltung

1% mehr Lohn für die Bundesangestellten

Der PVB, als Teil der Verhandlungsgemeinschaft für das Bundespersonal (VGB), hat am 13. November mit Finanzminister Ueli Maurer Lohnverhandlungen für das Personal der Bundesverwaltung geführt. Der PVB forderte 2% für Lohnmassnahmen, das heisst den Teuerungsausgleich und eine Reallohnerhöhung von 200 Franken pro Monat.

Von links nach rechts: Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB, Bundespräsident Ueli Maurer und Stv. Generalsekretär Elias Toledo.

Nach einer intensiven Verhandlung konnten sich die Sozialpartner auf folgenden Kompromiss einigen: generelle Erhöhung der Löhne um 1% (inklusiv Teuerung in der Höhe von 0.5%).
Auf die frankenmässige Lohnerhöhung wollte der Bundesrat nicht eintreten.
Seit 2014 erhält das Bundespersonal wieder eine Reallohnerhöhung, welche angesichts des Überschusses von 2.5 Mrd. mehr als gerechtfertigt ist.
Der PVB wird sich auch in Zukunft für seine Mitglieder einsetzen und mit aller Kraft dafür kämpfen, dass die Bundesverwaltung ein moderner und attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Elias Toledo

Recht auf Aufstockung des Pensums: Erfolg für die Gleichstellung

Die Verhandlungsgemeinschaft Bundespersonal (VGB), die mit den Verbänden PVB, Garanto, VPOD und PVfedpol den grössten Teil der Bundesangestellten vertritt, beurteilt die Revision des Bundespersonalrechts, die der Bundesrat bekanntgegeben hat, differenziert.

Positiv beurteilt wird die Neuerung, dass weibliche Mitarbeitende keine Bewilligung der Arbeitgeberin mehr brauchen, wenn sie bis 65 arbeiten wollen. Damit wird eine bisherige Schlechterstellung in der zweiten Säule beseitigt, womit die VGB einverstanden ist. Das präjudiziert keinesfalls eine Erhöhung des Frauenrentenalters, da so einzig den Mitarbeiterinnen eine Option eröffnet wird, die dies auch wollen.
Ein Erfolg für die Gleichstellung ist die neue Regelung, dass für Eltern ein Anspruch auf eine Wiederaufstockung des Pensums geschaffen wird. Teilzeit gilt gemeinhin als die Lösung um Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bekommen. Noch immer sind es meistens die Mütter, die ihr Pensum reduzieren. Sehr häufig bedeutet dies dann einen Karriere- und Einkommensknick, den die Frauen nicht mehr korrigieren können. Väter äussern zwar den Wunsch, sich nach der Geburt eines Kindes stärker in der Familie einbringen zu können, wagen es aber nicht aus Furcht vor den beruflichen Konsequenzen. Deshalb hatte die VGB dieses Recht auf Wiederaufstockung des Pensums gefordert. Nur so ist gewährleistet, dass Teilzeitarbeit Frauen nicht nachhaltig bremst.

Nun sollen Eltern nach der Geburt eines Kindes nicht mehr nur ein Recht auf eine 20%-Reduktion des Pensums haben, sondern neu auch das Recht, das Pensum danach wieder aufstocken zu können. Die VGB hätte sich eine weitergehende Lösung gewünscht, als nur ein Rückkehrrecht während drei Jahren. Aber der Bundesrat hat hier einen wichtigen Entscheid für eine gleichstellungsfördernde Personalpolitik getroffen, den die Personalverbände begrüssen.
Die VGB ist überzeugt, dass dieser Rechtsanspruch die Hürde insbesondere für junge Väter entscheidend herabsetzt, zugunsten eines Engagements in der Familie den Schritt in die Teilzeit zu wagen. Nur wenn Väter gleichermassen wie Mütter bereit sind, vorübergehend ihr Arbeitspensum zu reduzieren, schnappt die Mutterfalle nicht mehr zu.
Verschlechtert wird die Situation für Mitarbeitende, die infolge ihrer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall auf einen Bescheid der IV warten. Für diese gab es bisher eine Erstreckung der Lohnfortzahlung um ein weiteres Jahr. Das soll nicht mehr möglich sein. Das ist eine unverständliche Härte gegenüber Angestellten, die bereits in einer schweren Situation sind.

VGB

© Fotolia

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Antrittsbesuch mit Staatssekretärin Martina Hirayama

Am 25. September 2019 hat sich der PVB, vertreten durch den Verbandssekretär Jürg Grunder, mit der neuen Staatsekretärin Martina Hirayama und der Leiterin Ressourcen des SBFI, Marimée Montalbetti, zu einem Austausch getroffen. Ziel des Besuches war das gegenseitige Kennenlernen und das Vorstellen des PVB.
Die Chefin des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) erklärte, dass keine Reorganisation oder einschneidende Veränderungen geplant seien.

© SBFI

Staatssekretärin Martina Hirayama

Auf die Frage des PVB nach ihren Schwerpunkten im Personalbereich meinte sie:

- Seit ihrem Antritt im Januar 2019 habe sie festgestellt, dass die Belastung der Mitarbeitenden sehr hoch ist. Hier wolle sie Abhilfe schaffen. Sie erläuterte, dass «weniger vielfach mehr ist». Frau Hirayama schliesst nicht aus, dass gewisse Arbeiten in Zukunft nicht mehr oder nicht mehr so detailliert erledigt werden.
- Die Staatssekretärin legt grossen Wert auf die Verbesserung der Zusammenarbeit innerhalb des Staatsekretariates. Dabei will sie den Infofluss verbessern und verstärken. Sie verkündete, dass ihre Türe immer offen sei, da sie den Puls der verschiedenen Hierarchiestufen spüren wolle.
- Auch die Teamarbeit ist ihr sehr wichtig. Sie besucht regelmässig alle 27 Ressorts innerhalb des SBFI. Frau Hirayama hat eingeführt, dass eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalkommission immer an der Geschäftsleitungssitzung dabei ist.
- Das SBFI will die Digitalisierung vorantreiben. Die Staatssekretärin meinte, dass das SBFI innerhalb des WBF Vorbild sei.
- Der Frauenanteil beim Kader im SBFI ist ansprechend hoch. Der Anteil der Mitarbeitenden französischer Muttersprache entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt.

Dem PVB ist es wichtig, regelmässige Kontakte mit dem SBFI durchzuführen.

Jürg Grunder

Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)

Dritte Aussprache mit der EHB-Spitze

Am 29. Oktober 2019 fand die dritte Aussprache zwischen dem PVB, vertreten durch den zuständigen Verbandssekretär Jürg Grunder, mit dem EHB-Institutsratspräsidenten Dr. Philippe Gnägi, dem Direktor a.i. Jean-Pierre Perdrizat und der Leiterin HR Rita Flühmann in einer offenen Atmosphäre statt.
Der EHB-Ratspräsident Philippe Gnägi erklärte, dass sich die Stimmung seit einigen Monaten positiv entwickelt habe. Der Direktor ad interim Jean-Pierre Perdrizat hat den PVB über den Stand der verschiedenen aktuellen Geschäfte, unter anderem das EHB-Gesetz, die Akkreditierung, die Gebührenverordnung und das Programm trans: formation, informiert. Ihm ist wichtig, dass die «richtigen Personen auf der richtigen Stelle» sind. Die Arbeitnehmenden sollen sich weiterbilden können.
Die Personalchefin Rita Flühmann erläuterte, nebst andern Geschäften den Stand der geplanten neuen Personalverordnung, das EHB-Fest und die Mitarbeitendenversammlung sowie die Personalkommission.
Sowohl Frau Flühmann als auch Herr Perdrizat erklärten, dass ihnen die Wertschätzung der Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten wichtig sei.
Der PVB hat bereits in den vorangehenden Aussprachen Massnahmen aufgrund der Resultate seiner Umfrage verlangt. Die EHB-Spitze hat mitgeteilt, dass sie noch nicht in der Lage sei, neue konkrete Informationen dazu zu geben; hat allerdings versichert, dass sie die verschiedenen Sparten mit der anhaltenden Absicht einer kontinuierlichen Verbesserung führe.
Der PVB nutzte nochmals die Gelegenheit, den anwesenden Vertretern des EHB die Erwartungen seiner Mitglieder zum Führungsverständnis darzulegen.
Die nächste Aussprache ist für anfangs Dezember geplant.
Der PVB ist als Sozialpartner des EHB auch weiterhin Ansprechpartner für seine Mitglieder und wird den Prozess aufmerksam begleiten.

Jürg Grunder

MeteoSchweiz

Mehr Flexibilität für das Bundesamt

© MeteoSchweiz

Der Hauptsitz im Operation Center 1 am Flughafen Zürich

Die Sozialpartner haben am 3. September den Generalsekretär des EDI, Lukas Bruhin, sowie den Direktor von MeteoSchweiz, Peter Binder, in den Räumlichkeiten von MeteoSchweiz in Zürich getroffen.
Das EDI möchte MeteoSchweiz eine grössere Flexibilität ermöglichen. Zu diesem Zweck untersucht es die verschiedenen Lösungsansätze: Verbleib in der Bundesverwaltung mit einer höheren Flexibilität, Umwandlung in ein autonomes öffentlich-rechtliches Institut wie z.B. METAS oder in eine öffentlich-rechtliche Anstalt wie der ETH-Bereich oder aber der Status quo.
Die rasante und spezifische Entwicklung der Informatik im Bereich der Meteorologie, die Internationalisierung des Umfelds und die Notwendigkeit einer engeren Zusammenarbeit mit den Bildungseinrichtungen erfordern bei MeteoSchweiz eine Reihe von Veränderungen, um mit den Marktentwicklungen mithalten zu können. Der Grundversorgungsauftrag wird vom EDI nicht in Frage gestellt.
Hinsichtlich des Personals will das EDI den Mitarbeitenden weiterhin die gleichen Arbeitsbedingungen bieten. «Es handelt sich keinesfalls um eine wirtschaftliche Sparübung», betonte der Generalsekretär des EDI. Was den Zeitplan betrifft, so wird Bundesrat Alain Berset im zweiten Halbjahr 2020 ein Bericht vorgelegt. Die Sozialpartner werden dazu im Vorfeld konsultiert.

Luc Python

Schweizerisches Nationalmuseum (SNM)

Treffen der Sozialpartner

Jedes Jahr im September lädt die Geschäftsleitung des Schweizerischen Nationalmuseums die Sozialpartner zu einem Treffen ein, um sich über die Aktivitäten des Museums sowie über die Personalpolitik auszutauschen. Das SNM umfasst drei Museen sowie das Sammlungszentrum in Affoltern am Albis. Seit dem 1. Januar 2010 ist das SNM eine juristische Person des öffentlichen Rechts, die selbst für ihre Organisation zuständig ist und ihre eigene Buchhaltung führt.
Die Zahl der Mitarbeitenden des SNM ist von 137 Personen (VZÄ=Vollzeitäquivalent) im Jahr 2014 auf 185 im Jahr 2019 gestiegen. Obwohl diese Zunahme hauptsächlich in Zürich erfolgte, haben auch die anderen Museen ihren Personalbestand erhöht. Der Frauenanteil beträgt 65%. 90% der Frauen arbeiten Teilzeit. Es sei darauf hingewiesen, dass die Zahl der Teilzeitbeschäftigten unter den Männern zunimmt. Was die Sprachen betrifft, so sprechen 70% der Mitarbeitenden Deutsch, 11% Französisch und 7% Italienisch.
Die Renovations- und Bauarbeiten im Nationalmuseum in Zürich stehen nach rund 15 Jahren kurz vor ihrem Abschluss. Laut Thomas Fechtelkorb, Personalverantwortlicher, wird die durch die zahlreichen laufenden Projekte verursachte Arbeitsmehrbelastung in Bezug auf das Personalmanagement gut bewältigt. Als Beweis dafür werden mehrere Statistiken über die Zahl der Krankheitstage, Suva-Unfälle, Überstunden, Ferien usw. angeführt.
Die Chefkuratorin Heidi Amrein erklärte, dass derzeit mehrere Digitalisierungsprojekte laufen, insbesondere im Bereich der Sammlungen und Archivierung. Dies gilt auch für den Bereich der Personaladministration. In Bezug auf die Lohngleichheit wird im kommenden Jahr eine neue LOGIB-Erhebung durchgeführt. Die letzte Erhebung ergab eine Lohndifferenz von 0.32% zugunsten der Männer, was marginal ist.

Luc Python

Landesmuseum Zürich

©Schweiz. Nationalmuseum

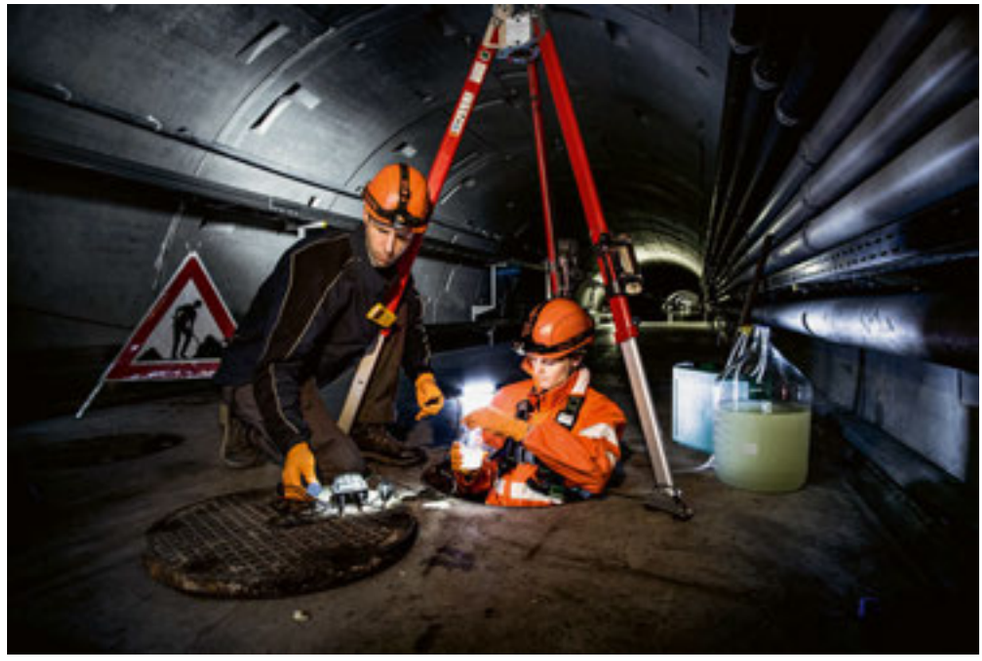
© BFS - Christoph Schütz

Das Bundespersonal unter Druck – zu Unrecht!

Pierre-Henri Badel

Fachjournalist BR SFJ

Gewisse Parlamentarierinnen und Parlamentarier suchen stets nach neuen Wegen, die Ausgaben des Bundes zu senken und stellen dabei auch das finanzielle Gleichgewicht des Bundes in Frage. Auch die Einfrierung des Personalbestands steht immer wieder mal zur Debatte . Aber muss sich das Personalmanagement des Bundes wirklich einer Verschlankungskur unterziehen? Diese Frage versuchen wir im Folgenden zu beantworten.



© EAWAG

Nicht erst seit gestern versucht das rechte Lager, staatliche Personalaufwendungen zu torpedieren und gegen «zu viel Staat» zu kämpfen. Dabei sollten sich die Räte viel eher mit der Frage beschäftigen, welche Grenze dem Koordinationsbedarf der hoheitlichen Funktionen seiner Verwaltung gesetzt werden sollte. «Über den Abbau beim Bundespersonal werden im Parlament endlose Debatten geführt», meint Barbara Gysi, Nationalrätin und Präsidentin des PVB. «Beim Personalmanagement des Bundes geht es jedoch immer nur um den Bestand des Bundespersonals, zu keinem Zeitpunkt wird dabei die Frage der vom Parlament beschlossenen Aufgaben berücksichtigt. Was die Lohnkosten betrifft, so wird der Bund regelmässig mit den KMU verglichen – ein Vergleich, der nichts mit der Realität vor Ort zu tun hat: Die Aufgaben der Bundesverwaltung erfordern immer mehr hoch qualifiziertes und spezialisiertes Personal, sei dies im Rahmen der internationalen Vereinbarungen oder im Hinblick auf die zunehmende Komplexität der Themen».

Für ein gutes Funktionieren des Staates braucht es ausreichend Personal

Es macht keinen Sinn, die Gesetze immer weiter zu verschärfen, ohne die nötigen Mittel bereitzustellen, damit diese auch wirklich eingehalten werden können. Vielmehr sollte man sich die Frage stellen, ob die Bundesverwaltung über ausreichende Ressourcen verfügt, um effizient arbeiten zu können. «Die Bundesparlamentarierinnen und -parlamentarier übertragen ihrer Verwaltung ständig neue Aufgaben. Gleichzeitig hat der zunehmende Druck auf die Arbeitsplätze bereits in mehreren Bundesstellen Opfer gefordert», sagt Luc Python, Verbandssekretär des PVB. Sein Kollege Jürg Grunder fügt hinzu: «Der Stellenabbau verursacht überdies eine zusätzliche Arbeitsbelastung für die übrigen Mitarbeitenden der jeweiligen Bundesstelle. Der PVB muss immer häufiger Menschen mit Burnout beistehen.»

Luc Python, der für den ETH-Bereich zuständig ist, weist darauf hin, dass die Zahl der Studierenden in diesem Bereich kontinuierlich zunimmt. Gleichzeitig übertragt das Parlament den ETH immer mehr Aufgaben. «Es

Sind die Löhne beim Bund zu hoch?

Diese Frage sorgt in den Medien regelmässig für Schlagzeilen. Aber sind die Löhne beim Bund wirklich höher als in der Privatwirtschaft?

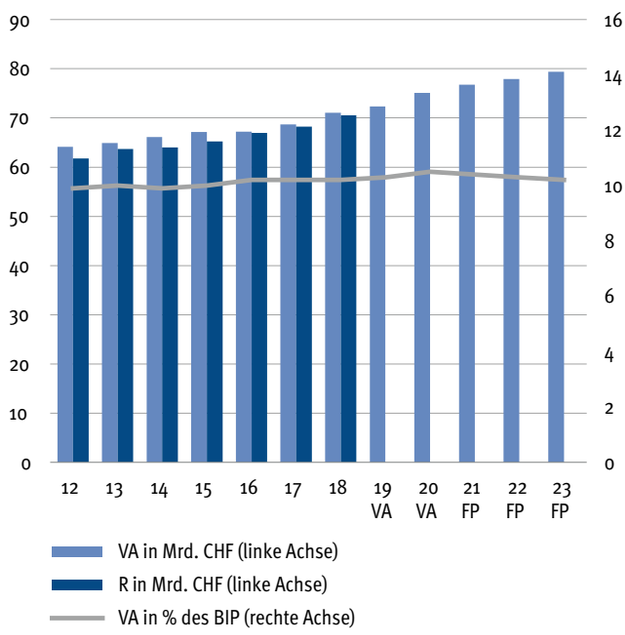
Der Medianlohn des privaten Sektors wird überwiegend durch die Branchen Gesundheit, Bau, Grosshandel, Autogewerbe, Detailhandel, Beherbergung und Gastronomie geprägt, also von Wirtschaftszweigen mit eher tiefer Wertschöpfung. Anders sieht es im öffentlichen Sektor aus. Dessen Medianlohn wird durch die anforderungsreicheren Bereiche öffentliche Verwaltung und Lehre geprägt.

Dies schlägt sich entsprechend in den Qualifikationen nieder. Haben im privaten Sektor 25 Prozent der Angestellten einen tertiären Abschluss, sind es im öffentlichen Sektor 44 Prozent beziehungsweise wird dieser von den entsprechenden Stellenprofilen verlangt. Folgerichtig ist das Ergebnis beim Abschluss Sekundar II mit 52 Prozent in der Privatwirtschaft zu 38 Prozent bei der öffentlichen Verwaltung reziprok.

Diese unterschiedliche Zusammensetzung der Wirtschaftszweige und die divergierenden Ausbildungsniveaus sind denn auch ursächlich für die ausgewiesenen Vergütungsunterschiede zwischen den beiden Sektoren.
Die von der Bundesverwaltung periodisch in Auftrag gegebenen Lohn- und Lohnstrukturvergleiche zeigen, dass das Vergütungssystem mit Blick auf die hoheitlichen Aufgaben zweckmässig ausgestaltet ist und die Löhne mehrheitlich marktkonform sind. Dies gilt allerdings nur bis zum mittleren Kader. Ab dieser Stufe öffnet sich die Schere zuungunsten der Bundesverwaltung.

Quelle: www.parlament.ch, Antwort des Bundesrats auf die Interpellation 18.3423

Entwicklung der ordentlichen Ausgaben in Mrd. und % des BIP



Die Ausgaben wachsen 2020 deutlich um 3,8 Prozent oder 2,7 Milliarden und damit stärker als das nominale Bruttoinlandprodukt (2,3 %). Die Ausgabenquote (VA in % BIP) steigt deshalb von 10,3 auf 10,5 Prozent. Bis 2023 sinkt die Ausgabenquote aber wieder auf 10,2 Prozent.

wäre daher nur recht und billig, dass dies auch eine Aufstockung des Personals zur Folge hätte.» Dem pflichtet Barbara Gysi zu: «Im Parlament wurden kürzlich erhebliche Finanzmittel für die Verbesserung und den Ausbau der Strassen- und Schienennetze gesprochen. Dies bedeutet, dass auch mehr Personal erforderlich ist, um die Verwaltung und Durchführung dieser Projekte sicherzustellen.» Ebenfalls nicht zu unterschätzen sind die Herausforderungen, denen sich die Schweiz im Bereich des Schutzes ihrer Infrastrukturen gegen die Cyberkriminalität stellen muss. «Die Forderung nach einer Kostensenkung und einem Stellenabbau ist angesichts der Herausforderungen und nicht in die Realität übertragbar», betont Barbara Gysi.

Nur geringfügige Erhöhung des Personalbestands

2012 arbeiteten gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) 35 684 Personen in der Bundesverwaltung (Wert in Vollzeitstellen oder Vollzeitäquivalenten=-VZÄ). Dies entspricht 6,7% der Erwerbsbevölkerung (öffentlicher und privater Sektor). Die bundesnahen Betriebe beschäftigten 31 987 Personen (VZÄ), was 6,0% aller Erwerbstätigen entspricht.

Sechs Jahre später (2018) hatte die Zahl der Arbeitsplätze in der Verwaltung ein Äquivalent von 36 522 Vollzeitstellen erreicht. Dies entspricht einem Beschäftigungszuwachs von 2,3%: die Zahl der Mitarbeitenden ist demnach in den letzten sechs Jahren im Durchschnitt kaum gestiegen. Dies ist auf die Departemente und ihr Personal zurückzuführen, die grosse Anstrengungen unternommen haben, um trotz der steigenden Aufgaben den Stellenbestand stabil zu halten. Zudem weisst das Eidgenössische Personalamt EPA in seiner Zusatzdokumentation aus, dass das Verhältnis der Personalausgaben des Bundes zu den Gesamtausgaben im Voranschlag 2020 im Vergleich zum Voranschlag 2019 um 0,1 Prozentpunkte auf 9,5 Prozent sinkt. Barbara Gysi hält deshalb auch klar und deutlich fest: «Das Wachstum der Personalausgaben bleibt somit unter dem Wachstum der Gesamtausgaben des Bundes»

Die Schweiz zeichnet sich durch eine geringe Bürokratie aus

Basierend auf den Zahlen der OECD bildet die Schweiz im internationalen Vergleich mit rund 9% das Schlusslicht, was den Anteil der in der Bundesverwaltung beschäftigten öffentlichen Bediensteten anbelangt. Dieser tiefe Prozentsatz ist unter anderem mit der äusserst dezentralen und «kantonalisierten» Struktur ihrer Verwaltung zu erklären. Länder wie die Türkei oder Irland führen die Rangliste mit einem Prozentsatz von rund 90% an.

Die Schweiz liegt in den Statistiken der OECD knapp über dem Durchschnitt, was die Angestellten zwischen 18 und 34 Jahren betrifft. In der Schweiz, aber auch in Dänemark, den Vereinigten Staaten und Norwegen ist die Altersstruktur der Arbeitnehmenden in den Zentralverwaltungen (in der Schweiz: der Bund) zwischen 2010 und 2015 ziemlich stabil geblieben. Der Anteil der über 55-jährigen Beschäftigten beläuft sich auf 22%. Dies bedeutet, dass die Frage des Nachwuchses nicht vernachlässigt werden darf. Die Prognosen des Bundes in Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung für die Jahre 2020 bis 2023 liegen noch nicht vor. Derzeit wird die Bundespersonalstrategie 2020–2023 erarbeitet.

Ein neues Parlament, eine neue Chance für das Personal

Laut Barbara Gysi entbehrt der Vorwurf, dem Schweizer Bundespersonal würde es bei seiner Arbeit an Leistungswillen, jeglicher Grundlage. Die Ergebnisse der letzten eidgenössischen Wahlen werden die Politikerinnen und Politikern, die ähnliches verlauten lassen, hoffentlich etwas bremsen. «Wir werden auf jeden Fall mit den neugewählten Politikerinnen und Politiker das Gespräch suchen und sie gut informieren», sagt Barbara Gysi.

Digitalisierung – ein Synonym für Stellenabbau?

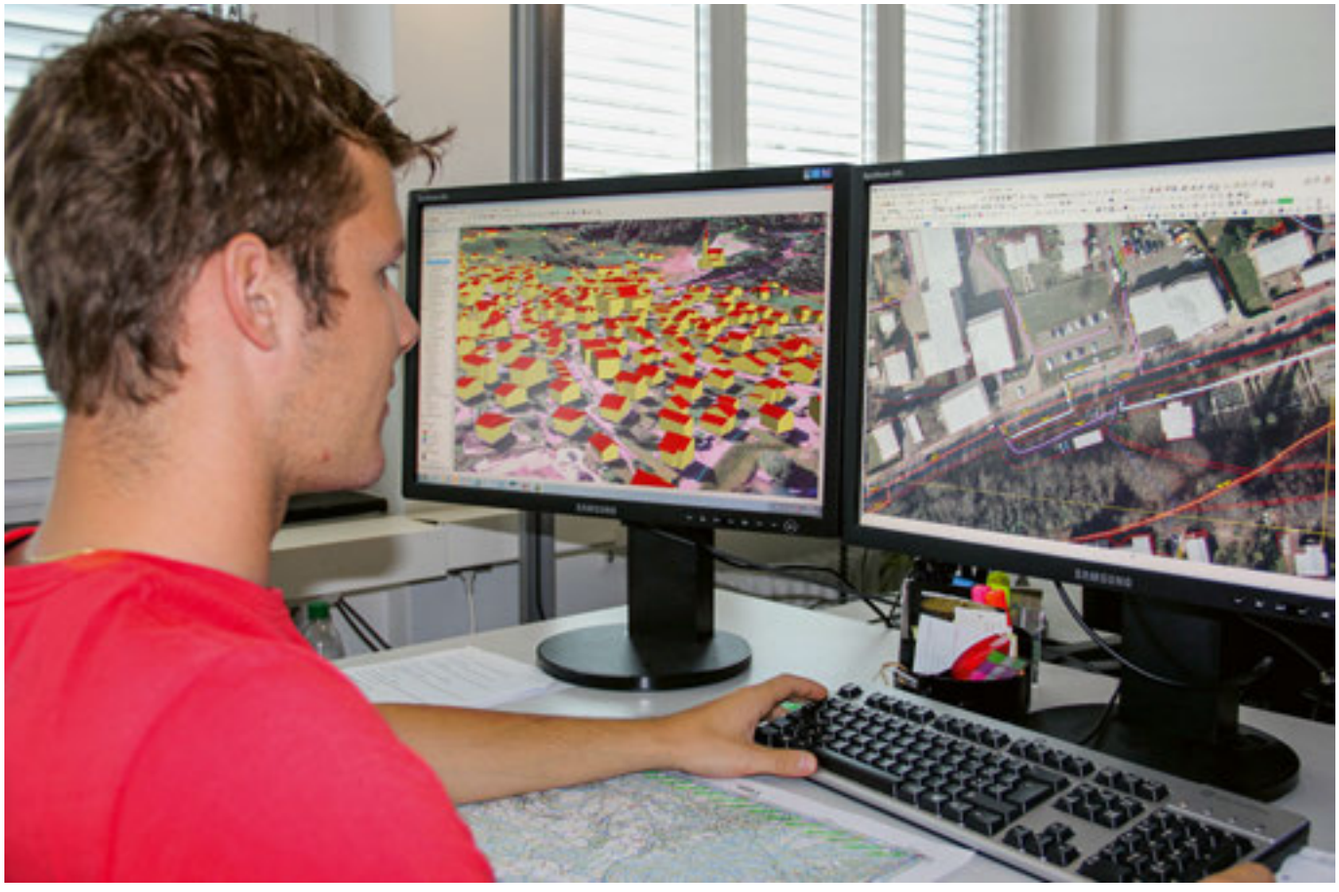
«Bei den Debatten im Parlament wird auch der Ausbildungsbedarf sämtlicher Mitarbeitenden angesprochen, vor allem in Bezug auf die Digitalisierung». Laut Barbara Gysi ist es die Rolle des Bundes als Arbeitgeber, seine Angestellten bei der Bewältigung der künftigen Herausforderungen unserer Gesellschaft zu unterstützen, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung sowie die neuen Arbeitsformen, bei denen mehr Flexibilität und Mobilität gefordert sind. «Für den PVB ist dies eine zentrale Forderung». Gemäss Janine Wicki, Generalsekretärin des PVB, «ist mehrheitlich unumstritten, dass die Digitalisierung langfristig zu Effizienzsteigerungen in sämtlichen Bereichen führen wird, in

Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren

MOTION 15.3494 *- Eingereicht von Finanzkommission SR*

Die am 12. Mai 2015 eingereichte Motion 15.3494, «Bestand des Bundespersonals auf dem Stand von 2015 einfrieren» verlangt vom BR, Massnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, dass der Bundespersonalbestand den Stand gemäss Voranschlag 2015 (35 000 VZÄ) nicht überschreitet. Die Motion wurde 2015 vom Parlament angenommen. Diese Obergrenze wurde jedoch seit der Einreichung der Motion noch nie überschritten. Nach einem Versuch, die Motion umzusetzen, ist der Bundesrat der Ansicht, dass eine Steuerung über Kosten zielführender sei als eine Stellenplafonierung. Die Motion wurde abgeschrieben.

https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20153494



© Swisstopo

denen Prozesse automatisiert werden können. Dies wird aber nicht überall der Fall sein. Derzeit erlauben diese Änderungen keinen Personalabbau, sondern erfordern im Gegenteil zusätzliche personelle Ressourcen. Zudem bedeutet die Digitalisierung in der Bundesverwaltung nicht automatisch, dass die Aufgaben nicht weiter zunehmen werden.»

Der Zoll im Spannungsfeld von 4.0

«Die gegenwärtige Lage beim Zoll und beim Grenzwachtkorps ist aufgrund der geplanten Fusion der beiden Einheiten besorgniserregend. Man spürt bei den Mitarbeitenden ein grosses Unbehagen. Beide Berufsstände sind mit ihrem Status unzufrieden und viele kündigen ihre Stelle, um sich für Stellen mit besseren Lohnbedingungen zu bewerben», sagt René-Simon Meyer, Vizepräsident des PVB. Seiner Meinung nach wäre niemand an der Spitze der Hierarchie von der Reorganisation betroffen, sondern hauptsächlich Personen, die aufgrund der Digitalisierung früher oder später vom Arbeitsmarkt verschwinden würden. «Wir stehen in engem Kontakt mit der Direktion der Eidgenössischen Zollverwaltung», versichert Janine Wicki. «Diese hat uns versichert, dass die Reorganisation des Zolls und des Grenzwachtkorps nicht als Personalabbaumassnahme gedacht ist.» Im Zuge der Digitalisierung der Verwaltung wird sogar mit einem leichten Anstieg der Mitarbeiterzahl gerechnet.

Der Service public: Garant für den sozialen Zusammenhalt

Die gestiegenen Sozialausgaben belasten die Haushaltbudgets stark, neue Gefahren bedrohen die Sicherheit unserer Infrastrukturen, der Verlust an Lebensqualität beeinträchtigt unsere Biosphäre – angesichts dieser immer grösseren Herausforderungen muss die Schweiz unbedingt umfassende Schutz- und Unterhaltsmassnahmen ergreifen. Alle diese Massnahmen erfordern ein bedingungsloses Engagement des Staates, nicht nur zugunsten einer immer gefährdeteren Umwelt, sondern auch, um den sozialen Zusammenhalt zu gewährleisten. Wenn man die Zahlen der für die Jahre 2019–2020 geplanten Erhöhung des Personalbestands sorgfältig analysiert und dabei das Bevölkerungswachstum und die daraus resultierenden zusätzlichen Aufgaben berücksichtigt, die dem Bundespersonal bis 2020 zwangsläufig übertragen werden, lässt sich daraus eine leichte Zunahme ableiten. (37 366 im Jahr 2019 und 37 631 im Jahr 2020 bzw. eine Zunahme von 0,70%).

Es ist daher unerlässlich, dass unsere Regierung alle diese Herausforderungen umfassend und angemessen angeht. Sie können nur bewältigt werden, wenn wir auf genügend Ressourcen und auf gute ausgebildete Menschen zählen können, die sich für die Gemeinschaft engagieren. Dazu müssen sie sich in ihrer Funktion im Dienst der Allgemeinheit anerkannt und geschätzt fühlen.

Interview mit Bundespräsident Ueli Maurer

© VBS/DDPS

In gewissen politischen Kreisen sind Stimmen gegen die Schaffung von Arbeitsplätzen bei den Bundesangestellten zu vernehmen? Was antworten Sie ihnen?
Grundsätzlich bin ich mit ihnen einverstanden. Denn wir müssen sorgfältig umgehen mit dem Steuerfranken. Aber wenn das Parlament neue Aufgaben beschliesst, führt dies oft auch zu neuen Stellen. Wie viele neue Stellen es für eine neue Aufgabe braucht, ist in den Botschaften jeweils transparent ausgewiesen. Das Parlament weiss somit schon bei der Behandlung von Gesetzesvorlagen, welche Auswirkungen eine Vorlage auf die Stellenentwicklung haben wird. Aber grundsätzlich muss die Bundesverwaltung personelle Ressourcen intern freispielen.

Wie viele Arbeitsplätze werden geschaffen, um dem Bedarf des Bundes gerecht zu werden? Insbesondere in den Bereichen E-Government und IT-Sicherheit, in denen die Anstrengungen unbedingt zu verstärken sind?
Mit dem Voranschlag 2020 sind rund 270 neue Vollzeitstellen geplant. Ein Teil davon soll im angesprochenen Bereich von E-Government und IT-Sicherheit angesiedelt werden. Bei der gesamten Diskussion darf aber nicht vergessen werden, dass zusätzliche Stellen jeweils das letzte Mittel sind. Nur ein Teil des gesamten zusätzlichen Bedarfs soll mit zusätzlichen Stellen abgedeckt werden. Die Bundesverwaltung ist gehalten, immer wieder Aufgaben zu hinterfragen und Prozesse zu straffen. Das kann dazu führen, dass Stellen nicht wiederbesetzt werden. Auch so können intern personelle Ressourcen freigespielt werden.

Sollte die Verabschiedung neuer Projekte nicht automatisch an eine Personalaufstockung gekoppelt werden, da neue Aufgaben in der Bundesverwaltung unweigerlich zu einem personellen Mehrbedarf führen?
Nein, das wäre kontraproduktiv und widerspräche komplett der heutigen Funktionsweise der Bundesverwaltung. Aktuell sind die Verwaltungseinheiten gefordert, den Personalbedarf zunächst mit bestehenden Mittel aufzufangen. Würde der vorgeschlagene «Automatismus» geschaffen, hätten die Verwaltungseinheiten keinen Anreiz und auch keinen Druck mehr, bestehende Aufgaben zu hinterfragen und dadurch Ressourcen freizuspielen. Indem sich die Verwaltungseinheiten quasi konstant mit dem Thema Ressourcen auseinandersetzen müssen, bleiben sie aktiv und innovativ. Wir sind damit in der Vergangenheit sehr gut gefahren. Anreize und Druck ergeben sich auch aus der digitalen Transformation: Dank den neuen Technologien werden neue Arbeitsplätze geschaffen. Sie müssen aber auch dazu führen, dass wir effizienter werden und so auf gewisse Stellen verzichten können.

Ist es nicht ein wenig kurzsichtig, gewisse Projekte auszulagern oder outzusourcen, um die Einstellung von Bundespersonal zu vermeiden? Besteht nicht die Gefahr, dass dadurch technische Kompetenzen innerhalb des Bundes verloren gehen?
Es gibt kein Patentrezept und daher ist eine generelle Aussage nicht möglich. Beim Entscheid, ob eine Leistung intern erbracht oder auf dem Markt eingekauft werden soll, spielen ganz unterschiedliche Aspekte eine Rolle. Diese müssen fundiert analysiert werden. Wie steht es beispielsweise um die Wirtschaftlichkeit einer internen bzw. externen Lösung? Handelt es sich um eine Daueraufgabe oder vielmehr ein Projekt auf Zeit? Wie sieht es mit deren Auslastung aus, wenn wir eigene Spezialisten anstellen? Macht es aus Sicht Bundesverwaltung Sinn, eigenes Know-how in einem bestimmten Bereich aufzubauen? Die Liste ist nicht abschliessend. Jedes Vorhaben ist anders gelagert. Deshalb ist jeder Fall einzeln zu betrachten.

Sollten Projekte, die für den Bund von strategischer Bedeutung sind, wie E-Identity und E-Health, nicht zwingend von der Bundesverwaltung entwickelt und geleitet werden?
Wir sollten uns von der Vorstellung lösen, dass nur der Bund in der Lage ist, die für alle Beteiligten beste Lösung zu erbringen. Die Zuständigkeiten im Bereich der Gesundheitsversorgung sind auf die drei Staatsebenen verteilt. Das Gesundheitswesen ist in der Schweiz traditionell auch stark privatwirtschaftlich organisiert. Um strategische Projekte wie «eHealth» voranzutreiben, müssen Bund und Kantone gemeinsam für die geeigneten Rahmenbedingungen sorgen. Umsetzungsmassnahen der gemeinsamen Strategie erfolgen durch die Privatwirtschaft in diesem Rahmen. Das ist eine erprobte Rollenteilung, die zwar immer wieder zu überprüfen ist, sich aber für unser Land bewährt hat. -Bei der staatlich anerkannten elektronischen Identität sehen Bundesrat und Parlament eine Aufgabenteilung zwischen Staat und Privatwirtschaft vor. Der Staat übernimmt dabei die Identitätsprüfung und garantiert die Identität. Von ihm offiziell zertifizierte private Anbieter vertreiben die elektronischen Träger dieser Identität, der E-ID.

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

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

Was gestern nur in Hollywood-Movies möglich war, ist heute ganz normal: Der Himmel über der Schweiz ist voller Drohnen. Die Kamera-Funktion macht sie noch attraktiver. Aber es gibt klare Spielregeln, was man filmen darf und was nicht: Landschaftsaufnahmen sind in Ordnung, das eigene Grundstück auch, aber bereits beim Nachbarn muss man um Erlaubnis fragen. Passanten müssen ebenfalls Ihr Einverständnis geben, bevor man sie erkennbar aufnehmen darf. Eindeutig verboten ist es, heimlich durch Fenster oder Balkontüren zu spionieren.
Auch Firmenareale und militärische Anlagen sind tabu, ebenso wie Jagdbanngebiete und Vogelschutzzonen. Ausserdem können Drohnen für Flugzeuge gefährlich werden. Deshalb herrscht rund um alle Schweizer Flughäfen eine Verbotszone von fünf Kilometern.

Filmen von Wolke 7? Lieber nicht
Seit 2014 ist es ausserdem verboten, Menschenansammlungen von mehr als 24 Personen mit einer Drohne zu überfliegen. Eine dafür notwendige Ausnahmebewilligung vom Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) ist kaum zu erhalten. Der romantische Hochzeitsfilm von Wolke 7 hat sich damit in den meisten Fällen erledigt.

Drohne auf Abwegen
Und wer zahlt, wenn doch einmal ein Flieger ausser Kontrolle gerät? Schäden durch kleine Drohnen bis 500 Gramm sind über die Privathaftpflichtversicherung gedeckt. Schwerere Brummer bis 30 Kilogramm benötigen von Gesetzes wegen eine spezielle Modellflugzeugdeckung mit einer Versicherungssumme von mindestens 1 Million Franken. Den entsprechenden Versicherungsnachweis müssen Drohnenbesitzer bei jedem Flug mit sich führen.

ZURICH

Bester Schutz und 10% Rabatt – exklusiv für PVB-Mitglieder

Unter **zurich.ch/partner** mit dem Zugangscode: **cmyuq2Wr** finden Sie alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Wünschen Sie eine schnelle und kompetente Beratung? Ihre Generalagentur in Ihrer Nähe finden Sie ganz einfach unter **zurich.ch, Kundenservice, Standort Agenturen.**
Oder Sie verlangen via **0800 33 88 33** eine unverbindliche Offerte. Das Kundencenter von Zurich ist von Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 durchgehend geöffnet. Bitte erwähnen Sie Ihre PVB-Mitgliedschaft.

MANOR GESCHENKKARTE IM WERT VON 100 SCHWEIZER FRANKEN!

Zusätzlich zu den Vorzugskonditionen als PVB-Mitglied erhalten Sie bei Abschluss einer neuen Zurich Versicherung bis zum 31. Dezember 2019 als Dankeschön auch einen MANOR-Geschenkkarte im Wert von 100 Schweizer Franken.

Einfach ein Vermögen aufbauen – mit dem Fondssparkonto

Mit einem Fondssparplan können Sie einfach, langfristig, flexibel und nachhaltig Ihr Vermögen aufbauen – zum Beispiel auch für Ihre Kinder oder Göttikinder.

Ein Fondssparplan funktioniert wie ein Dauerauftrag: Sie können einen beliebigen Betrag in Ihr Fondssparkonto einzahlen. Dieser Betrag wird sofort in Fondsanteile investiert.

Wie flexibel ist ein Fondssparplan?
Sie können jederzeit Ihre Einzahlungen anpassen oder aussetzen. Wenn Sie für wichtige Investitionen Geld brauchen, können Sie unkompliziert Fondsanteile verkaufen.

Wie gross ist das Risiko?
Die Wertschriften in Ihren Anlagefonds werden an der Börse gehandelt, so können auch Ihre Fondsanteile an Wert verlieren. Das müssen Sie aushalten – aber beim Fondssparen fällt dies leichter als bei anderen Anlagen, weil Sie Ihre Fondsanteile mit regelmässigen Einzahlungen über eine lange Zeit zu einem attraktiven Durchschnittskurs kaufen.
Sie können aus einer grossen Anzahl von Fonds die aussuchen, die Ihre Anforderungen an Sicherheit, Rendite und nachhaltiges Handeln erfüllen. Zudem wählen Sie den passenden Aktienanteil, Ihre bevorzugten Währungen, Länder oder Themen.

Nachhaltig anlegen – bei der Bank Cler auch mit dem Fondssparkonto
Wir sind stolz darauf, dass wir Ihnen viele nachhaltige Anlagefonds für Ihren Sparplan anbieten können. Damit investieren Sie konsequent in verantwortungsvoll handelnde Unternehmen und setzen mit Ihrem Kapital Ihre Wertvorstellungen um.

Was bietet nur das Fondssparkonto der Bank Cler?
Nur bei der Bank Cler können Sie mit dem Fondssparplan Superpunkte sammeln und einlösen: Pro 20 CHF erhalten Sie einen Superpunkt, für 10 000 Superpunkte schreiben wir Ihrem Fondssparkonto 100 CHF gut.
Die Mitglieder vom PVB erhalten Sie 25 % Rabatt auf derzeit 0.75% Gebühr pro Jahr.

Bei der Bank Cler bekommen Sie mehr!
1927 gehörte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu unseren Gründern. Bis heute pflegen wir partnerschaftliche Beziehungen zu Verbänden und Gewerkschaften.
Als Mitglied des PVB profitieren Sie darum von exklusiven Konditionen, z.B. erhalten Sie Hypotheken für Ihr selbst genutztes Wohneigentum mit 0,2% Rabatt auf unsere publizierten Zinssätze für feste und variable Hypotheken. Weitere 0,1% Rabatt erhalten Sie ab einem Guthaben von 50 000 CHF bei uns.
Ihre weiteren Vorzugskonditionenfinden Sie hier: www.cler.ch/pvb
Kontaktieren Sie uns! 0800 88 99 66 und kooperation@cler.ch

Bank Banque Banca CLER

Élections fédérales: quelles incidences pour le personnel de la Confédération?

Les dernières élections fédérales ont largement redistribué les cartes sur l'échiquier politique. Alors que le centre gauche et les Verts en sont ressortis plus forts que jamais, le centre droit, de son côté, a accusé un recul d'une ampleur inattendue. En outre, la part de femmes au Conseil national a atteint 42% – un niveau historique. Au vu des nombreux sièges remportés par les groupes des Verts et des Vert'libéraux (PVL), il ne fait aucun doute que les questions écologiques gagneront en importance et que des progrès seront réalisés dans ces dossiers.

Mais qu'en est-il des collaboratrices et collaborateurs de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF? Par le passé, ce sont l'UDC et le PLR qui ont particulièrement attiré l'attention avec leurs propositions lors des débats budgétaires et leurs interventions contre le renforcement des effectifs. Toutefois, si nombre de ces projets ont pu obtenir une majorité au Conseil national, c'est aussi toujours grâce à des voix issues du PVL, comme le montre bien l'examen détaillé de quelques votes se rapportant directement au personnel (www.apc.ch/elections). Par ailleurs, même si certaines des voix critiques de la Commission des finances du Conseil national ont bien quitté le Parlement, dans les médias, l'UDC et le PLR continuent inlassablement de montrer du doigt les coûts du personnel et de réclamer leur plafonnement.

C'est précisément parce que les Vert'libéraux investissent aujourd'hui le Parlement avec un nombre important de nouveaux visages, dont certains sans grande expérience parlementaire, que nous sommes en droit d'espérer trouver des oreilles sensibles à nos arguments. En effet, toute personne qui aspire à un changement doit aussi se montrer prête à voter les moyens nécessaires à celui-ci – et cela vaut également pour les ressources humaines. Cependant, l'administration fédérale et nous-mêmes, en tant qu'association du personnel, devons parvenir à pointer les domaines qui requièrent davantage de moyens et de meilleures conditions de travail. Nous devrions notamment pouvoir convaincre le PVL de la nécessité d'allouer suffisamment de temps et d'argent à la formation continue en lien avec la numérisation et à l'amélioration de la compatibilité entre vies professionnelle et familiale. Toutes ces réflexions s'appliquent d'ailleurs également aux nombreuses femmes; je compte sur ces dernières pour faire de ces questions une priorité.

Il est essentiel de comprendre qu'un personnel motivé et qualifié est la condition sine qua non à un service public de qualité. Or, ceci implique aussi de proposer de bonnes conditions de travail et c'est entre autres pour cela que nous nous engagerons activement durant cette 51e législature. Un grand merci à vous toutes et tous qui nous soutenez dans notre action.

Barbara Gysi, présidente de l'association

#VotreSecrétairegénérale

Nous voulons nous développer et être proches de nos membres

Voilà plusieurs mois que l'APC travaille d'arrache-pied pour définir sa nouvelle orientation. La pause estivale nous a permis de procéder à un examen approfondi des résultats de l'enquête menée auprès de nos membres et d'élaborer des mesures concrètes sur la base des données recueillies. Notre objectif premier est de reprendre notre développement en tant qu'association; nous voulons nous montrer plus proches de nos membres, mais aussi cultiver notre modernité, nos contacts et notre engagement politique. Et quel meilleur endroit pour adopter des mesures tangibles que le Palais fédéral? Pour en apprendre davantage à ce sujet, ne manquez pas notre article consacré à l'assemblée des délégué-e-s à la page 31 de ce numéro.

Janine Wicki, secrétaire générale

Négociations salariales pour l'administration fédérale

1% de salaire en plus pour le personnel

De gauche à droite: Janine Wicki, secrétaire générale, Ueli Maurer, président de la Confédération et Elias Toledo, secréaire général suppléant.

L'APC, aux côtés de ses partenaires de la Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC), s'est entretenue le 13 novembre dernier avec le ministre des finances Ueli Maurer dans le cadre des négociations salariales. L'APC a exigé des mesures à hauteur de 2%, soit la compensation du renchérissement et une augmentation des salaires réels de 200 francs par mois. Au terme d'intenses discussions, les partenaires sociaux sont parvenus au compromis suivant: augmentation générale des salaires de 1% (y compris le renchérissement de 0,5%).

Le Conseil fédéral n'a pas souhaité entrer en matière sur l'idée d'une augmentation salariale exprimée en francs.
Il s'agit de la première hausse des salaires réels accordée au personnel fédéral depuis 2014. Une mesure plus que justifiée compte tenu des 2,5 milliards d'excédent.
L'APC continuera à défendre les intérêts de ses membres et à se battre activement pour que l'administration fédérale reste un employeur moderne et attrayant.

Elias Toledo

© APC

Succès pour l'égalité: le droit de réaugmenter le taux d'occupation

La Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC) qui, avec l'APC, Garanto, le SSP et APfedpol, représente la majorité des employé-e-s de la Confédération, porte un jugement différencié sur la révision de la législation sur le personnel de la Confédération présentée par le Conseil fédéral.

© AdobeStock

La nouvelle réglementation selon laquelle les parents auront le droit de réaugmenter leur taux d'occupation constitue un succès pour l'égalité entre femmes et hommes. Généralement, le temps partiel est considéré comme la solution qui permet de concilier activité professionnelle et garde des enfants. Ce sont toujours la plupart du temps les mères qui réduisent leur taux d'occupation. Très souvent, cela implique ensuite une cassure dans leur carrière et pour leur revenu, une cassure qu'elles ne parviennent plus à corriger. Des pères expriment certes le vœu de pouvoir s'engager davantage dans leur famille après la naissance de leur enfant, mais ils n'osent pas le faire par crainte des conséquences professionnelles. C'est pour cela que la CNPC a demandé ce droit de réaugmenter son taux d'occupation. C'est la seule manière de garantir que le travail à temps partiel ne freine pas durablement les femmes au niveau professionnel.

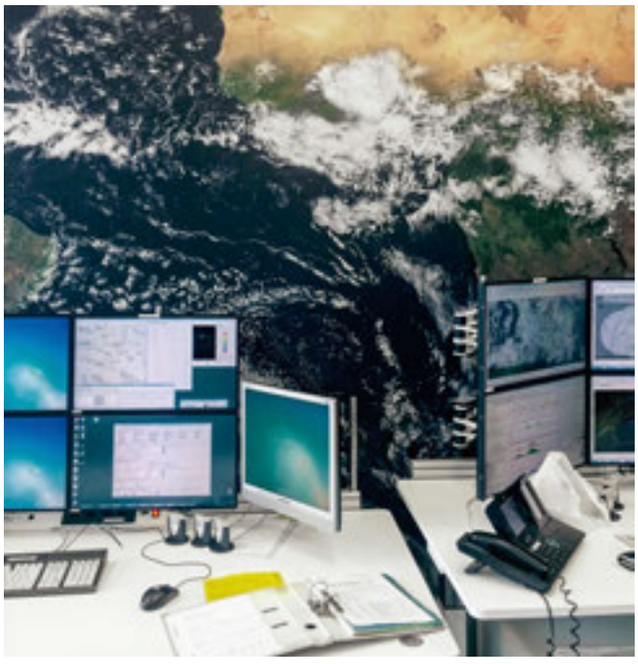
La CNPC juge positif le fait que les employées n'auront à l'avenir plus besoin d'une autorisation de leur employeur pour pouvoir travailler jusqu'à 65 ans. Ainsi disparaît une discrimination du 2e pilier, ce qu'approuve la CNPC. Et cela ne préjuge en aucun cas d'un relèvement de l'âge de la retraite des femmes, car il s'agit là d'une option uniquement pour les femmes qui veulent vraiment travailler jusqu'à cet âge.

Désormais, les parents ne devront plus, après la naissance d'un enfant, n'avoir droit qu'à une réduction de 20% de leur taux d'occupation, mais pourront désormais à nouveau réaugmenter ce dernier. La CNPC aurait souhaité une solution plus généreuse qu'uniquement un droit de retour pendant trois ans. Mais le Conseil fédéral a pris ici une décision importante pour une politique du personnel favorable à l'égalité des sexes, une décision que les associations du personnel saluent.
La CNPC est persuadée que ce droit abaissera de manière déterminante les obstacles à cause desquels surtout les jeunes pères n'osent pas faire le pas du temps partiel pour s'engager dans leur famille.
Par contre, la situation des employé-e-s qui, suite à une incapacité de travail due à une maladie ou à un accident, attendent une décision de l'AI, se dégradera. Pour eux, le versement du salaire se poursuivait jusqu'à ce jour pendant une année supplémentaire. Dans le futur, ce ne sera plus possible. On ne comprend pas la raison d'une telle dureté à l'égard d'employé-e-s qui sont déjà confrontés à une situation difficile.

CNPC

Météosuisse

Davantage de flexibilité pour l'office



© Météosuisse

Les partenaires sociaux ont rencontré le secrétaire général du Département fédéral de l'intérieur (DFI), Lukas Bruhin, ainsi que le directeur de Météosuisse, Peter Binder dans les locaux de Météosuisse à Zurich le 3 septembre dernier.

Le DFI souhaite donner plus de flexibilité d'action à Météosuisse. Pour ce faire, elle étudie les différentes solutions envisageables: rester dans le giron de l'administration fédérale avec plus de flexibilité, devenir une institution de droit public autonome comme METAS par exemple ou une institution de droit public à l'instar du domaine des EPF, ou encore le statuquo.

L'évolution rapide et spécifique de l'informatique dans le domaine de la météorologie, l'internationalisation de l'environnement et la nécessité d'une collaboration accrue avec les institutions de formation nécessitent certains changements chez Météosuisse pour suivre l'évolution du marché. Le DFI ne remet pas en cause le principe de l'approvisionnement de base.

En ce qui concerne le personnel, le DFI souhaite continuer à offrir les mêmes conditions de travail. « L'exercice n'est pas du tout un exercice d'économie financière », a insisté le secrétaire général DFI. Quant au calendrier, un rapport sera soumis au conseiller fédéral Alain Berset durant le deuxième semestre 2020. Les partenaires seront consultés auparavant.

Luc Python

Musée national suisse (MNS)

Rencontre entre partenaires sociaux

Chaque année, au mois de septembre, la direction du Musée national suisse (MNS) invite les partenaires sociaux pour échanger sur les activités du musée ainsi que sur la politique du personnel. Le MNS regroupe trois musées, ainsi que le Centre des collections à Affoltern am Albis. Il est devenu une personne morale de droit public gérant elle-même son organisation et tenant sa propre comptabilité depuis le 1er janvier 2010.

En terme de personnel, le nombre de collaboratrices et collaborateurs est passé de 137 personnes (FTE équivalent plein temps) en 2014 à 185 en 2019. Même si cette augmentation s'est faite surtout à Zurich, les autres musées ont aussi vu leur effectif grandir. Les femmes représentent 65% de l'effectif. Le 90% des femmes travaillent à temps partiel. A noter que l'on constate une augmentation du nombre de temps partiels chez les hommes. En ce qui concerne les langues, 70% du personnel parlent l'allemand, 11% le français et 7% l'italien.

Musée national suisse, Château de Prangins

© Musée national suisse

Les travaux de rénovation et de construction du musée national à Zurich touchent à leur fin, après 15 ans de travaux environ. Le travail supplémentaire occasionné par les nombreux projets en cours est bien maîtrisé en terme de gestion du personnel, selon Thomas Fechtelkorb, responsable RH, avec pour preuve plusieurs statistiques sur le nombre de jours maladie, d'accidents SUVA, d'heures supplémentaires et de vacances.

La conservatrice en chef Heidi Amrein a expliqué que plusieurs projets de digitalisation - notamment dans le domaine des collections et de l'archivage – sont en cours. C'est également le cas dans le domaine de la gestion administrative du personnel. En terme d'égalité des salaires, une nouvelle enquête LOGIB aura lieu l'an prochain. La précédente avait montré une différence salariale de 0.32% en faveur des hommes, ce qui est marginal.

Luc Python

Le personnel de la Confédération sous pression. A tort!

Pierre-Henri Badel

journaliste spécialisé RP AJS

Dans leur course à la réduction des dépenses de la Confédération, des parlementaires persistent à chercher de nouvelles pistes visant à remettre en question l'équilibre des finances fédérales. Le gel des emplois à la Confédération revient sans cesse sur le tapis. La Suisse a-t-elle véritablement besoin d'une cure d'amaigrissement dans la gestion des effectifs de son personnel étatique? C'est ce que nous allons essayer de décortiquer.

© Agroscope

Les tentatives de la droite visant à s'attaquer à la masse salariale de l'Etat ne datent pas d'aujourd'hui. La lutte contre le trop d'Etat est récurrente alors que les édiles devraient plutôt se demander quelle limite faut-il accorder aux besoins de coordination de la fonction régalienne de son administration. «Réduire les effectifs du personnel fédéral, c'est un débat sans fin sous la Coupole», commente Barbara Gysi conseillère nationale et présidente de l'APC. «On aborde la gestion du personnel de la Confédération sous l'angle des effectifs, mais à aucun moment on ne se penche sur la question des tâches pourtant décidées par le Parlement. Pour ce qui est de la masse salariale, on compare régulièrement la Confédération aux PME, mais une telle approche n'a rien à voir avec la réalité du terrain: les tâches de l'administration fédérale requièrent de plus en plus de personnel hautement qualifié et spécialisé, que ce soit au niveau des accords internationaux ou par rapport à la complexité croissante des dossiers».

Garantir des ressources humaines suffisantes à la bonne marche de l'Etat

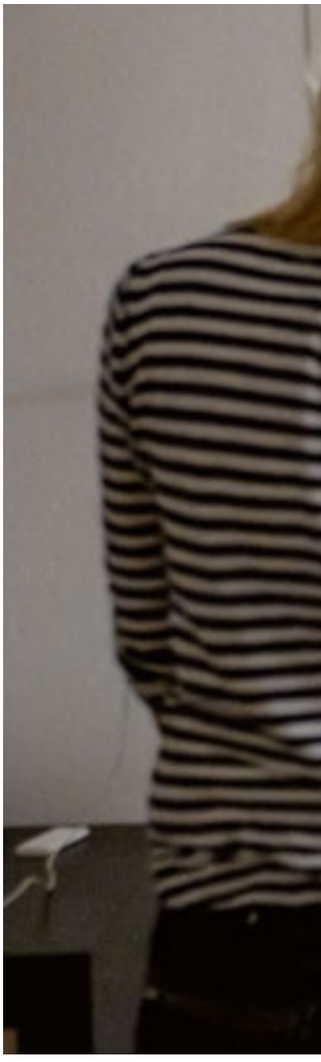
Rien ne sert de multiplier le carcan de la législation sans se donner les moyens de garantir que celle-ci sera bien respectée. La question est de savoir si la gestion de l'appareil étatique dispose de ressources suffisantes pour être efficaces. «Les parlementaires fédéraux confient constamment de nouvelles tâches à son administration. On constate parallèlement que la pression croissante sur les emplois à la Confédération a déjà fait des victimes dans plusieurs services», déplore Luc Python, secrétaire d'association à l'APC. Son collègue Jürg Grunder poursuit: «Les réductions de postes engendrent de surcroît une surcharge de travail pour les autres employé-e-s du service. L'APC est amenée à soutenir de plus en plus souvent des personnes en situation de burn out.»

En charge du domaine des EPF, Luc Python ajoute que le nombre des étudiant-e-s y est en constante augmentation. Il en va de même pour les tâches attribuées aux EPF par le Parlement. «Il serait donc normal que cela ait comme corollaire une augmentation du personnel.» Barbara Gysi abonde dans le même sens: «D'importants montants ont été débloqués récemment au Parlement pour améliorer et étendre les réseaux routiers et ferroviaires. Cela implique de disposer de plus de moyens humains pour assurer la gestion et l'exécution de ces projets.» Il ne faut pas non plus sous-estimer les problèmes que rencontre la Suisse dans le domaine de la protection contre la cybercriminalité contre ses infrastructures vitales. «La revendication pour une réduction des coûts et des emplois n'est pas bien choisie en regard des défis à relever et pas transposable dans la réalité», souligne Barbara Gysi.

Une augmentation très modeste des effectifs

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), en 2012, l'administration publique fédérale disposait d'un effectif de 35 684 personnes (valeur en emplois à plein temps, ou EPT, c'est-à-dire rapportée à un travail à 100%), soit 6,7% des personnes actives (secteur privé et public confondus). Quant aux entreprises publiques fédérales, leurs effectifs s'élevaient à 31 987 personnes en EPT, soit 6,0%.

Six ans plus tard (2018), le chiffre des emplois au sein de l'administration atteignait 36 522 personnes en emploi à plein temps. Cela représente donc une progression des emplois de 2,3% (en valeur EPT): le nombre de collaborateurs et collaboratrices n'a donc quasiment pas augmenté en moyenne durant les six dernières années. C'est le résultat d'efforts très importants consentis par les départements et leur personnel afin d'assurer une stabilité des effectifs, malgré des tâches en hausse. En outre, dans sa documentation complémentaire, l'Office fédéral du personnel (OFPER) indique que le rapport entre les dépenses de personnel de la Confédération et les dépenses totales dans le budget 2020 diminue de 0,1 point de pourcentage par rapport au budget 2019, pour atteindre 9,5 %. «La croissance des dépenses de personnel restera donc inférieure à celle des dépenses fédérales totales», commente Barbara Gysi.



© SEM – Lukas Luder

La Suisse brille par le faible poids de sa bureaucratie

En comparaison internationale, en se basant sur les chiffres de l'OCDE, la Suisse est, avec environ 9%, la lanterne rouge pour ce qui est du pourcentage d'agent-e-s publics employés dans l'administration fédérale. Ce faible pourcentage peut se comprendre en raison de la structure très décentralisée et «cantonalisée» de son administration, mais pas uniquement. Des pays tels que la Turquie ou l'Irlande (tous deux premiers au clas-

Des salaires trop élevés à la Confédération?

Cette question fait régulièrement l'objet des gros titres dans les médias. Les salaires à la Confédération sont-ils vraiment plus élevés que ceux du secteur privé?

Le salaire médian du secteur privé est essentiellement marqué par les branches de la santé, de la construction, du commerce de gros, de l'automobile, du commerce de détail, de l'hébergement et de la restauration, soit par des branches à valeur ajoutée plutôt faible. Il n'en va pas de même dans le secteur public. Le salaire médian de ce dernier est influencé par les domaines plus exigeants que sont l'administration publique et l'enseignement. Cette situation se reflète dans les qualifications des employé-e-s. Alors que dans le secteur privé 25 pour cent des employé-e-s ont un diplôme de niveau tertiaire, la possession d'un tel diplôme figure dans le profil de poste de 44 pour cent des employé-e-s du secteur public. Logiquement, le résultat est inversé en ce qui concerne le diplôme de degré secondaire II, détenu par 52 pour cent des employé-e-s de l'économie privée et par 38 pour cent des employé-e-s du secteur public. Les différences observées dans la composition des secteurs de l'économie et dans les niveaux de formation sont la cause des différences de rémunération qui existent entre les deux secteurs.

A noter que l'administration fédérale fait périodiquement procéder à des comparaisons des salaires et des structures salariales; dans l'optique des tâches régaliennes qui lui incombent, ces études montrent que le système de rémunération est conçu de manière judicieuse et que les salaires sont conformes au marché. Ces résultats ne s'appliquent cependant que jusqu'à l'échelon des cadres moyens. A partir de cet échelon, l'écart se creuse en défaveur des employé-e-s de l'administration fédérale.

Source : www.parlement.ch, réponse du Conseil fédéral à l'interpellation 18.3423

sement) comptant un pourcentage de l'ordre de 90%.

La Suisse se trouve juste au-dessus de la moyenne dans les statistiques de l'OCDE pour ce qui est des employé-e-s âgés de 18 à 34 ans. La composition par âge des employé-e-s travaillant dans les administrations centrales (pour ce qui est de la Suisse: la Confédération), mais aussi dans la même mesure du Danemark, des Etats-Unis et de la Norvège est restée assez stable entre 2010 et 2015. La part des employé-e-s de plus de 55 ans est quant à elle de l'ordre de 22%. C'est dire que la question de la relève ne doit pas être négligée. Les projections de la Confédération en matière d'évolution de l'emploi pour les années 2020 à 2023 ne sont pas encore disponibles, sa stratégie en la matière étant en cours de rédaction.

Un nouveau Parlement, une nouvelle chance pour le personnel

Reprocher au personnel de la Confédération helvétique de manquer d'assiduité dans son travail est contestée par Barbara Gysi qui la juge totalement infondée. Les résultats des récentes élections fédérales vont calmer l'ardeur des politicien-ne-s qui se sont engagés sur cette voie. «Nous allons chercher le dialogue avec les nouveaux et nouvelles élu-e-s et les tiendrons informés».

Geler les effectifs de la Confédération au niveau de 2015

MOTION 15.3494 *- Déposée par la Commission des finances du Conseil des Etats*

La motion 15.3494, «Geler les effectifs de la Confédération au niveau de 2015 », déposée le 12 mai 2015, demande au CF de prendre des mesures afin que ces effectifs ne dépassent pas le nombre fixé dans le budget 2015 (35 000 équivalents plein temps). Cette motion a été a adoptée par le Parlement en 2015. Cependant, le plafond n'a jamais été dépassé depuis le dépôt de la motion. Après une tentative de mise en œuvre de la motion, le Conseil fédérale estime qu'un pilotage fondé sur les coûts est plus efficace qu'un pilotage fondé sur le plafonnement.
La motion est classée.

https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20153494

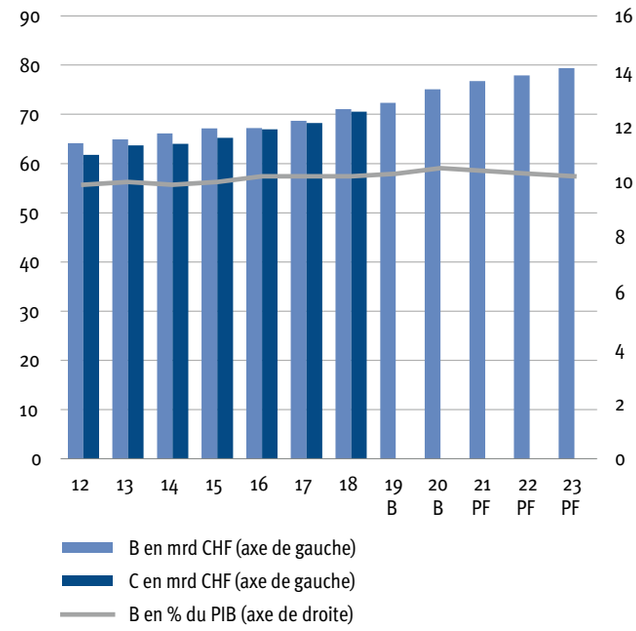
La digitalisation synonyme de suppressions d'emplois?

«Des discussions au Parlement portent également sur le besoin de formation de l'ensemble du personnel, surtout en ce qui concerne la digitalisation». Selon Barbara Gysi, c'est le rôle l'employeur Confédération de soutenir ses collaborateurs et collaboratrices pour les aider à affronter les futurs défis que rencontre notre société, notamment pour ce qui est de la digitalisation, ainsi que les nouvelles formes de travail où davantage de flexibilité et de mobilité sont exigées. «Pour l'APC, c'est une revendication essentielle.» Selon Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC, «tous les avis convergent pour dire que la numérisation, sur le long terme, apportera des gains d'efficience dans tous les domaines où des processus pourront être automatisés. Ce ne sera pas le cas partout. Pour le moment, ces changements ne permettent aucune réduction des effectifs; au contraire, ils requièrent des ressources humaines supplémentaires. En outre, la numérisation dans l'administration fédérale ne signifie pas automatiquement que les tâches cesseront d'évoluer.»

La douane au cœur de la tourmente du 4.0

«La situation que l'on constate à la douane et chez les gardes-frontières est plus préoccupante en raison de la fusion prévue entre ces deux entités. On ressent un profond malaise chez eux, car ces deux corps de métiers sont mécontents de leur statut et ils sont nombreux à quitter leur emploi pour postuler là où les conditions salariales sont meilleures», note pour sa part René-Simon Meyer, vice-président de l'APC. A son avis, personne ne serait touché dans le haut de la hiérarchie, mais cela concernerait essentiellement des personnes que la numérisation ferait tôt ou tard disparaître du marché du travail. «Nous entretenons des contacts très étroits avec la direction de l'Administration fédérale des douanes», rassure de son côté Janine Wicki. «Elle nous a assuré que la réorganisation des corps de la douane et des gardes-frontières ne se veut pas un exercice d'économie sur le personnel». Les effectifs devraient même s'accroître en raison de la digitalisation de l'administration.

Évolution des dépenses ordinaires en milliards et en % du PIB



En 2020, les dépenses affichent une croissance notable de 3,8 % (+ 2,7 mrd), soit un taux supérieur à celui du PIB nominal (2,3 %). C'est pourquoi la quote-part des dépenses (dépenses budgétisées exprimées en % du PIB) passe de 10,3 à 10,5 % en 2020, avant de fléchir à 10,2 % d'ici à 2023.

© VBS/DDPS

Un service public garant d'une cohésion sociale indissociable

Confrontée à des défis toujours accrus non seulement en raison de l'augmentation des charges sociales qui pèsent lourdement sur les budgets des ménages, des menaces sécuritaires qui planent sur ses infrastructures et des dégradations de la qualité de vie qui menacent notre biosphère, il est incontestable que la Suisse ne peut ignorer de prendre des mesures de préservation et de gestion à vaste échelle. Toutes ces mesures exigent un engagement sans faille de l'Etat non seulement en faveur d'un environnement toujours plus menacé mais aussi pour assurer la cohésion sociale. Si l'on analyse soigneusement les chiffres de l'augmentation des effectifs qui sont prévus pour les années 2019–2020 et compte tenu de l'accroissement de la population et des tâches supplémentaires conséquentes qui vont inéluctablement incomber au personnel de la Confédération à l'horizon 2020, on peut en déduire qu'il s'agit là d'une progression très modérée (37 366 en 2019 et 37 631 en 2020, soit 0,70%).

Il est indispensable que notre gouvernement empoigne tous ces défis de manière globale. Ces engagements ne pourront être relevés que si nous pouvons compter sur des ressources suffisantes, avec des personnes très engagées en faveur de leur communauté, possédant une bonne formation professionnelle. Pour cela, il faut qu'elles se sentent reconnues et soient valorisées dans leur fonction au service de la population.

© VBS/DDPS

Interview avec le président de la Confédération Ueli Maurer

Dans certains cercles politiques, des voix s'élèvent contre la création de nouvelles places de travail au sein du personnel fédéral. Que leur répondez-vous?
Sur le fond, je suis d'accord avec eux. Nous devons accorder une grande attention à la manière dont nous utilisons les impôts des citoyen-ne-s. Mais quand le Parlement décide de nouvelles tâches, cela implique souvent la création de nouveaux postes. Le nombre de nouveaux emplois nécessaires à une tâche donnée est toujours indiqué avec transparence dans les messages correspondants. Lorsqu'il traite des projets de loi, le Parlement sait donc déjà quelles seront leurs conséquences sur les effectifs. Toutefois, l'administration fédérale doit en principe débloquer les ressources en personnel nécessaires à l'interne.

Combien de nouveaux emplois créera-t-on pour répondre aux besoins de la Confédération? Qu'en est-il en particulier des domaines de la cyberadministration et de la sécurité informatique, dont on sait qu'ils doivent être renforcés?
Le budget 2020 prévoit environ 270 nouveaux équivalents plein temps, dont une partie devrait justement être allouée à la cyberadministration et à la sécurité informatique. Il ne faut toutefois pas oublier que la création de nouveaux postes est toujours le dernier recours. Seule une partie des besoins supplémentaires ne devrait être couverte par des emplois additionnels. L'administration fédérale doit constamment reconsidérer ses tâches et rationaliser ses processus. Ce devoir peut se traduire par des postes non repourvus, mais c'est également une façon de débloquer du personnel à l'interne.

Ne devrait-on pas automatiquement coupler l'adoption de nouveaux projets à un accroissement du personnel, puisque la prise en charge de nouvelles tâches implique inévitablement le recours à des effectifs supplémentaires pour l'administration fédérale?
Non, cela serait contre-productif et irait complètement à l'encontre du fonctionnement actuel de l'administration fédérale. Aujourd'hui, les unités administratives sont d'abord priées de parer à leurs besoins en personnel à l'aide des moyens existants. Si l'on venait à mettre en place un «automatisme» comme celui proposé ici, celles-ci n'auraient alors plus aucune incitation ou pression pour les pousser à reconsidérer les tâches existantes et donc, à libérer des ressources. Le fait d'être confronté de manière quasi permanente à la question des ressources aide également les unités à rester actives et innovantes. C'est une manière de faire qui nous a bien réussi par le passé. L'évolution numérique amène elle aussi son lot d'incitations et de pressions : les nouvelles technologies entraînent la création de nouvelles places de travail. Cependant, elles doivent aussi nous permettre de gagner en efficacité et donc, de nous passer de certains emplois.

N'est-ce pas une solution de facilité de sous-traiter ou d'externaliser certains projets pour éviter d'engager du personnel? Ne risque-t-on pas de perdre des compétences techniques au sein de la Confédération en procédant ainsi?
Il n'y a pas de formule miracle et l'on ne peut donc pas non plus faire de déclaration générale. Lorsqu'il s'agit de décider si une prestation doit être fournie au sein de l'administration ou achetée sur le marché, des aspects très différents entrent en ligne de compte. Ceux-ci doivent faire l'objet d'une analyse approfondie. Quelle serait, par exemple, la rentabilité d'une solution interne ou externe? S'agit-il d'une tâche à caractère permanent ou plutôt d'un projet temporaire? Si l'on engageait des spécialistes, dans quelle mesure seraient-ils occupés? L'administration fédérale a-t-elle un intérêt à développer un savoir-faire propre dans un certain domaine? La liste n'est pas exhaustive. Chaque cas est différent et doit donc être examiné individuellement.

Ne devrait-on pas impérativement laisser à la Confédération le soin de gérer et développer elle-même les projets qui sont stratégiques pour l'État tels que l'identité électronique et la cybersanté?
Nous devons nous défaire de l'idée que seule la Confédération est à même d'offrir la meilleure solution pour toutes les parties concernées. Dans le domaine des soins médicaux, les responsabilités sont réparties entre les trois échelons de l'État. Notre système de santé s'organise aussi traditionnellement en grande partie sur une base privée. Pour faire avancer des projets stratégiques tels que la cybersanté, la Confédération et les cantons doivent travailler ensemble pour fixer les conditions-cadres adéquates. Les mesures servant à la mise en œuvre de la stratégie commune sont ensuite appliquées par le secteur privé, dans le respect du cadre ainsi fixé. Cette répartition des tâches a fait ses preuves dans notre pays et bien que l'on doive toujours la réexaminer, elle résiste à l'épreuve du temps. S'agissant de l'identité électronique reconnue par l'État, le Conseil fédéral et le Parlement prévoient une répartition des compétences entre les secteurs public et privé. L'État se chargera de vérifier et de garantir l'identité ; les prestataires privés officiellement certifiés s'occuperont du support électronique de cette identité, l'e-ID.

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

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

Ce qui hier n'était possible que dans les films hollywoodiens, est aujourd'hui une banalité: le ciel en Suisse est rempli de drones. Leur caméra intégrée les rend encore plus attrayants. Mais a-t-on le droit de tout filmer? Les règles du jeu sont claires: pas de problème pour filmer des paysages, son propre terrain, mais pour filmer au-dessus de chez son voisin, par exemple, il faut son autorisation. Les passants doivent également donner leur accord avant toute prise de vue où ils seront identifiables. Il est clairement interdit d'espionner discrètement par la fenêtre ou la porte du balcon.
Les sites des entreprises et les installations militaires sont également tabous, tout comme les districts francs et les zones de protection des oiseaux. De plus, les drones peuvent être dangereux pour les avions. C'est pourquoi ils sont interdits dans un rayon de cinq kilomètres autour de tous les aéroports suisses.

Filmer depuis un petit nuage? Mieux vaut éviter
Depuis 2014, il est en outre interdit de survoler avec un drone les rassemblements de plus de 24 personnes. Il est quasiment impossible d'obtenir une dérogation de l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC). Le film de mariage romantique vu du ciel est donc dans la plupart des cas exclu.

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

ZURICH

La meilleure protection et 10 pour cent de rabais pour les membres de l'APC

A l'adresse **zurich.ch/partner**, code: **cmyuq2Wr**) vous trouverez toutes les informations sur les offres de Zurich. Vous pourrez y calculer votre prime individuelle et établir votre offre personnalisée.
Vous souhaitez un conseil rapide et compétent? Vous trouverez facilement l'Agence Générale la plus proche de chez à **zurich.ch, Service à la clientèle, Localisation agences.**
Vous pouvez aussi demander une offre sans engagement au **0800 33 88 33**. Le centre clientèle de Zurich est ouvert en continu du lundi au vendredi de 8h00 à 18h00. Veuillez indiquer votre affiliation à l'APC.

CARTE-CADEAU MANOR D'UNE VALEUR 100 FRANCS SUISSES!

Si vous souscrivez une nouvelle assurance Zurich aux conditions préférentielles APC jusqu'au 31 décembre 2019, vous recevrez également une carte-cadeau MANOR d'une valeur de CHF 100 comme cadeau de remerciement.

Compte d'épargne en fonds: bâtir facilement une fortune

Avec un plan d'épargne en fonds, constituez une fortune en toute simplicité, de façon souple et durable – aussi pour vos enfants ou filleuls.

Un plan d'épargne en fonds fonctionne tel un ordre permanent: le montant que vous versez sur votre compte d'épargne en fonds est libre et peut être immédiatement investi dans des parts de fonds.

Quelle est la souplesse d'un plan d'épargne en fonds?
Vous pouvez à tout moment adapter le montant de vos versements voire les suspendre. Si vous avez besoin d'argent pour effectuer des investissements importants, il suffit de vendre des parts de fonds.

Quelle est l'importance du risque?
Les titres de votre fonds de placement sont négociés en bourse; vos parts de fonds peuvent donc perdre de la valeur. Mais, avec l'épargne en fonds, c'est nettement plus facile, parce que vous achetez vos parts de fonds par des versements réguliers sur une longue période à un cours moyen attrayant.
Parmi un grand nombre de fonds, vous pouvez sélectionner ceux correspondant à vos exigences: propension aux risques, attentes en matière de rendement et durabilité. En outre, vous choisissez la part d'actions qui vous convient, les monnaies que vous préférez ainsi que les pays ou thèmes.

Investir de façon durable – à la Banque Cler également avec le compte d'épargne en fonds
Nous sommes fiers de pouvoir vous proposer de nombreux fonds de placement durables pour votre plan d'épargne. Avec l'épargne en fonds, vous investissez dans des entreprises responsables et mettez en œuvre vos valeurs par le biais de votre capital.

Que propose en exclusivité le compte d'épargne en fonds de la Banque Cler?
Ce n'est qu'à la Banque Cler que vous pouvez collecter des superpoints avec le plan d'épargne en fonds: par tranche de 20 CHF, vous recevez un superpoint; pour 10 000 superpoints, nous créditons 100 CHF sur votre compte d'épargne en fonds.
Comme membre de l'APC, vous profitez d'un rabais de 25% sur les frais annuels qui sont actuellement de 0,75%.

À la Banque Cler, vous en avez plus pour votre argent!
En 1927, l'Union syndicale suisse faisait partie de nos fondateurs. Aujourd'hui encore, nous privilégions les relations partenariales avec les associations et syndicats.
Comme membre de l'APC, vous bénéficiez donc de conditions exclusives: p. ex. des hypothèques pour votre résidence principale en propriété avec un rabais de 0,2% sur nos taux d'intérêt publiés pour nos hypothèques à taux fixe et à taux variable. Vous obtenez un rabais supplémentaire de 0,1% à partir d'un avoir de 50 000 CHF déposé chez nous.
Pour consulter les conditions préférentielles: www.cler.ch/apc
Contactez-nous! 0800 88 99 66 et kooperation@cler.ch

Bank Banque Banca CLER

7 questions à Chiara Montecchio

Luc Python

Chiara Montecchio travaille à la Centrale de Compensation, à Genève, en tant que responsable du Centre de Compétence Applications Métier. Elle est membre de la section Genève de l'APC et l'assemblée des délégué-e-s vient de l'élire, aux côtés de sa collègue Mariantonia Rosset, en tant que membre de la commission égalité de l'association. Elle habite à Nyon (VD). Elle est mariée, avec 2 enfants.

Quelle profession exercez-vous à la Centrale de Compensation (CdC)?
Je travaille dans le domaine de l'informatique et suis responsable d'un groupe de développeurs et de responsables d'applications en charge de la maintenance des applications métier de la Caisse Suisse de Compensation (CSC). Nous utilisons les applications dans notre portefeuille à la Centrale de Compensation pour gérer les dossiers d'environ 4 millions d'assuré-e-s et verser chaque mois 900 000 rentes dans le monde entier.

Qu'avez-vous fait avant de travailler à la CdC?
Après avoir obtenu mon Master en physique, j'ai commencé toute suite à m'occuper d'informatique: j'ai travaillé pendant 15 ans chez IBM, d'abord au laboratoire de recherche et développement de Rome et ensuite, depuis 2005, à Genève. J'ai occupé différents postes tels que développeuse, architecte informatique, puis consultante en sécurité informatique.

Que vouliez-vous devenir lorsque vous étiez enfant?
Quand j'étais petite je voulais devenir écrivaine et je me dis que je peux toujours y arriver! Avec les expériences que j'ai l'occasion de vire, notamment au travail, j'ai certainement suffisamment de matière pour mes futurs livres !

Votre premier salaire?
Je ne me rappelle pas exactement, mais je crois que mon premier salaire auprès d'IBM Italie était d'environ 1200 Euros.

Quelle est votre qualité première?
Je suis honnête, enthousiaste et mets beaucoup d'énergie dans les choses qui sont importantes pour moi.

Quels sont vos loisirs?
En plus du travail et de l'étude de l'allemand dans le cadre professionnel, je suis engagée en politique à Nyon, ma ville d'adoption: je suis membre du conseil communal, membre de la commission des finances, membre du bureau communal et vice-présidente du conseil.
Le temps libre qui me reste, je le passe avec mon mari et mes filles. Nous partageons de nombreuses activités ensemble: cuisiner, se promener, jouer, voyager, faire du sport (volleyball, ski…), jouer du piano, aller au cinéma et même parfois lire ensemble des livres!

Comment êtes-vous devenue membre de l'APC?
Un membre de l'APC m'a présenté l'association: je trouve très important de faire partie et soutenir l'APC afin d'avoir une voix qui me représente vis-à-vis de mon employeur.

Ateliers du 14 juin à la CdC: l'égalité est une affaire sérieuse!

Cosa significa il risultato elettorale per il personale della Confederazione?

Le elezioni nazionali hanno determinato un cambiamento importante per la Svizzera. Il Green Party di centro-sinistra si è notevolmente rafforzato e il centro-destra ha perso sorprendentemente molti seggi. Inoltre, in seno al Consiglio nazionale si registra una percentuale senza precedenti di donne, che raggiungono quest'anno il 42 per cento della rappresentanza. Con il forte aumento del numero di seggi dei gruppi parlamentari dei Verdi e dei Verdi liberali, è chiaro che le preoccupazioni ambientali e le questioni ecologiche stanno acquistando importanza e che si faranno progressi in questo campo.

Ma cosa significa questo cambiamento per i collaboratori della Confederazione, delle aziende parastatali e del settore dei PF? In passato, i rappresentanti dell'UDC e del PLR in particolare hanno attirato l'attenzione con mozioni nei dibattiti sul bilancio e con proposte contro l'espansione del personale. Tuttavia, le maggioranze in seno al Consiglio Nazionale su tutti questi piani sono sempre state ottenute con i voti dei Verdi Liberali, come ha dimostrato anche la valutazione di alcuni voti importanti per il personale. Alcuni dei voti critici della Commissione Nazionale delle Finanze non sono più in Parlamento. Anche se UDC e PLR continuano ad essere fortemente contrari ai costi del personale dei media e chiedono ancora una volta un tetto ai costi, la commissione sarà a favore di nuovo approccio.

È proprio perché i Verdi Liberali si stanno muovendo con molte nuove forze, alcune delle quali hanno ancora poca esperienza parlamentare, che abbiamo tutto il diritto di sperare che possiamo convincere questi nuovi membri eletti con argomentazioni. Chiunque voglia cambiare qualcosa deve anche essere pronto a fornire le risorse necessarie per questo cambiamento. E questo vale anche per le risorse umane. Tuttavia, l'amministrazione e noi, in quanto associazione del personale, dobbiamo riuscire a dimostrare quali sono le risorse necessarie e dove le condizioni di lavoro devono essere migliorate. In particolare, i Verdi Liberali dovrebbero poter essere convinti tenendo conto della necessità di fornire tempo e finanziamenti sufficienti per la formazione continua in relazione alla digitalizzazione o per migliorare la compatibilità tra vita professionale e vita familiare. Tutte queste considerazioni valgono anche per le molte donne. Confido che anche loro saranno in grado di prendere l'iniziativa in questo ambito.

Se si desidera un buon servizio pubblico, bisogna essere consapevoli che è necessario disporre di personale motivato e qualificato. Ciò comprende anche buone condizioni di lavoro. Ci impegneremo in tal senso anche nella 51a legislatura.

Grazie per il vostro sostegno.

Barbara Gysi, présidente dell'associazione

#Lasuasegretariagenerale

Come associazione vogliamo di novo crescere e essere più vicin ai nostri membri

A mese l'APC lavora a pieno regime per i suoi nuovi indirizzi. L'inchiesta presso di membri è terminata e valutata mentre durante la pausa estiva è rimasto tempo sufficiente per un'analisi accurata e l'elaborazione di provvedimenti concreti. Il nostro obiettivo primario: vogliamo di nuovo crescere, essere più vicini ai membri, essere moderni e collegatied essere maggiormente politicizzati.E quaée luogo sarebbe più ideale per decidere i provvedimenti concreti se non il palazzo federale. Leggete in merito nel verbale dell'assemblea die delegati a pagina 32 «I delegati a palazzo federale».

Janine Wicki, segretaria generale

Il personale della Confederazione è sotto pressione – a torto!

Pierre-Henri Badel
giornalista specializzato RP AGS

Nella loro corsa alla riduzione della spesa federale, i parlamentari continuano a cercare nuovi modi per mettere in discussione l'equilibrio delle finanze federali. Il congelamento dei posti di lavoro nella Confederazione viene costantemente dibattuto. Ma la gestione del personale della Confederazione ha veramente bisogno di una cura di dimagrimento? È quello che cercheremo di analizzare in seguito.

© Alessandro Della Bella

I tentativi della destra mirati ad attaccare la presunta esagerata pesantezza della massa salariale statale non sono nuovi. La lotta contro uno Stato troppo presente è una battaglia ricorrente, mentre i nostri dovrebbero piuttosto chiedersi quale limite si dovrebbe porre alla necessità di coordinare le funzioni sovrane della loro amministrazione. «La riduzione degli effettivi del personale federale è un dibattito senza fine sotto la cupola», afferma Barbara Gysi, consigliera nazionale e presidente dell'APC. «La gestione del personale della Confederazione viene affrontata dal punto di vista del loro numero, ma non si parla mai dei compiti peraltro determinati dal Parlamento. Per quanto riguarda la massa salariale, la Confederazione viene confrontata regolarmente con le PMI, ma un simile approccio non ha nulla a che vedere con la realtà sul territorio: i compiti dell'Amministrazione federale richiedono sempre più personale altamente qualificato e specializzato, sia in termini di accordi internazionali che in considerazione della crescente complessità dei dossier».

Garantire risorse umane sufficienti per il buon funzionamento dello Stato

Non ha senso moltiplicare la camicia di forza della legislazione senza dotarsi dei mezzi per garantirne il corretto rispetto. La questione è quella di sapere se la gestione dell'apparato statale dispone di risorse sufficienti per essere efficace. «I parlamentari federali assegnano costantemente nuovi compiti alla propria amministrazione. Allo stesso tempo, la crescente pressione sui posti di lavoro della Confederazione ha già provocato vittime in diversi servizi», afferma Luc Python, segretario dell'associazione presso l'APC. Il suo collega Jürg Grunder continua: «La riduzione dei posti di lavoro crea nel contempo un aggravio aggiuntivo per gli altri dipendenti del servizio. L'APC sostiene sempre più spesso persone in situazione di burnout.»

Luc Python, responsabile del settore dei PF, aggiunge che il numero di studenti è in costante aumento. Lo stesso vale per i compiti assegnati ai PF dal Parlamento. «Sarebbe quindi normale che ciò si traduca in un incremento dell'organico.» Barbara Gysi è d'accordo: «Risorse finanziarie significative volte a migliorare ed espandere le reti stradali e ferroviarie sono state recentemente approvate dal Parlamento. Questo implica avere più risorse umane per gestire ed eseguire questi progetti». Non dobbiamo neppure sottovalutare i problemi che la Svizzera si trova ad affrontare nel campo della protezione dalla criminalità informatica contro le proprie critiche infrastrutture contro la cybercriminalità. «La correlazione tra la riduzione dei costi e la riduzione dei posti di lavoro non è una buona scelta ne può essere trasposta nella realtà.», afferma Barbara Gysi.

Un aumento molto modesto del numero di dipendenti

Secondo l'Ufficio federale di statistica (UST), nel 2012 l'amministrazione pubblica federale aveva un organico di 35 684 persone (valore in posti di lavoro a tempo pieno o FTE, ossia in rapporto al 100% dell'occupazione), ovvero il 6,7% della popolazione attiva (settore pubblico e privato insieme). Per quanto riguarda le imprese parastatali, il loro organico era di 31 987 persone in FTE, pari al 6,0%.

Sei anni dopo (2018), il numero di posti di lavoro nell'amministrazione ha raggiunto i 36 522 dipendenti a tempo pieno. Si tratta di un aumento dell'occupazione (in termini di FTE) del 2,3%: il numero di dipendenti in media non è praticamente aumentato negli ultimi sei anni. Questo è il risultato di sforzi molto significativi da parte dei dipartimenti e del loro personale per garantire la stabilità della forza lavoro, nonostante l'aumento dei compiti. Inoltre l'ufficio federale del personale nella sua documentazione supplementare specifica che la proporzione tra il costo del personale della Confederazione in preventivo per il 2020 nei confronti con il preventivo 2019 diminuisce dello 0,1 percento al 9,5 percento. Barbara Gysi afferma con decisione: «La crescita delle spese per il personale rimane dunque sotto l'Aumento delle spese totale della Confederazione».

La Svizzera brilla per il peso ridotto della propria burocrazia

Nel confronto internazionale, sulla base dei dati forniti dall'OCSE, la Svizzera è, con circa il 9%, la lanterna rossa in termini di percentuale di funzionari pubblici impiegati nell'amministrazione federale. Questa bassa percentuale può essere spiegata in parte

grazie alla struttura altamente decentralizzata e «cantonale» della propria amministrazione, ma non solo. Paesi come la Turchia o l'Irlanda (entrambi primi nella classifica) presentano una percentuale del 90% circa.

La Svizzera è appena al di sopra della media delle statistiche OCSE per i lavoratori in età compresa tra i 18 e i 34 anni. La composizione per età dei lavoratori impiegati nell'amministrazione centrale (nel caso della Svizzera: la Confederazione), ma anche in Danimarca, Stati Uniti e Norvegia, è rimasta abbastanza stabile tra il 2010 e il 2015. La percentuale di dipendenti con più di 55 anni di età si aggira intorno al 22%. Ciò significa che la questione del ricambio generazionale non deve essere trascurata. Le proiezioni della Confederazione sull'occupazione per gli anni dal 2020 al 2023 non sono ancora disponibili, poiché la strategia per l'occupazione 2020–2023 è in fase di formulazione.

Un nuovo Parlamento, una nuova opportunità per il personale

Barbara Gysi ha contestato l'attacco portato contro i collaboratori della Confederazione Svizzera per non essere diligenti nel loro lavoro, ritenendolo del tutto infondato. I risultati delle recenti elezioni federali possono placare il fervore dei politici che negli ultimi tempi hanno intrapreso questa strada. «In ogni caso contatteremo tutti i nuovi eletti e politici per informarli correttamente», osserva Barbara Gysi.

Digitalizzare significa tagliare posti di lavoro?

«Le discussioni in Parlamento si concentrano anche sul bisogno di formazione di tutto il personale, in particolare per quanto riguarda la digitalizzazione.» Secondo Barbara Gysi, è compito della Confederazione, in quanto datore di lavoro, sostenere i propri collaboratori per aiutarli ad affrontare le sfide future della nostra società, in particolare per quanto riguarda la digitalizzazione e le nuove forme di lavoro, che presuppongono ed esigono maggiore flessibilità e mobilità. «Per l'APC, questa è una richiesta essenziale.» Secondo Janine Wicki, segretario generale dell'APC, «tutte le opinioni concordano sul fatto che la digitalizzazione, a lungo termine, porterà guadagni in efficienza in tutti i settori in cui i processi potranno essere automatizzati. Ma non potrà essere così ovunque. Per il momento, queste trasformazioni non consentono di ridurre il personale, ma, al contrario, richiedono risorse umane supplementari. Inoltre, la digitalizzazione nell'amministrazione federale non può significare automaticamente che i compiti della stessa cesseranno di evolvere, anzi.»

La dogana al centro delle turbolenze del 4.0

«La situazione che si constata alle dogane e tra le guardie di frontiera è più preoccupante a causa della prevista fusione tra queste due entità. Serpeggia un profondo malessere tra le loro fila, poiché i lavoratori queste due entità sono insoddisfatti del loro status e molti lasciano il loro posto di lavoro per candidarsi dove le condizioni salariali sono migliori», osserva René-Simon Meyer, vicepresidente dell'APC. A suo parere, ai vertici della gerarchia nessuno sarà direttamente toccato, ma si tratta essenzialmente di persone che prima o poi scompariranno dal mercato del lavoro a causa della digitalizzazione. «Manteniamo stretti contatti con i direttori dei dipartimenti interessati», dice Janine Wicki. «Ci hanno assicurato che la riorganizzazione delle dogane e delle

© Agroscope

Salari troppo alti presso la Confederazione?

La questione è regolarmente in prima pagina ed oggetto di discussione nei media. I salari della Confederazione sono davvero superiori a quelli del settore privato?

Il salario mediano del settore privato è caratterizzato principalmente dal settore sanitario, dall'edilizia, dal commercio all'ingrosso, dall'industria automobilistica, dal commercio al dettaglio, dall'industria alberghiera e della ristorazione o da industrie a valore aggiunto relativamente basso. Questo non è il caso del settore pubblico. La retribuzione mediana di quest'ultimo è influenzata dai settori più esigenti della pubblica amministrazione e dell'istruzione. Questa situazione si riflette nelle qualifiche dei lavoratori. Mentre nel settore privato il 25 per cento dei dipendenti ha un titolo di studio terziario, il possesso di tale titolo è incluso nel profilo professionale del 44 per cento dei dipendenti del settore pubblico. Logicamente, il risultato è invertito per il diploma secondario II, detenuto dal 52 per cento dei lavoratori del settore privato e dal 38 per cento dei lavoratori del settore pubblico. Le differenze nella composizione dei settori dell'economia e nei livelli di formazione sono la causa prima delle differenze di remunerazione tra i due settori.

Va notato che l'Amministrazione federale commissiona periodicamente la comparazione dei salari e le strutture salariali; questi studi dimostrano, alla luce dei suoi compiti sovrani che gli competono, che il sistema di compensazione è ben concepito e che i salari sono in linea con il mercato. Tuttavia, questi risultati si applicano solo ai quadri intermedi. Da questo livello in poi, il divario si allarga a svantaggio dei dipendenti della Confederazione.

Fonte: www.parlament.ch, Risposta del Consiglio federale all'interpellazione 18.3423

Bloccare l'effettivo del personale al livello del 2015

Mozione 15.3494 *- Inoltrato da Commissione delle finanze del CS*

La mozione 15.3494 del 12 maggio 2015 «Bloccare l'effettivo del personale al livello del 2015» esige che il Consiglio federale adotti dei provvedimenti per bloccare l'effettivo del personale che non deve superare il livello del preventivo 2015 (35'000) . La mozione è stata adottata dal Parlamento nel 2015. Questo limitenon è mai stato superato. Dopo un tentativo di applicare la mozione il Consiglio federale è dell'opinione che il controllo tramite i costi sia più indicato alla limitazione dell'effettivo. La mozione è stata stralciata

https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20153494

guardie di frontiera non è finalizzata alla riduzione del personale.» Nell'ambito della digitalizzazione dell'amministrazione l'effettivo del personale dovrebbe addirittura aumentare.

Un servizio pubblico che garantisce una coesione sociale inscindibile

Confrontata a sfide sempre maggiori, non solo a causa dell'aumento dei contributi sociali che gravano pesantemente sul bilancio familiare, delle minacce alla sicurezza delle infrastrutture e del deterioramento della qualità della vita che minacciano la nostra biosfera, è incontestabile che la Svizzera non può ignorare l'adozione su larga scala di misure di conservazione e di gestione. Tutte queste misure richiedono un forte impegno dello Stato non solo per un ambiente sempre più minacciato, ma anche per garantire la coesione sociale. Se analizziamo attentamente i dati relativi all'aumento del numero di collaboratori previsto per gli anni 2019–2020 e tenendo conto dell'aumento della popolazione e dei conseguenti compiti aggiuntivi che inevitabilmente ricadranno sul personale della Confederazione entro il 2020, possiamo dedurre che si tratta realmente di un aumento molto limitato (37 366 nel 2019 e 37 631 nel 2020, pari allo 0,70%).

È di fondamentale importanza che il nostro governo affronti tutte queste sfide in modo globale e misurato per garantirne la sostenibilità. Questi obiettivi possono essere mantenuti solo se possiamo contare su risorse sufficienti, contando su persone professionalmente altamente qualificate e molto impegnate a favore della loro comunità. Affinché ciò avvenga, questi devono sentirsi riconosciuti e valorizzati nella loro funzione al servizio della popolazione.

© VBS/DDPS

Intervista al Presidente della Confederazione Ueli Maurer

© VBS/DDPS

In alcuni ambienti politici si sentono voci contrarie alla creazione di posti di lavoro tra gli funzionari della Confederazione? Che cosa gli risponde?
Sono sostanzialmente d'accordo con loro. Perché dobbiamo stare attenti al denaro dei contribuenti. Ma quando il Parlamento decide di assumere nuovi compiti, spesso si creano nuovi posti di lavoro. Il numero di nuovi posti necessari per un nuovo compito è indicato in modo trasparente nei rispettivi messaggi. Il Parlamento sa pertanto già quali effetti avrà un certo progetto di legge sullo sviluppo dell'occupazione quando ne sta discutendo i termini. In linea di principio, tuttavia, l'Amministrazione federale deve provvedere a liberare internamente le risorse umane.

Quanti posti di lavoro saranno creati per soddisfare le necessità della Confederazione? Soprattutto nei settori dell'e-government e della sicurezza informatica, dove gli sforzi devono essere intensificati a tutti i costi?
Con il Preventivo 2020 sono previsti circa 270 nuovi posti di lavoro a tempo pieno. Alcuni di essi devono essere realizzati nel settore dell'e-government e della sicurezza informatica. Tuttavia, nel corso dell'intera discussione non bisogna dimenticare che i posti di lavoro supplementari sono sempre l'ultima risorsa. Solo una parte della domanda supplementare totale deve essere coperta da posti di lavoro addizionali. L'Amministrazione federale deve analizzare costantemente i compiti svolti e snellire i processi. Questo può portare ad esempio a non coprire completamente i posti vacanti. Ciò consente anche di liberare internamente le risorse umane necessarie.

L'adozione di nuovi progetti non dovrebbe essere automaticamente legata a un aumento del personale, dato che i nuovi compiti dell'Amministrazione federale comportano inevitabilmente un aumento del fabbisogno degli effettivi?
No, sarebbe controproducente e contraddirebbe completamente il modo in cui funziona oggi l'amministrazione federale. Attualmente, le unità amministrative sono chiamate ad assorbire il fabbisogno di personale inizialmente con i mezzi disponibili. Se si creasse l'«automatismo» proposto, le unità amministrative non avrebbero più alcun incentivo o pressione per rimettere in discussione i compiti esistenti e liberare così risorse. Poiché le unità amministrative devono affrontare quasi costantemente il tema delle risorse, esse restano dinamiche e innovative. Lo abbiamo fatto molto bene in passato. Incentivi e pressioni derivano anche dalla digitalizzazione: grazie alle nuove tecnologie si stanno creando nuovi posti di lavoro. Ma devono anche farci diventare più efficienti e quindi metterci in condizione di fare a meno di certi incarichi.

Non è un po' miope esternalizzare o subappaltare alcuni progetti per evitare di assumere personale federale? Non c'è il pericolo che le competenze tecniche all'interno della Confederazione vadano perdute?
Non esiste una formula magica e di conseguenza non è possibile una considerazione generale. Nel decidere se un servizio debba essere fornito internamente o acquistato sul mercato, aspetti molto diversi tra loro giocano un ruolo importante. Questi devono essere analizzati in modo approfondito. Ad esempio, che dire della redditività di una soluzione interna o esterna? Si tratta di un compito permanente o piuttosto di un progetto temporaneo? Se assumiamo specialisti nostri, quale sarà il loro sfruttamento massimo? Dal punto di vista dell'Amministrazione federale ha senso costruire il proprio know-how in quel settore specifico? E questo elenco non è esaustivo. Ogni progetto è diverso. Ogni caso deve quindi essere considerato singolarmente.

I progetti di importanza strategica per la Confederazione, come eIdentity e eHealth, non dovrebbero obbligatoriamente essere sviluppati e gestiti dall'Amministrazione federale?
Dovremmo abbandonare l'idea che solo la Confederazione è in grado di fornire la soluzione migliore per tutti gli interessati. Le responsabilità per l'assistenza sanitaria sono suddivise tra i tre livelli di governo. L'assistenza sanitaria in Svizzera è tradizionalmente organizzata in maniera importante a livello di settore privato. Per promuovere progetti strategici come «eHealth», la Confederazione e i Cantoni devono collaborare per creare le giuste condizioni quadro. Le misure di attuazione della strategia comune in questo contesto sono attuate dal settore privato. Si tratta di una divisione dei ruoli comprovata e collaudata che, sebbene debba essere revisionata più e più volte, ha dimostrato la sua validità per il nostro paese. Il Consiglio federale e il Parlamento prevedono una ripartizione delle competenze tra lo Stato e l'economia privata nel caso dell'identità elettronica riconosciuta dallo Stato. Lo Stato è responsabile della verifica dell'identità e garantisce l'identità. Fornitori privati ufficialmente certificati dal governo distribuiscono i supporti elettronici di questa identità, l'eID.

55. Delegiertenversammlung des PVB

Die Delegierten im Bundeshaus

Am Freitag, den 8. November fanden sich zahlreiche Delegierte des PVB bereits um 7.30 Uhr vor dem Eingang des Bundeshauses ein, um sich der Sicherheitskontrolle zu unterziehen. Dieses Jahr fand die Delegiertenversammlung ausnahmsweise im Konferenzzimmer 301 des Bundeshauses statt.

Ermöglicht wurde dies durch Barbara Gysi, unsere bei den Wahlen im Oktober mit einem hervorragenden Resultat erneut in den Nationalrat gewählte Verbandspräsidentin. Sie begrüsste die Delegierten mit den Worten: «Es freut mich ganz besonders, Euch heute hier an meinem Arbeitsplatz willkommen zu heissen, wo wichtige Entscheidungen getroffen werden, die auch Euch betreffen». Nach einem kurzen Kommentar zum Ergebnis der eidgenössischen Wahlen wies die Präsidentin auf die Notwendigkeit hin, dem PVB für die Zukunft neue Impulse zu verleihen.

Eine (noch) ausgeglichene Rechnung und ein diskussionslos genehmigtes Budget

Der Kassier Nicolas Schmidt präsentierte die Jahresrechnung, die 2018 mit einem leichten Gewinn abschloss. «Dieses gute Ergebnis ist hauptsächlich auf eine strenge Ausgabenkontrolle zurückzuführen», erklärte er und warnte zugleich: «Dies wird das letzte ruhige Jahr sein». Im Anschluss stellte Nicolas Schmidt das Budget 2020 vor, welches einen Verlust vorsieht, der «als eine langfristige Investition in die Zukunft anzusehen ist». Der PVB steht an einem Scheideweg und muss einen neuen Kurs einschlagen. «Der PVB hat klare Ziele und geht haushälterisch mit seinen Konten um», erklärte er. Das Budget 2020 wurde von den Delegierten diskussionslos genehmigt.

Markus Brügger, Leiter Ressourcen, informierte die Delegierten über den Brand, der im Mai das 3. Stockwerk des Gebäudes des Verbandssekretariats in Ostermundigen zerstört hatte. Der PVB prüft die Möglichkeit, das Gebäude zu verkaufen und Büroräumlichkeiten näher vom Stadtzentrum in Bern zu mieten.

Eine notwendige Neuausrichtung

Die Generalsekretärin Janine Wicki präsentierte die strategischen Überlegungen der Geschäftsleitung hinsichtlich einer Neuausrichtung des PVB. Die Ergebnisse einer Umfrage von gfs Zürich haben gezeigt, dass die Mitglieder im Allgemeinen zufrieden mit den Leistungen sind, sich aber ein umfassenderes Beratungsangebot wünschten. Überdies erwarten sie von ihrem Verband klare politische Positionen und eine stärkere Präsenz des PVB sowohl nach aussen als auch nach innen. Die Umfrageergebnisse bei den Nichtmitgliedern zeigen zudem, dass den Frauen besonders viel an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegt.

Drei Anträge seitens der Sektionen

Die Delegierten haben einstimmig den Antrag der Sektion EPFL genehmigt, in dem diese eine Arbeitszeitverkürzung fordert, um den Rückstand in Bezug auf die Teuerungsentwicklung für Mitarbeitende der ETH auszugleichen. Überdies wurde der Antrag der Sektionen Genève und EPFL «Gegen Willkür bei der Bearbeitung von Anträgen im Zusammenhang mit mobilen Arbeitsformen» gutgeheissen.

Der Antrag der Ortsgruppe PSI «Vorteile im Mobilitätsbereich für Rentnerinnen und Rentner» löste eine lebhafte Diskussion unter den Delegierten aus. Schliesslich wurde der Antrag knapp abgelehnt. Sie folgten damit dem Standpunkt der Geschäftsleitung, dass der PVB keine Chance hat, bei den SBB für Mitglieder des PVB einen Sondertarif zu erhalten, da die Bahngesellschaft sämtlichen Rentnerinnen und Rentnern bereits Billette zum Sondertarif gewährt.

Mariantonia Rosset

Chiara Montecchio

Wahlen in die Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission wurde um zwei neue Mitglieder erweitert. Es handelt sich um die einstimmig gewählten Chiara Montecchio und Mariantonia Rosset, beide Mitglieder der Sektion Genève.

Elections à la commission de l'égalité

La commission de l'égalité a été étoffée de deux nouvelles membres. Il s'agit de Chiara Montecchio et Mariantonia Rosset, toutes deux membres de la section Genève, élues à l'unanimité.

Elezioni alla commissione per le pari opportunità

La commissione per le pari opportunità è stata ampliata con due nuovi membri. Sono Chiara Montecchio e Mariantonia Rosset, entrambe affiliate alla sezione Ginevra, sono state elette all'unanimità.

Geplante Massnahmen

«Als Reaktion auf die Umfrageergebnisse hat die Geschäftsleitung die Umsetzung eines Massnahmenpakets beschlossen», sagte die Generalsekretärin. Die Mitglieder haben klar zum Ausdruck gebracht, dass sie sich auf der politischen Ebene wünschen, dass der PVB als Gewerkschaft agiert und sich aktiver für sichere Renten und mehr Gleichstellung einsetzt. Es ist zudem vorgesehen, das Netzwerk von Vertrauenspersonen an den Arbeitsplätzen wiederzubeleben. Ferner soll der Beratungsdienst des PVB mit Angeboten in den Bereichen Rechtsgutachten, individuelle Beratungen und Coaching eine globalere Ausrichtung erhalten. «Es besteht weiterhin der Wunsch nach einem qualitativ hochwertigen Rechtsschutz und einem guten Zugang zu Anwältinnen und Anwälten, aber auch der Wunsch, dass der PVB zukunftsorientiert handelt», erklärte die Generalsekretärin. Sie sagt: «Der Verband braucht auch eine neue Kampagne, die interaktiv, politischer und zukunftsweisend ist».

BVG: Kompromiss zwischen Sozialpartnern

Die berufliche Vorsorge stand am Nachmittag als erster Punkt auf der Traktandenliste. Das BVG muss modernisiert werden. Die Sozialpartner haben diesbezüglich einen Kompromiss gefunden. Gabriela Medici, Zentralsekretärin für Sozialversicherungen beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) hat diesen Kompromiss anlässlich der Delegiertenversammlung näher erläutert: «Diese Reform vergrössert den in der 2. Säule versicherten Lohn und führt ein gewisses Mass an Solidarität und Umlage ins System ein». Dieses System weist jedoch nach wie vor eklatante Ungerechtigkeiten auf. «Es ist nicht normal, dass die Renten kontinuierlich sinken, während der Reichtum der Schweiz weiter zunimmt», ist Gabriela Medici überzeugt.

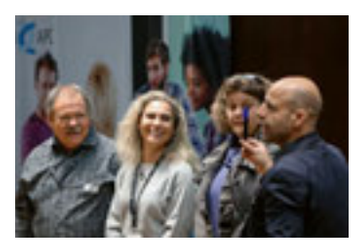
Wahlen in die Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission wurde um zwei neue Mitglieder erweitert. Es handelt sich um die einstimmig gewählten Chiara Montecchio und Mariantonia Rosset, beide Mitglieder der Sektion APC Genève.

Eine neue moderne und dynamische PVB-Kampagne

Die Kommunikationsverantwortliche Martine Currat-Joye präsentierte zusammen mit ihren beiden neuen Mitarbeiterinnen Tamara Schindler und Natascha Krebs die Themen der neuen Kampagne PVB 2020. «Der PVB muss in dieser sich wandelnden Arbeitswelt als Navigator fungieren», sagte Martine Currat-Joye. Die neue Kampagne soll unsere Mitglieder auf die neuen Arbeitsformen aufmerksam machen und soll mehr potenzielle Mitglieder von einem Beitritt zum PVB überzeugen sowie unsere Sichtbarkeit erhöhen. Zu diesem Zweck wird derzeit ein futuristischer Stand entwickelt, an dem sich die Bundesangestellten selbst über die Herausforderungen im Zusammenhang mit den neuen Arbeitsformen informieren können.

Luc Python



55e assemblée des délégué-e-s de l'APC

Les délégué-e-s au Palais fédéral

Ils étaient nombreux les délégué-e-s de l'APC à se presser avec beaucoup d'enthousiasme devant la porte d'entrée du Palais fédéral à 7h30 déjà le vendredi 8 novembre dernier pour procéder au contrôle d'identité. Cette année, l'assemblée avait lieu – une fois n'est pas coutume – dans la salle de conférene 301 du Palais fédéral.

Tout cela a été rendu possible grâce à Barbara Gysi, présidente de notre association, brillement réélue au Conseil national lors des élections d'octobre, qui a adressé un message de bienvenue aux délégué-e-s: «cela me fait particulièrement plaisir de vous accueillir ici, sur mon lieu de travail, là où se prennent d'importantes décisions vous concernant». Après avoir commenté le résultat des élections fédérales, la présidente a insisté sur la nécessité de donner un nouvel élan à l'APC pour le futur.

Des comptes encore bénéficiaires et un budget adopté sans discussion

Le caissier de l'APC, Nicolas Schmidt, a présenté les comptes qui bouclent avec un léger bénéfice pour 2018. «Ce bon résultat est dû notamment à un contrôle serré des dépenses» explique-t-il tout en s'empressant d'une mise garde «c'est la dernière année calme». Nicolas Schmidt a ensuite enchaîné avec le budget 2020, qui prévoit une perte, qui «doit être considérée comme un investissement à long terme pour le futur». L'APC est à la croisée des chemins. Elle doit investir dans une nouvelle orientation. «L'APC a des objectifs clairs et gère les comptes avec parcimonie» a-t-il expliqué. Le budget 2020 a été approuvé sans discussion par les délégué-e-s.

Markus Brügger, responsable des ressources, a informé les délégué-e-s à propos de l'incendie qui a eu lieu en mai et qui a détruit le 3e étage du bâtiment du secrétariat à Ostermundigen. L'APC étudie la possibilité de vendre le bâtiment et de louer des bureaux plus au centre de la ville de Berne.

Une réorientation nécessaire

La secrétaire générale, Janine Wicki, a fait part des réflexions stratégiques du comité directeur pour une nouvelle orientation de l'APC. Elle a expliqué que les résultats de l'enquête confiée à gfs Zürich ont montré que les membres sont généralement satisfaits des prestations mais souhaiteraient une offre de conseils plus globale. Ils veulent aussi de leur association des positions politiques claires et davantage de présence de l'APC, tant à l'extérieur qu'à l'intérieur. Les résultats

Trois propositions des sections

Les délégué-e-s ont approuvé à l'unimité la proposition de la section EPFL demandant une réduction du temps de travail afin de compenser le retard pris en matière d'évolution du renchérissement pour le personnel des EPF. Ces derniers ont aussi approuvé la proposition des sections de Genève et de l'EPFL intitulée «contre l'arbitraire lors du traitement de requêtes en rapport avec les formes de travail mobiles».

La proposition du groupe local PSI demandant «des avantages dans le domaine de la mobilité pour les retraité-e-s» a provoqué une vive discussion parmi les délégué-e-s qui l'ont finalement rejetée de justesse. Ils suivent ainsi le point de vue du comité directeur qui estimait que l'APC n'avait aucune chance d'obtenir un tarif spécial pour les membres de l'APC auprès des CFF, étant donné que les CFF accordent déjà des billets à un tarif spécial aux rentières et rentiers.

effectués auprès des non-membres en particulier, montrent par ailleurs que les femmes sont particulièrement sensibles à la conciliation famille et travail.

Les mesures envisagées

«Le comité directeur a décidé la mise en place d'un paquet de mesures pour répondre aux résultats de l'enquête» a déclaré la secrétaire générale. En matière politique, les membres ont dit clairement qu'ils veulent que l'APC agisse comme un syndicat et s'engage plus activement pour des rentes sûres et plus d'égalité. Il est aussi prévu de réactiver un réseau de personnes de confiance sur les lieux de travail. Le service de conseils de l'APC aura aussi une approche plus globale : expertise juridique, conseils personnalisés, coaching. «Les gens veulent continuer à avoir une protection juridique de qualité et un bon accès aux avocats, mais ils veulent aussi que l'APC s'oriente vers le futur» a expliqué la secrétaire générale pour qui «l'association a aussi besoin d'une nouvelle campagne qui soit interactive, plus politique et orientée vers l'avenir».

LPP: compromis entre partenaire sociaux

La prévoyance professionnelle a constitué le premier sujet à l'ordre du jour de l'après-midi. La LPP doit être modernisée et les partenaires sociaux ont trouvé un compromis. Et c'est ce compromis qu'est venu expliquer aux délégué-e-s, Gabriela Medici, secrétaire centrale et préposée aux assurances sociales auprès de l'Union syndicale suisse (USS). «Cette réforme élargit l'assiette soumise à cotisation et introduit une dose de solidarité et de répartition dans le système». Mais le système souffre toujours d'injustrices criantes. «il n'est pas normal que les rentes baissent continuellement alors que la richesse de la Suisse ne cesse de croître.» a affirmé avec conviction Gabriela Medici.

Une nouvelle campagne APC moderne et dynamique

La responsable de la communication, Martine Currat-Joye, accompagnée de ses nouvelles collaboratrices, Tamara Schindler et Natascha Krebs, ont présenté de façon dynamique les thèmes de la nouvelle campagne APC 2020. «L'APC doit agir comme un navigateur dans ce monde du travail en mutation», a déclaré Martine Currat-Joye. La nouvelle campagne veut sensibiliser nos membres aux nouvelles formes de travail avec comme objectif de convaincre davantage de membres de nous rejoindre et plus de visibilité. A cet effet, un stand futuriste est en voie d'élaboration où les employé-e-s de la Confédération pourront par eux-même s'informer sur les défis des nouvelles formes de travail.

Luc Python

55ª Assemblea dei delegati dell'APC

I delegati presso il Palazzo federale

Numerosi erano i delegati dell'APC che si sono precipitati con grande entusiasmo alla porta d'ingresso del Palazzo federale alle 7.30 di venerdì 8 novembre, per effettuare il controllo d'identità. Quest'anno l'assemblea si è svolta – per una occasione non usuale – nella sala conferenze 301 del Palazzo federale.

Tutto questo è stato possibile grazie a Barbara Gysi, Presidente della nostra Associazione, brillantemente rieletta al Consiglio Nazionale nelle elezioni di ottobre, che ha inviato un messaggio di benvenuto ai delegati: «Sono particolarmente lieta di accogliervi qui oggi, nel mio luogo di lavoro, dove si stanno prendendo importanti decisioni che vi concernono». Dopo aver commentato l'esito delle elezioni federali, la Presidente ha sottolineato la necessità per il futuro di dare nuovo slancio all'APC.

Conti ancora finanziariamente positivi e un bilancio adottato senza discussione

Il cassiere dell'APC, Nicolas Schmidt, ha presentato i conti che chiudono con un leggero utile per il 2018. Questo buon risultato è dovuto in particolare allo stretto controllo esercitato sulle spese», spiega, affrettandosi ad avvertire che «è l'ultimo anno tranquillo». Nicolas Schmidt ha poi proseguito presentando il preventivo di bilancio per il 2020, che prevede una perdita che «deve essere considerata come un investimento a lungo termine per il futuro». L'APC si trova ad un bivio. Deve investire in un nuovo orientamento. «L'APC ha obiettivi chiari e gestisce i conti con parsimonia», ha spiegato. Il preventivo per il 2020 è stato approvato senza discussione da parte dei delegati.

Un riorientamento necessario

La segretaria generale Janine Wicki ha condiviso le riflessioni strategiche del Comitato direttivo per un nuovo orientamento dell'APC. Ha spiegato che i risultati del sondaggio condotto dal Gfs Zürich hanno dimostrato che i membri sono generalmente soddisfatti dei servizi forniti, ma vorrebbero un'offerta di consulenza più completa. Auspicano inoltre che la loro associazione abbia posizioni politiche chiare e una maggiore presenza dell'APC, sia sul fronte esterno che su quello interno. I risultati, in particolare per i non membri, mostrano anche che le donne sono particolarmente sensibili alla conciliazione tra famiglia e lavoro.

Le misure previste

«Il Comitato Direttivo ha deciso di mettere in atto un pacchetto di misure atto a rispondere ai risultati dell'indagine», ha detto la Segretaria Generale. Sul fronte politico, i membri hanno chiarito che vogliono che l'APC agisca come un sindacato e sia più attivamente coinvolto nella promozione di pensioni sicure e di una maggiore uguaglianza. Si prevede inoltre di riattivare una rete di persone di fiducia sul posto di lavoro. Il servizio di consulenza di APC avrà anche un approccio più globale: consulenza legale, consulenza personalizzata, coaching. «La gente vuole continuare ad avere una buona tutela legale e un buon accesso agli avvocati, ma vuole anche che l'APC guardi al futuro», ha spiegato la Segretaria Generale, che ha detto che «l'associazione ha anche bisogno di una nuova campagna che sia interattiva, più politica e orientata al futuro».

Luc Python

Herzlich Willkommen beim PVB-Sekretariat!

Lilian,
Assistentin Generalsekretärin

Lilian Mäder hat ihre Tätigkeit als Assistentin Generalsekretärin (60%) beim PVB anfangs April aufgenommen. Sie stellt sich in folgendem Interview vor.

Warum hast du dich entschieden, diese neue Herausforderung beim PVB anzunehmen?
Damit man im Leben weiterkommt und sich persönlich wie auch beruflich weiterentwickeln kann, braucht es Veränderungen. Die Stelle beim PVB hat mich direkt angesprochen. Ich würde sagen, das Eis ist bereits am Tag des Vorstellungsgespräches gebrochen und ich habe mich auf dieses kleine aber sehr feine Team gefreut!

Wo hast du vorher gearbeitet?
Ich komme aus einem komplett anderen Umfeld. Meine ersten Berufserfahrungen überhaupt konnte ich im Gesundheitswesen sammeln und habe meine kaufmännische Ausbildung bei den Hirslanden Kliniken Bern absolviert wo ich insgesamt 8.5 Jahre in verschiedenen Abteilungen gearbeitet habe. Während dieser Zeit habe ich meinen eidg. Fachausweis als Direktionsassistentin erlangt.
Nach einem Sprachaufenthalt in Kalifornien habe ich mich dazu entschieden, eine neue Herausforderung als Assistentin CEO bei Bern Welcome anzunehmen.
Und ganz als Letztes habe ich mich im Mutterschaftsurlaub beim Windeln wechseln unter Beweis gestellt.

Auf was bist du besonders stolz?
Da muss ich kurz überlegen… Ich bin auf Viele/s stolz: Meine Familie, mein wunderbarer Sohn, meine Freunde, und natürlich auch auf mich und über meinen bisherigen erreichten Ziele.

Dein Wunsch für die Zukunft oder deine grösste Hoffnung?
Da gäbe es so Einiges. Viele Sachen die hier Jede/r schreiben würde. Eine realistische Antwort: Lange gesund bleiben.

Dein nächstes Reiseziel?
Nächsten Sommer geht's nach Westkanada zu den Bären.

Tamara,
Assistentin Marketing und Kommunikation

Tamara Schindler hat ihre Tätigkeit als Marketing und Kommunikations Spezialistin (50%) beim PVB anfangs Mai aufgenommen. Sie wird die neue Kampagne des PVB leiten. Sie stellt sich in folgendem Interview vor.

Warum hast du dich entschieden, diese neue Herausforderung beim PVB anzunehmen?
Faire und nachhaltige Arbeitsbedingungen waren und sind mir sehr wichtig. Sei dies in der Privatwirtschaft oder im Service Public. In meiner früheren Tätigkeit habe ich mich jeweils in den Personalkommissionen für die Rechte der ArbeitnehmerInnen eingesetzt. Es war mir daher wichtig diese Thematik und meine Leidenschaft für Marketing & Kommunikation auch bei einem neuen Arbeitgeber auszuüben.

Wo hast du vorher gearbeitet?
Mein Berufsweg führte mich von der Möbelbranche in die Uhrenbranche und wieder zurück in die Möbelbrache. Wo ich zuletzt sieben Jahre als Projektleiterin Marketing für das USM Möbelbausystem Haller tätig war. Stets inmitten kreativer Ideen, Strategien und der Erstellung von Content. Die Vielfalt an Möglichkeiten sich digital oder analog auszudrücken, ob in Wort oder Bildern erfüllt mich, dass erschaffen von Welten und einzigartigen Atmosphären macht mich stolz. Das konzipieren und umsetzen liegen mir im Blut. Diese Passion führe ich nun sowohl beim PVB als auch in meiner Eigenständigkeit weiter.

Auf was bist du besonders stolz?
Den Mut zu haben, ein oder zwei Schritte mehr zu tun oder weiter zu gehen als dies vielleicht andere tun würden. Und dass ich die Dinge anspreche und angehe, die zum Teil auch etwas unbequem sind.

Dein Wunsch für die Zukunft oder deine grösste Hoffnung?
Einerseits eine bessere oder gesündere Welt zu hinterlassen als dies aktuell der Fall ist und andererseits, dass die Gesellschaft endlich versteht, dass wir nur gemeinsam Dinge erreichen können. Für mich persönlich wünsche ich mir, dass ich weiterhin ganz viel lerne, immer offen sein werde für Neues und immer die Freiheit geniessen darf meinen eigenen Weg zu gehen.

Dein Lieblingsfilm?
Einen Lieblingsfilm hatte ich noch nie, auch muss ich gestehen, ich kann mir weder Titel noch Hauptdarsteller merken. Aber es gibt ganz bestimmte Erinnerungen an Filme oder besser gesagt an Filmabende, welche mir, meinem Partner und unseren Freunden einen wunderschönen oder lustigen Abend beschert haben. Schlussendlich zählt für mich immer das gemeinsame Erlebnis.

Ausgaben 2020

Nr. 1, Januar
Nr. 2, April
Nr. 3, Juni
Nr. 4, September
Nr. 5, Dezember

Nachruf Bernhard Schürch

Der ehemalige Generalsekretär des PVB ist am 10. September im Alter von 80 Jahren verstorben. Er ist am 1. Dezember 1973 in die Dienste der damaligen Beamtengewerkschaft eingetreten. Zuvor hatte er seine beruflichen Sporen als diplomierter Postbeamter in der PTT-Generaldirektion abverdient. Insgesamt mehr als ein Vierteljahrhundert diente er dem Verband, bis zu seiner Pensionierung im März 1999. Bernhard Schürch gehörte zu jenen Zeugen, die den grossen Umbruch in der Bundesverwaltung von den 1970er- bis in die 1990er-Jahre aus nächster Nähe miterlebten. In seiner Zeit kamen die Konzepte des New Public Management und Rationalisierungsmodelle nach Mc Kinsey, mit einer Vorgabe der Mittelreduktion um zwanzig Prozent auf. Die Effizienzsteigerung, das sogenannte «Effi» Programm sollte ebenfalls zu einer markanten Einsparung führen. Die Dezentralisierung der Bundesverwaltung und die Revision der Ämterklassifikation wirbelten damals mächtig Staub auf. Damals wie heute löste man Arbeitsplatzprobleme mit Versetzungen oder Reorgansiationen. Die zu seiner Zeit übliche Verhandlungskultur mit Ritualen und gemeinsamer Problemlösung ist heute undenkbar geworden. Der PVB spricht seiner Familie, seinen Bekannten und unseren Mitgliedern die ihn gekannt und geschätzt haben, sein aufrichtiges Beileid aus.

Fred Scholl

Vorbereitungskurs für die nachberufliche Zukunft

Am 3. Und 4. November trafen sich 20 kurz vor der Pensionierung stehende PVB Mitglieder teilweise mit Ihren Ehe- resp. Lebenspartner um vertieftere Kenntnisse für den nächsten Lebensabschnitt zu erhalten. Folgende Themen wurde schwerpunktartig behandelt und besprochen: 1. und 2. Säule, Finanzplanung, kleine Bewegungen um fit zu bleiben, nützliche Rechtskenntnisse; Orientierung zum Ehe-, Güter- und Erbrecht, Herausforderung: Rentenalter, Tipps und Tricks für eine ausgewogene Ernährung und viele mehr.
Ein wichtiger Punkt war der Gedankenaustausch und vor allem wie setze ich diese vielen Ideen in die Praxis um.

Jürg Grunder

Sektionen

Dübendorf

Einladung zur 72. Generalversammlung

Donnerstag, 23. April 2020, 18.00 Uhr
Personalrestaurant, Militärflugplatz, 8600 Dübendorf (Haupteingang)

Traktanden
1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der 71. Generalversammlung
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Ehrungen
6. Finanzielles
   6.1. Jahresrechnung 2019
   6.2. Revisorenbericht
   6.3. Voranschlag 2020
7. Wahlen
   7.1. Präsident
   7.2. Vorstand
   7.3. Rechnungsrevisoren
   7.4. Delegierte
8. Anträge
9. Verschiedenes

Als Gäste erwarten wir ein Mitglied des Verbandssekretariats und der Geschäftsleitung.

Im Anschluss an die Generalversammlung wird ein Nachtessen offeriert.

Die Anmeldung für die Teilnahme an der GV ist bis zum **6. April 2020** an **René Steiner zu senden**.
(R. Steiner, Stauberbergstr. 39, 8610 Uster; Tel: 076 399 14 55; Email: pvb.steiner@gmx.ch – Name und Vorname)

Anträge zuhanden der Generalversammlung sind bis zum 2. April 2020 schriftlich an den Präsidenten zu richten.
(A. Werro, Überlandstrasse 255, 8600 Dübendorf,
Email: andrea.werro@vtg.admin.ch)

Es findet kein REKA Verkauf mehr statt.

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

Mit kollegialen Grüssen
Vorstand Sektion Dübendorf

Bericht über die Herbstversammlung vom 19. September 2019

Um 18.00 Uhr konnte unser Sektionspräsident Andrea Werro 31 Kolleginnen und Kollegen zur Herbstversammlung begrüssen. Einige Mitglieder haben sich entschuldigt.
Andrea Werro berichtet über aktuelle Geschäfte:
– Neuer Chef der Armee ab 1.1.2020 ist Thomas Süssli, aktuell Chef FUB

REKA: Unser Kassier Raymond Otth erklärt den Wechsel von REKA Check zu REKA Card und beantwortet Fragen. Der Ablauf für den Bezug von REKA Checks wird im nächsten Magazin vorgestellt. Die Mitglieder erhalten diesbezüglich einen Newsletter.
Andrea Werro bedankt sich für die Gastfreundschaft und den hervorragenden Service, den wir jeweils vom SV-Service hier in Dübendorf erfahren dürfen.
Die GV im 2020 findet am **Donnerstag, 23. April 2020,** 1800 Uhr wiederum im Restaurant Daylis, Flugplatz Dübendorf, statt.
Der Präsident schliesst die Herbstversammlung um 18.30 Uhr. Anschliessend findet das von der Sektion Dübendorf offerierte Nachtessen statt.

Vorstand Sektion Dübendorf

AVANTI – Pensionierte

Treberwurstessen 2020 am Bielersee

Unser traditionelles **Treberwurstessen** findet am **Mittwoch, 12. Februar 2020, um 12.30 Uhr, in der Domaine Mürset, Martin Mürset, in Twann, statt.** Die Domaine befindet sich 50 m neben dem Bahnhof.

Zugreisende:
Besammlung um **10.45 Uhr** beim Treffpunkt im Bahnhof Bern. Billet Bern – Twann bitte selber lösen.
Abfahrt in Bern (in der Regel auf Gleis 49): um **11.12 Uhr.**
Ankunft in Twann: um **11.57 Uhr.**
(Teilnehmer welche im Bahnhof Biel einsteigen: Abfahrt um 11.50 Uhr, Gleis 10).

Rückfahrt:
Twann ab **14.58 Uhr** oder **15.58 Uhr.**

Anreise mit Privatauto:
direkt zur Domaine Mürset. Öffentliche Parkplätze beim Bahnhof.

Anmeldungen bis am **17. Januar 2020** an Charles Weber, Tel. 031 982 02 28 oder E-Mail: chajaweb@bluewin.ch

Freundliche Grüsse
Vorstand Sektion AVANTI

In einem der beiden Stapel befinden sich zu viele.

Ce ne sono troppi in una delle due pile.

Impressum

Erscheinungsweise: 5-mal pro Jahr

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

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

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

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

WEMF-beglaubigte Auflage: 9186 Exemplare