

Magazin-e

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



Die Delegierten des PVB geben grünes Licht für die Vertiefung der Gespräche über eine Kollektivmitgliedschaft mit dem VPOD | Seite 29

Les délégué.e.s de l'APC donnent leur feu vert à l'approfondissement des discussions en vue d'une affiliation collective avec le SSP | Page 32

I delegati e le delegate danno il via libera a ulteriori discussioni su un'affiliazione collettiva con la SSP | Pagina 32



VERSPROCHEN.

Notre engagement.

EIN VOLLER ERFOLG! UN GRAND SUCCÈS!

Mit dem Start unserer Reise durch die verschiedenen Bundesämter lancierten wir auch die Petition «Voller Teuerungsausgleich für Alle». Die Petition war ein voller Erfolg! Wir haben innerhalb kürzester Zeit eine überwältigende Anzahl an Unterschriften erhalten – dafür möchten wir Ihnen allen danken! Dank Ihnen und Ihrer Unterstützung war es möglich, dass wir am 17.11.22 die Petition mit 4'279 Unterschriften an Bundesrat Ueli Maurer und Prof. Dr. Michael Hengartner, Präsident des ETH-Rats, überreichen konnten. Sie dient dazu, unsere Forderungen gegenüber den Arbeitgebenden zu bekräftigen!

En commençant notre voyage à travers les différents offices fédéraux, nous avons également lancé la pétition «La pleine compensation du renchérissement pour tou.te.s!». La pétition a été un grand succès! En très peu de temps, nous avons reçu un nombre impressionnant de signatures – et nous tenons à vous en remercier tou.te.s! Grâce à vous et à votre soutien, nous avons pu déposer le 17 novembre dernier la pétition auprès du conseiller fédéral Ueli Maurer et du président du Conseil des EPF, le professeur Michael Hengartner, munie de 4'279 signatures. Elle sert à réaffirmer nos revendications auprès des employeurs!



ETH Zürich



Logistikbasis der Armee (LBA)
Base logistique de l'armée (BLA)



Staatssekretariat für Migration SEM
Secrétariat d'État aux migrations SEM



Armeelogistikcenter ALC, Hinwil
Centre logistique de l'armée CLA, Hinwil

Bundesamt für Statistik BFS
Office fédéral de la statistique OFS



Bundesamt für Informatik und
Telekommunikation BIT
Office fédéral de l'informatique et
de la télécommunication OFIT



Haute école fédérale en formation
professionnelle HEFP, Lausanne

Inhalt

[Editorial:](#) «Mein Herz schlägt nach wie vor für die Gewerkschaftsarbeit» | Seite 5

[#Die Chronik:](#) «Wir müssen uns in die Politik einmischen, da dort die Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals gefällt werden» | Seite 5

[Dossier:](#) «Es ist unverständlich, dass der Bund als Arbeitgeber unilateral Entscheidungen treffen kann» | Seite 7

[Kreuzinterview](#) zwischen Bundesrat Ueli Maurer und Nationalrätin und PVB-Präsidentin Barbara Gysi | Seite 12

[Was ist mein Job?](#) Interview mit Benjamin Emil Löbbert, Fachspezialist in der Gravurabteilung bei der Swissmint | Seite 14

[Delegiertenversammlung des PVB](#) Die Delegierten geben grünes Licht für die Vertiefung der Gespräche über eine Kollektivmitgliedschaft mit dem VPOD | Seite 29

Sommaire

[Editorial:](#) «L'âme du militant syndical est toujours là» | Page 15

[#La chronique:](#) «Nous devons côtoyer les instances politiques car ce sont elles qui prennent les décisions sur les conditions de travail du personnel de la Confédération» | Page 15

[Dossier:](#) «Le fait que la Confédération, en tant qu'employeur, puisse prendre des décisions unilatérales est un non sens» | Page 17

[Interview](#) croisé entre le conseiller fédéral Ueli Maurer et la conseillère nationale et présidente de l'APC Barbara Gysi | Page 22

[Assemblée des délégué.e.s de l'APC](#) Les délégué.e.s donnent leur feu vert à l'approfondissement des discussions en vue d'une affiliation collective avec le SSP | Page 32

Sommario

[Editoriale:](#) «L'anima del militante sindacale è ancora presente» | Pagina 25

[#La Cronaca:](#) «Dobbiamo intervenire sul piano politico, proprio laddove vengono prese le decisioni riguardanti le condizioni di lavoro del personale federale» | Pagina 25

[Dossier:](#) «Il fatto che la Confederazione, nel suo ruolo di datore di lavoro, possa decidere unilateralmente è un'aberrazione» | Pagine 26



Liebe PVB-Mitglieder



Der Entscheid, aus der Geschäftsleitung zurückzutreten, ist mir sehr schwer gefallen. Es ist schwierig für mich, mein Engagement zu beenden, dem ich mich mit viel Leidenschaft und Überzeugung gewidmet habe – mein Herz schlägt nach wie vor für die Gewerkschaftsarbeit.

Gewerkschafter zu sein bedeutet nicht nur, in Gremien zu sitzen und an Sitzungen teilzunehmen, sondern auch, den Arbeitskolleg:innen im Alltag zuzuhören und zu handeln. Handeln, indem man sie berät, sie unterstützt, sich für sie einsetzt und die Informationen an den PVB weiterleitet. Der Bund will ein vorbildlicher Arbeitgeber sein - leider ist dies nicht immer der Fall – und unsere Kolleg:innen trauen sich oftmals nicht, sich zu beschweren.

Handeln bedeutet aber auch, den Glauben nie zu verlieren, darauf zu vertrauen, dass es immer eine Lösung gibt und nicht zu resignieren. Je mehr wir handeln, desto mehr werden wir als Gewerkschaft ernst genommen und respektiert – davon profitieren wir alle.

Ich erinnere mich an einen ehemaligen Personalchef, der für das Festungswachtkorps (FWK) am Gotthard zuständig war. Er sagte mir, dass er keinen Schlaf finden könne, bis alle Mitarbeitenden des FWK einen neuen Arbeitsplatz gefunden hätten, deren Stelle gestrichen worden war. Das war Anfang der 2000er-Jahre, in einer Zeit, in der die Personalabteilungen vieler Bundesämter bei der Anstellung neuer Mitarbeitenden das Beitrittsformular des PVB verteilten. Noch etwas früher, in der Ära von Otto Stich, brachte man die Lohnverhandlungen jeweils rasch unter Dach und Fach und besiegelte sie mit einem Jass.

Die Arbeitsbedingungen sind schwieriger geworden. Unsere Herausforderung war und ist es, darauf reagieren zu können. Der Mensch wird heute als Kostenfaktor angesehen. Ich konnte dazu beitragen, dass sich unsere Organisation von einem Verband zu einer Gewerkschaft wandelte. Die folgenden Meilensteine waren dabei von entscheidender Bedeutung: der Beitritt zum SGB (erst als assoziierte Organisation, dann als Mitglied), die Verpflichtung der Bundesparlamentarierin Maria Bernasconi als Generalsekretärin des PVB, um unsere Interessen besser vertreten zu können und schliesslich die Wahl unserer Präsidentin Barbara Gysi, auch sie Parlamentarierin. Die Stellung der Frauen innerhalb unserer Organisation hat sich ebenfalls radikal verändert. Als ich zum PVB stieß, war der Verband ein reiner Männerclub und die Frauen nicht viel mehr als Komparsinnen. Das Sekretariat wurde mit der Einstellung einer Kommunikationsspezialistin und einer Juristin professionalisiert. Es dauerte seine Zeit, bis sich unsere Funktionsweise änderte und wir für unsere Mitglieder und die Mitarbeitenden des Bundes, des ETH-Bereichs und der bundesnahen Betriebe vor Ort präsenter, nah- und sichtbarer waren. Heute hat dies höchste Priorität, leider fehlt es uns manchmal an Mitteln für eine wunschgemäße Umsetzung. Schliesslich haben wir den Prozess zur Kollektivmitgliedschaft mit dem VPOD eingeleitet, um noch stärker zu werden. Ich möchte allen herzlich danken, die an meiner Seite dazu beigetragen haben, all dies zu erreichen. Das ist wahre Teamarbeit!

Ich trete heute von meinem Amt beim PVB mit der Gewissheit zurück, dass sich unsere Organisation in sehr guten Händen befindet. Dank dieser felsenfesten Überzeugung fällt es mir leichter, mein aktives und von grosser Leidenschaft geprägtes Engagement in den nationalen Gremien des PVB zu beenden.

René Simon Meyer, Vize-Präsident des PVB

#DieChronik

«Worin unterscheidet sich der PVB denn noch von einer dezidiert links auftretenden Gewerkschaft?»

Diese relevante Frage, die von einem unserer Mitglieder als Reaktion auf einen Newsletter über den feministischen Streik gestellt wurde, hat mich angesprochen und ich möchte in dieser Chronik darauf zurückkommen. Der PVB ist weder eine linke Partei noch aus seiner innersten Motivation stets auf der gleichen politischen «linken» Seite und in unseren Statuten ist festgehalten, dass wir politisch sowie religiös neutral sind. Jedoch steht dort ebenfalls als Auftrag, dass wir uns für die Wahrung der sozialen und materiellen Errungenschaften in Sachen Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Mitglieder sowie des Bundespersonals einsetzen.

Um diesem Auftrag gerecht zu werden, müssen wir uns in die Politik einmischen, da dort die Entscheidungen über die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals gefällt werden. Dabei ist die Zusammenarbeit mit den im Parlament vertretenen Parteien unerlässlich. Diese Unterstützung kommt in den meisten Fällen von den linken und Teilen der Mitte-Parteien. Dies ist ein Fakt, den wir nicht wegdiskutieren können.



Aus den anderen politischen Kreisen, bis mittlerweile und leider weit in die Mitte, werden derweil Attacken auf das Bundespersonal gefahren und massive Abbauforderungen für das Personal gefordert. Dies zeigt auch auf, dass sich der Ton in Sachen Arbeitsbedingungen des Bundespersonals im Parlament in den letzten Jahren verschärft hat und damit vielleicht auch der Ton des PVB.

Wir sind als PVB verpflichtet die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals zu verteidigen und uns für Verbesserungen einzusetzen. Dabei setzen wir uns für alle Themen die Arbeitnehmenden betreffend ein. So zum Beispiel auch für den nächstjährigen feministischen Streik; auch wenn dieser in unserer Mitgliedschaft polarisiert. Jedoch haben wir innerhalb des PVB auch eine Vielzahl von Mitgliedern, die sich für die faktische Gleichstellung einsetzen, denn auch dieses Anliegen hat nicht an Aktualität verloren und betrifft die Arbeitsbedingungen unserer Mitgliedschaft. Wir sind der Meinung, dass ein Personalverband eine gewisse Diversität aushalten sollte, ohne dass man in jedem Thema oder im angeschlagenen Ton, gleicher Meinung ist. Denn der PVB organisiert von Reinigungskräften im BBL bis zu Botschafter:innen im EDA alle Personalkategorien des Bundes und wir sind auch überzeugt, dass diese Breite und eine offene Diskussionskultur unsere Stärke ist.

Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB

Bundespersonal

Erfolgreiche Verhandlungen des PVB über die Lohnmassnahmen

4279 Unterschriften hatten an der dritten Lohnverhandlungsrunde mit Bundesrat Ueli Maurer ihr Gewicht und die Mittel für den Teuerungsausgleich konnten auf 2,5 % ausgehandelt werden.



© EPA

Die Ausgangslage für die Lohnverhandlungen war schwierig: Einerseits war letztes Jahr noch nicht klar, dass es zu einem solchen massiven Anstieg der Teuerung kommt. Andererseits waren die Erwartungen der Angestellten angesichts der hohen Teuerung (Prognose 3,0 %) und der erneuten Erhöhung der Krankenkassenprämien (durchschnittlich um 6,6 %) berechtigterweise gross. In den beiden ersten Verhandlungsrunden hat daher Bundesrat Maurer

durchblicken lassen, dass nicht mehr als die eingestellten 2% möglich sein werden. Um den Druck zu erhöhen und uns Unterstützung beim Personal zu holen, hat der PVB daraufhin im Oktober die Petition «Voller Teuerungsausgleich für Alle» lanciert. 4279 Kolleg:innen haben diese unterschrieben und diese Zahl wurde Bundesrat Maurer anlässlich der letzten Runde übergeben und sie hatten ihre Wirkung. Zwar konnten wir nicht die volle Teuerung von 3 % raus-

holen, aber 2.5 % was ein zufriedenstellender Kompromiss ist.

Für den PVB ist allerdings klar, dass die noch nicht ausgeglichene Teuerung nächstes Jahr nachgewährt werden muss: Wenn die Teuerung nicht gewährt wird, bedeutet dies eine Senkung der Kaufkraft der Angestellten des Bundes. Daher haben wir mit Herrn Bundesrat Maurer vereinbart, dass die Lage beobachtet werden muss und im nächsten Jahr weitere Gespräche dazu stattfinden werden. Bundesrat Maurer wird dies seinerseinem Nachfolger:in entsprechend weitergeben.

In der Petition haben wir ebenfalls den Teuerungsausgleich auf die Renten der 2. Säule gefordert. In dieser Frage ist die Ausgangslage ungleich komplexer. Eine Erhöhung der Renten durch Publica ist durch die aktuelle Unterdeckung von Publica in noch weitere Ferne gerückt. Also müsste die Teuerung durch zusätzliche Bundesmittel finanziert werden. Dass sich die Lage der Renter:innen, insbesondere von jenen mit tiefen oder mittleren Renten zuspitzt ist auch dem Bundesrat klar. Es wurde daher vereinbart, dass im nächsten Jahr eine Auslegungsordnung gemacht wird, um die Grundlagen für das weitere Vorgehen in dieser Frage zu definieren.

Jérôme Hayoz

ETH-Bereich

Austausch zwischen den Personalkommissionen des ETH-Bereichs

Die Personalverbände des ETH-Bereichs tauschen sich jedes Jahr in einer Präsenzveranstaltung über Personalfragen aus. Auch der PVB ist an dieser wichtigen Veranstaltung präsent. Das Treffen fand am 8. September 2022 an der ETHZ Hönggerberg in Zürich statt. Hauptgegenstand der Diskussion waren die Mitarbeitendengespräche, insbesondere die Art und Weise, wie sie in den verschiedenen Einheiten durchgeführt werden, ihr Nutzen usw. Es zeigt sich, dass die Mitarbeitendengespräche in sämtlichen Institutionen des ETH-Bereichs regelmässig und systematisch durchgeführt werden, mit Ausnahme der EPFL, wo sie nicht regelmässig stattfinden. Die Teilnehmenden des Treffens sind zudem der Meinung, dass das Lohnsystem des ETH-Bereichs erneut überprüft werden sollte, da es das ursprünglich vorgesehene Ziel nicht erreicht. Die Personalkommissionen werden beim ETH-Rat gemeinsam einen Antrag auf Überprüfung stellen.

Luc Python

Die neue PVB-Website ist online!

Zum Jahresende erstrahlen wir in einem neuen, zeitgemässen Look! Eine sorgfältig ausgewählte Typografie und eine klare Struktur ermöglichen einen schnellen und leichten Zugang zu allen wichtigen Themen – überzeugen Sie sich selbst und besuchen Sie uns auf www.pvb.ch!





«Es ist unverständlich, dass der Bund als Arbeitgeber unilateral Entscheidungen treffen kann»

Amèle Debey

Im Privatsektor werden die Beziehungen mit dem Personal in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) geregelt. Beim Bund wie auch in den meisten Kantonen regeln Gesetze die Arbeitsverhältnisse. Welches sind die Ergebnisse und Konsequenzen? Eine Bilanz.



© SBB

«Die Sozialpartnerschaft steht für den Willen, dass Arbeitgebende und Arbeitnehmende zusammen nach Lösungen für Personalfragen suchen. Sie impliziert zudem den Einbezug der Gewerkschaften.» Mit diesen Worten fasst Luc Python, Sekretär des Personalverbands des Bundes (PVB), den gesellschaftlichen Fortschritt zusammen, der seit 1911 im Gesetz verankert ist.

In der Praxis äussert sich dieser Fortschritt in den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden in unterschiedlicher Form: Innerhalb des Bundes und in den meisten Kantonen (mit Ausnahme von Solothurn) regelt das Personalgesetz die Arbeitsbedingungen zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber. Im Privatsektor übernimmt der GAV diese Funktion.

Rolle der Gewerkschaften

Es stellt sich die Frage, wozu es die Gewerkschaften überhaupt braucht, wenn doch das Parlament die Entwicklungen und Änderungen im Bereich des Personalgesetzes verabschiedet. «Der PVB kann, gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften, im Rahmen von regelmässigen Treffen mit den Vertreter:innen des Arbeitgebers – der Begleitausschuss der Sozialpartner (BAS) – konkrete Ideen äussern und Massnahmen vorschlagen», erklärt Jérôme Hayoz, Generalsekretär des PVB. «Er trifft sich auch regelmässig mit dem Vorsteher des Finanzdepartements, der oberste Personalchef der Bundesverwaltung. «Meiner Meinung nach sollte die Sozialpartnerschaft jedoch auf gleicher Augenhöhe stattfinden, damit ein Interessenausgleich zustande kommt. In diesem Kontext hat ein GAV einen klaren Vorteil, da er nach dem Verhandlungsprozess immer von beiden Parteien angenommen und verabschiedet werden muss. Dadurch haben die Arbeitnehmenden ein Mitbestimmungsrecht und mehr Macht. Aus diesem Grund präsentiert sich die Sozialpartner-

schaft beim Bund zwar anders, aber nicht weniger komplex.»

Historischer Wendepunkt

Zu Beginn der 2000er-Jahre wurden in Unternehmen wie der SBB nach der Abschaffung des Beamtenstatus die ersten GAV eingeführt. Giorgio Tuti, der in diesem Themenbereich über eine langjährige Erfahrung verfügt, wurde damit beauftragt, den Übergang sicherzustellen.

Der heutige Präsident der Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV), die die Arbeitnehmenden der Schweiz in sämtlichen Bereichen des öffentlichen Verkehrs vertritt, erinnert sich: «Es war ein historischer Wendepunkt, denn seit 1927 hatte sich nichts

mehr getan. Damit wurden Dinge in Bewegung gesetzt. Für Giorgio Tuti war diese Änderung ein unbestreitbarer Fortschritt, da beiden Parteien mehr Verantwortung übertragen wurde. Zur Zufriedenheit der Arbeitnehmenden: «Bei den SBB haben wir im Jahr nach der Einführung des ersten GAV eine Umfrage unter den Angestellten durchgeführt. Fast die Hälfte der Angestellten hat daran teilgenommen und die Zufriedenheit lag bei rund 90 %!»

Laut dem Sprecher der Gewerkschaft Unia, Lucas Dubuis, haben die GAV im Vergleich zu Arbeitsverhältnissen, die nur durch das Arbeitsgesetz und das Obligationenrecht geregelt sind, zahlreiche Vorteile: Sie legen die Mindestlöhne, den 13. Monatslohn, die Möglichkeit einer Frühpensionierung, eine fünfte Ferienwoche, Arbeitszeiten unterhalb der 45 bis 50 möglichen Arbeitsstunden pro Woche usw. fest. Lucas Dubuis erklärt: «Auf Branchenebene sind diese Bestimmungen wichtige Schutzmassnahmen, um faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und sicherzustellen, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht auf Kosten der Gesundheit und der Lebensumstände der Arbeitnehmenden geführt wird. Sie sind zudem ein Garant für die Umverteilung der Arbeitseinkommen.»

Darüber hinaus ermöglicht ein GAV externen Gewerkschaftsvertreter:innen, unabhängig und auf der Grundlage eines von den Arbeitnehmenden erteilten Auftrags zu intervenieren. Dies ist insbesondere bei internen Konflikten, Belästigungen oder bei Mobbing von Relevanz.

Hinkt der Bund hinterher?

Findet der Generalsekretär des PVB es gut, dass das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden beim Bund durch Gesetze geregelt wird? Er meint dazu: «Man kann das Glas halb leer oder halb voll sehen. Die Vorteile des Bundesperso-



© SEV



© SGB

Wir sind Service Public – Aktion von SEV, Syndicom, VPOD gegen die Mogelpackung «Pro Service Public-Initiative» – 2016

nalgesetzes liegen darin, dass der Einfluss der Verwaltung und der Politik sowie die Funktionsweise des politischen Systems in der Schweiz eine grosse Stabilität und damit eine Vorhersehbarkeit der Arbeitsbedingungen gewährleisten. Es ist jedoch absurd, dass der Bund als Arbeitgeber in einem Land, in dem ständig von der Stärke der GAV und der Sozialpartnerschaft die Rede ist, unilateral Entscheidungen treffen kann.»

Er führt weiter aus: «Bei Reorganisationen, die das Personal betreffen, werden wir meist an den Verhandlungstisch eingeladen... ist dies nicht der Fall, fordern wir unseren Anspruch auf Präsenz ein. Wir üben auch eine Aufsichtsfunktion aus, indem wir sicherstellen, dass die Arbeitsbedingungen eingehalten werden und wir schreien ein, wenn wir von einem Verstoss erfahren. Als anerkannter Sozialpartner können wir uns auch für einzelnen Mitglieder einsetzen, die Schwierigkeiten am Arbeitsplatz haben. Zudem betreiben wir viel Lobbyarbeit im Parlament. Angesichts der aktuellen Zusammensetzung des Parlaments ist es allerdings nicht gerade einfach, Mehrheiten für Anliegen des Bundespersonals zu finden. Aus Sicht eines Gewerkschafters wäre es jedoch eine spannende Herausforderung, einen GAV für das Bundespersonal auszuhandeln. Mit dem Risiko allerdings, dass dies bei einem ungünstigen Machtverhältnis dem Personal schaden könnte.»

Auch Luc Python sagt, dass das BPG zu Frustrationen führen kann: «Die Gewerkschaften werden in der Bundesverwaltung zwar angehört und können ihre Forderungen vorbringen, aber diese bleiben Empfehlungen. Im Rahmen eines GAV, bei dem die Gewerkschaften an den Verhandlungen beteiligt sind, existiert ein Machtgleichgewicht zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften. Bei einem GAV ist alles direkter und es gibt weniger zwischengeschaltete Stellen. Die Arbeitsbedingungen können schneller geändert werden.»

Allem Anschein nach könnte der Wechsel vom Personalgesetz zu einem GAV die Arbeit der Gewerkschaften vereinfachen und ihr mehr Substanz verleihen. Ein gutes Beispiel dafür ist die aktuelle Reorganisation des Bundesamts für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG).

Dazu Jérôme Hayoz: «Die Reorganisation des BAZG war von Anfang an umstritten. Die Direktion des BAZG hat zahlreiche Entscheidungen getroffen, die vom Personal nicht verstanden oder nicht ausreichend kommuniziert wurden und zudem die Arbeitsbedingungen verschlechterten. Die Personalverbände und die Gewerkschaften machen regelmäßig auf die Missstände aufmerksam. Dies wird zwar zur Kenntnis genommen, aber bei der Umsetzung nicht genügend berücksichtigt. Für uns ist wichtig, nicht zu resignieren und immer wieder auf die Missstände aufmerksam zu machen. Das ist zwar anstrengend, jedoch Teil unserer Arbeit. Diese Reorganisation ist aber noch lange nicht abgeschlossen, denn das entsprechende Gesetz wird erst jetzt dem Parlament vorgelegt. Dann werden wir über neue Möglichkeiten verfügen, um im Sinne der betroffenen Arbeitnehmenden Einfluss zu nehmen.»



© UNIA



© PVB

In solchen Fällen sind die Arbeitnehmenden auf die Hilfe von Gewerkschaften wie der PVB angewiesen: «Wir setzen uns dafür ein, dass es zu keinem Stellenabbau kommt, sondern alle Mitarbeitenden eine Stelle innerhalb der neuen Organisation finden», erklärt der Generalsekretär. «Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmenden ermöglichen, im Rahmen der neuen Organisation neue Kompetenzen zu erwerben. Denjenigen, die dies wünschen, muss die Möglichkeit geboten werden, sich beispielsweise im Bereich der neuen Technologien weiterzubilden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmenden die Ausbildung, die Zeit und die finanziellen Mittel zur Verfügung stellen muss. Wir setzen uns auch für grosszügige Sozialpläne ein, um die von der Reorganisation betroffenen Personen zu schützen. Die betroffenen Personen müssen aktiv bei ihrer Neuorientierung unterstützt werden.»

Und die Kantone?

Das Personal der verschiedenen Kantone untersteht einem kantonalen Gesetz. Es gibt keinen Gesamtarbeitsvertrag, mit Ausnahme von Solothurn, der eine Vorreiterrolle einnimmt: Die Angestellten der Kantonsverwaltung, aber auch der Gerichte, der Polizei, das Lehrpersonal und sogar das gesamte Spitalpersonal (keine Angestellte des Kantons, sondern von der Solothurner Spitäler AG) sind einem GAV unterstellt.

Mirco Müller vom Solothurner Staatspersonalverband findet äusserst lobende Worte für die in seinen Augen positive Entwicklung. Seiner Ansicht nach wurden die Verhandlungen durch den Wechsel vom Personalgesetz zu einem GAV entpolitisiert: «Heute sind die Verhandlungen mit den Sozialpartnern zielorientierter und tragen entscheidend dazu bei, dass das Personal des Kantons Solothurn positiv gestimmt und zufrieden ist. Mit diesem GAV verfügt der Kanton Solothurn über ein modernes und innovatives öffentliches Personalrecht. Die Arbeitsbedingungen werden nicht «von oben» diktiert, sondern im Rahmen der Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe verhandelt. Entscheidungen werden auf der Grundlage von sachlichen Kriterien und nicht aufgrund von politischen Überlegungen getroffen. Zudem ist die Arbeit in einer paritätischen Kommission flexibler und schneller als der politische Weg mit Absprachen, Verfahren im Kantonsrat usw. Überdies muss das Ergebnis der jährlichen Lohnverhandlungen nur vom Regierungsrat und nicht mehr vom Kantonsrat beschlossen werden.»

Wir sind mit unserem GAV sehr zufrieden!»

Im Kanton Freiburg, wo immer noch das kantonale Gesetz gilt, bedauert man, dass diese Sozialpartnerschaft Schwachstellen aufweist, die einen richtigen Verhandlungsprozess unmöglich machen. Bernard Fragnière, Präsident der Föderation der Personalverbände der Staatsangestellten des Kantons Freiburg (FEDE), erklärt, weshalb diese Aufgabe so schwierig ist: «Diese Funktionsweise führt dazu, dass sich die Arbeitnehmendenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber in einer schwachen Position befindet. Der Staatsrat konsultiert uns, entscheidet in der Folge jedoch allein über die Bedingungen, die er für die Angestellten schafft. Diese Funktionsweise ist unzureichend, gleiches gilt für die Beteiligung der Mitarbeiter. Dies zeigt sich insbesondere darin, dass die Mechanismen zur Prävention und zum Schutz der Gesundheit der Angestellten nur unzureichend funktionieren, ich denke da insbesondere an Fragen des Konfliktmanagements und des Persönlichkeitsschutzes.»



© Adobe



© Die Post



Könnten die anderen Kantone also dem Beispiel von Solothurn folgen? Der Weg führt über die kantonalen Gesetzgebungsorgane, um das Gesetz zu ändern.

Der Fall der Privatunternehmen

Privatunternehmen, die keinen GAV unterzeichnet haben, unterstehen dem Bundesgesetz über die Information und die Mitsprache der Arbeitnehmer:innen in den Betrieben. Lucas Dubuis von der Gewerkschaft Unia erklärt: «Ab 50 Angestellten können die Arbeitnehmenden eine Personalkommission ernennen, die ihre Interessen gegenüber der Geschäftsleitung der Direktion vertritt. Diese Kommission muss Zugang zu den notwendigen Informationen haben, damit sie arbeiten kann. Dabei stellt sich das Problem des Un-

Lieber den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach!

René-Simon Meyer war Vizepräsident des PVB. Er hat sich viel mit diesem Thema beschäftigt, da er sich schon immer stark in der Gewerkschaftsbewegung in Genf engagiert hat. Auch er beurteilt den GAV eher positiv:

«Verordnungen werden ebenfalls verhandelt, aber es gibt stets eine stärkere Vertragspartei. So hatten wir beispielsweise bis 2001 den Beamtenstatus und damit einen sehr guten Kündigungsschutz. Im Zuge mehrerer Revisionen wurden diese Bedingungen immer mehr gelockert, der Schutz hat abgenommen und für den Arbeitgeber ist es leichter geworden, jemandem zu kündigen. Die GAV sind jedoch auch

terordnungsverhältnisses zwischen den Angestellten und dem Arbeitgeber. In Branchen ohne Sozialpartnerschaft und ohne GAV kann von den Behörden ein Normalarbeitsvertrag verlangt werden und tripartite Kommissionen sind damit beauftragt, die Löhne zu überwachen, um Lohndumping zu verhindern.»

nicht in Stein gemeisselt, die Bedingungen gelten, so lange ein GAV rechtsgültig ist.» René-Simon Meyer fügt hinzu: «Ein Gesamtarbeitsvertrag spiegelt den Geist der Sozialpartnerschaft wider. Beim Bund verfügen wir über eine gemeinsame Absichtserklärung der Sozialpartner des Bundes, die wir unterzeichnen. Das hindert gewisse Amtsdirектор:innen oder Personalchef:innen nicht daran, sich im Alltag über die Gewerkschaften und damit über die Sozialpartnerschaft in ihrem Amt lustig zu machen. Dafür gibt es jede Menge Beispiele und die betroffenen Angestellten müssen die Konsequenzen tragen. Unsere Verbandssekretär:innen sind regelmäßig damit konfrontiert. Daran würde auch ein GAV nichts ändern – es gibt auch unter den Unterzeichnenden eines GAV schlechte Beispiele.»

Es wird gemunkelt, dass die Gewerkschaften in gewissen Situationen gar keinen GAV wollen, weil sie der Meinung sind, dass die Angestellten durch das kantonale Gesetz besser geschützt sind. Sie befürchten ein Ungleichgewicht bei den Verhandlungen des Gesamtarbeitsvertrags, das zu schlechteren Bedingungen für die Angestellten führen würde.

Auf die Frage, weshalb Freiburg nicht dem Beispiel von Solothurn folgt, antwortet Bernard Fragnière: «Aus Angst vor einem Verlust des öffentlich-rechtlichen Status, mit der Gefahr, dass die Verwaltungen die Bedingungen des öffentlichen Sektors an die weniger vorteilhaften Bedingungen des Privatrechts anpassen würden.»





Interview: Luc Python
und Elias Toledo

Kreuzinterview zwischen Bundesrat Ueli Maurer...

“ Es braucht weiterhin intensive Kontakte und ein gegenseitiges Verständnis für die Rolle des Dialogpartners. ”

Im Rahmen der Sozialpartnerschaft stehen Sie in regelmässigem Kontakt mit Vertreter:innen von Personalverbänden und Gewerkschaften. Welche Bedeutung messen Sie diesen Kontakten bei? Wo liegen ihre Grenzen?

Diese Kontakte sind ausserordentlich wertvoll. Ich schätze den Austausch mit den Verbänden sehr. Die Grenzen liegen eher in den unterschiedlichen Rollen und Aufgaben, als im Kontakt. Gerade deshalb ist ein enger Austausch wichtig, um gute und breitabgestützte Lösungen zu finden.

Wie beurteilen Sie die Entwicklung der Arbeitswelt als Personalchef eines der grössten Arbeitgeber der Schweiz? Welche Verantwortung trägt der Arbeitgeber?

Der Wettbewerb um die besten Talente wird immer stärker. Hier ist die Verwaltung ebenfalls gefordert. Wir haben eine gute Ausgangslage, weil wir eine verlässliche, gute Arbeitgeberin mit attraktiven Arbeitsbedingungen sind. Man arbeitet gerne beim Bund und das wird auch in Zukunft einer unserer Trümpfe sein.

Die Welt der Wirtschaft verändert sich sehr schnell. Die Sozialpartnerschaft ist in der Schweiz seit 1911 gesetzlich verankert. Der Dialog mit Personalverbänden und Gewerkschaften ist nach wie vor ein integraler Bestandteil der Schweizer Wirtschaft. Wie sehen Sie die Zukunft dieser Beziehungen, mit welchem Verbesserungspotenzial?

Sozialpartner und Arbeitgeber leben in der gleichen Welt und haben damit letztlich das gleiche Ziel, nämlich für die Stabilität zu sorgen. Die traditionelle Partnerschaft kann so weitergeführt werden. Ich glaube nicht, dass es viel zu verbessern gibt, aber es braucht weiterhin intensive Kontakte und ein gegenseitiges Verständnis für die Rolle des Dialogpartners.

Ihre Amtszeit endet in wenigen Wochen. Haben Sie eine Anekdote oder ein Erlebnis, das Sie im Zusammenhang mit Ihren Beziehungen zu den Bundesangestellten erzählen können?

Eine eigentliche Anekdote nicht, aber ich habe die Kontakte als sehr entspannt wahrgenommen, auch wenn wir um Lösungen gerungen haben. Wir haben durchaus auch Platz gefunden für Humor und den persönlichen Austausch über die eigentlichen Sitzungen hinaus.



... und Nationalrätin und PVB-Präsidentin Barbara Gysi

**Gute Sozialpartnerschaft bringt
der Wirtschaft und der Gesellschaft auch
Stabilität und Arbeitsfrieden.**



Wie beurteilst du als Präsidentin des PVB die Sozialpartnerschaft mit der Bundesverwaltung? Wo liegen die Grenzen dieser Sozialpartnerschaft?

Die Bundesverwaltung nimmt die Sozialpartnerschaft im Grundsatz ernst und anerkennt den PVB als Verband an. Die Zusammenarbeit ist geprägt von Fairness und gegenseitigem Respekt. Die gesetzlichen Grundlagen werden grundsätzlich eingehalten. Es gibt jedoch auch Themen bei denen wir als uns Sozialpartner oft als Bittsteller fühlen und der Bund unilateral Entscheidungen trifft, und dabei den Dialog mit den Sozialpartnern vernachlässigt. Auch wird die Sozialpartnerschaft in den Departementen unterschiedlich gelebt. Im Gegensatz zu Sozialpartnerschaften mit Gesamtarbeitsverträgen bieten solche mit gesetzlichen Grundlagen weniger Spielraum und die Schwerpunkte in der Sozialpartnerschaft setzen sich anders zusammen.

Wie geht der Bund als Arbeitgeber mit dem Wandel der Arbeitswelt um und wie beurteilst du dies?

Der Bund nimmt die Veränderungen auf und versucht sich als moderner Arbeitgeber zu positionieren. Die Pandemie hat hier mit Sicherheit geholfen und den Trend beschleunigt. Trends in Sachen Work 4.0 werden aufgenommen und es wird versucht, diese für die Verwaltung zu übersetzen. Angesichts der Tatsache, dass es in den nächsten 10 Jahren eine grosse Pensionierungswelle geben wird, handelt der Bund richtig. Die Bedürfnisse von jungen und weiblichen Arbeitnehmenden haben sich stark verändert. Wichtig ist, dass die Bedürfnisse der Angestellten aufgenommen werden und der Umbau nicht auf ihrem Rücken passiert.

Weshalb ist Sozialpartnerschaft so wichtig, was bringt sie der Wirtschaft und was könnte aus deiner Sicht verbessert werden?

Gute Arbeitsbedingungen und soziale Errungenchaften fallen nicht vom Himmel und müssen erkämpft und verteidigt werden. Verbunden mit einem hohem Organisationsgrad garantiert dies

auch eine starke Rolle der Gewerkschaften und Verbänden in der Sozialpartnerschaft. Gute Sozialpartnerschaft bringt der Wirtschaft und der Gesellschaft auch Stabilität und Arbeitsfrieden. Grundsätzlich muss die Sozialpartnerschaft verbreitert werden, weil sie längst nicht in allen Branchen verankert ist. Zudem müssen immer wieder Angriffe auf die Sozialpartnerschaft abgewehrt werden.

Hast du am Ende des Jahres als PVB-Präsidentin eine Botschaft für die Bundesangestellten?

Ich möchte mich bei allen Angestellten des Bundes, der bundesnahen Betriebe und der ETH für ihre wertvolle und ausgezeichnete Arbeit bedanken, die sie täglich zu Gunsten von uns allen leisten. Weiter würde ich mich freuen, wenn wir beim PVB neue Mitglieder begrüßen dürfen, denn auch beim Bund, der bundesnahen Betriebe und der ETH sind wir nur zusammen stark.

Zu guter Letzt wünsche ich allen besinnliche und erholsame Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr.



Was ist dein Job?

Benjamin, Daniel, Emil Löbbert ist Fachspezialist in der Graveurabteilung bei der Swissmint. Die eine oder andere Gedenkmünze, die von ihm geprägt wurde, hatten Sie vielleicht schon in den Händen. Was sind seine Gedanken zur Zukunft und zum Bargeld.

Norma Giannetta



Wer bin ich?

Mein Name ist Benjamin Daniel Emil Löbbert

Wo arbeitest du?

Meine Arbeitsstelle ist die Eidgenössische Münzstätte in Bern

Worin besteht die tägliche Arbeit?

Als Graveur:in darf man bei der Herstellung der Prägestempel mithelfen, mit denen die Umlaufmünzen für den täglichen Zahlungsverkehr, aber auch die Gedenkmünzen geprägt werden. Graveur:innen erstellen – computerunterstützt – die Motive für die Münzen und dienen so als Bindeglied zwischen Künstler und Werkstatt bzw. Produktion.

Was motiviert dich bei deiner Arbeit am meisten?

Wir sind ein kleines Team und haben es sehr gut miteinander, das ist schon sehr viel wert. Ich mag auch, dass mein Beruf viele Facetten hat und es deshalb nie langweilig wird: Technik, Kreativität, Wissen um die Maschinen etc sind nur einige Aspekte. Außerdem ist es interessant zu wissen, dass man ein Stück «Schweiz» schafft.

Wie wird dein Job in 5 Jahren aussehen?

Ich hoffe sehr, dass die Menschen in 5 Jahren immer noch den Wert des Bargeldes und die damit verbundene Unabhängigkeit zu schätzen wissen, obwohl viele Transaktionen schon jetzt bargeldlos abgewickelt werden. D.h. solange es Bargeld gibt, braucht man Münzen und auch Graveur:innen.

Welche Rolle spielt der PVB deiner Meinung nach heute für die Arbeitswelt von morgen?

In unserer Welt gibt es immer mehr Menschen und noch mehr Interessen. Tagtäglich gilt es, neue Konfrontationen aber auch neue Herausforderungen zu bewältigen. Mit dem PVB hat man einen zuverlässigen Partner, der einem hilft, auch mal in turbulenten Zeiten einen ruhigen Kopf zu bewahren oder der einem auch in etlichen Situationen beratend zur Seite steht.



Ich bin froh, dass es den PVB gibt. Vielen Dank!

Cher.e.s membres de l'APC,



Ma décision de démissionner du comité directeur a été particulièrement difficile à prendre. Mettre un terme à un engagement assumé avec passion et conviction, c'est difficile. L'âme du militant syndical est toujours là. Etre syndicaliste, ce n'est pas seulement participer à des comités, assister à des séances, mais c'est aussi être à l'écoute de ses collègues de travail au quotidien et agir. Agir en les conseillant, en les soutenant, intervenir pour elles et eux et remonter l'information à l'APC. La Confédération se veut être un employeur exemplaire, mais c'est loin d'être toujours le cas. Et nos collègues ont trop souvent peur de se plaindre.

Agir, c'est aussi toujours y croire, penser qu'il y a toujours une solution et ne pas se résigner. Et plus nous agissons, plus nous, le syndicat, sommes pris au sérieux et respectés; cela profite à tou.te.s.

Je me souviens d'un ancien directeur de ressources humaines en charge du Corps des gardes-fortifications (CGF) du Gothard qui me disait qu'il ne parviendrait pas à trouver le sommeil tant que tous les collaborateurs du CGF dont l'emploi avait été supprimé n'auraient pas retrouvé un nouveau poste de travail. C'était au début des années 2000, une époque où les ressources humaines de nombreux offices distribuaient automatiquement le bulletin d'adhésion de l'APC lors de l'engagement de nouveaux collaborateurs et collaboratrices. Et en remontant encore un peu plus loin dans le temps, à l'époque d'Otto Stich, les négociations salariales étaient vite bouclées et se terminaient avec une partie de jass.

Les conditions de travail se sont durcies. Notre défi était, et demeure, d'être apte à y répondre. L'humain est aujourd'hui considéré comme un facteur de coût. A travers mon engagement pour l'APC, j'ai pu contribuer à la transformation de notre organisation, d'association en syndicat. Il y a eu quelques étapes déterminantes dans cette évolution: l'adhésion à l'USS,

d'abord comme organisation associée puis comme membre, l'engagement de Maria Bernasconi, parlementaire fédérale, en tant que secrétaire générale de l'APC pour mieux défendre nos intérêts, puis l'élection de notre excellente présidente, Barbara Gysi, parlementaire elle aussi. La place des femmes dans notre organisation a aussi radicalement changé. A mon arrivée, l'APC était un club d'hommes, les femmes avaient tout juste droit à un strapontin. Le secrétariat s'est professionnalisé avec l'engagement d'une spécialiste en communication et d'une juriste. Il a fallu du temps pour changer notre fonctionnement afin d'être davantage présent sur le terrain, plus proche et plus visibles pour nos membres et les employé.e.s de la Confédération, des EPF et des entreprises de la Confédération. Aujourd'hui, cette priorité est reconnue; seules nos ressources sont limitées pour la mettre en œuvre autant que nous le voudrions. Et enfin, nous avons initié le processus pour collaborer avec le SSP, toujours dans le but de nous renforcer. Je tiens à remercier de tout cœur, toutes celles et ceux qui ont contribué avec moi à ce projet. C'est un travail d'équipe!

Je quitte aujourd'hui mes fonctions au sein de l'APC avec l'assurance que notre organisation est dans de très bonnes mains, j'en suis intimement convaincu. Cela a facilité ma décision de mettre un terme à mon engagement actif dans les instances nationales de l'APC, toujours exercé avec beaucoup de passion.

René Simon Meyer, vice-président de l'APC

#LaChronique

«En quoi l'APC se distingue-t-elle encore d'un syndicat résolument positionné à gauche?»

Cette question pertinente, posée par l'un de nos membres en réaction à une newsletter sur la grève des femmes, m'a interpellée et je souhaite y revenir dans cette chronique.

L'APC n'est pas un parti de gauche en soi et sa motivation première n'est pas de s'aligner systématiquement sur la politique de «gauche». Il est d'ailleurs bien stipulé dans nos statuts que l'APC est neutre d'un point de vue politique et religieux. Il n'en demeure pas moins que nous avons pour mission de préserver les réalisations sociales et matérielles inhérentes aux conditions de travail et à la qualité de vie de nos membres et du personnel de la Confédération.

Pour mener à bien cette mission, nous devons côtoyer les instances politiques car ce sont elles qui prennent les décisions sur les conditions de travail du personnel de la Confédération. Il est donc essentiel de collaborer avec les différentes représentations politiques du Parlement. Dans la plupart des cas, nous pouvons compter sur le soutien des partis de gauche et d'une composante du Centre. Il s'agit-là d'un fait incontestable.

En ce qui concerne les autres représentations politiques, dont fait hélas partie une large représentation du Centre, elles sont jusqu'à présent à l'origine des offensives lancées à l'encontre des employé.e.s de la Confédération appelant à procéder à des



réductions massives de leur effectif. Cela prouve aussi que le Parlement a durci le ton ces dernières années sur les conditions de travail du personnel fédéral. Par voie de conséquence, l'APC s'est peut-être aussi endurcie.

En tant qu'association du personnel de la Confédération, nous avons le devoir de défendre les conditions de travail des employé.e.s fédéraux tout en visant des améliorations. Pour ce faire, nous nous engageons pour tous les thèmes liés au travail. Nous pensons notamment à la grève des femmes de l'année prochaine, même si ce sujet retient déjà toute l'attention auprès de nos membres. Au sein de l'APC nous avons aussi de nombreuses personnes qui s'engagent concrètement en faveur de l'égalité car cette préoccupation est toujours d'actualité et a un impact sur les conditions de travail de nos membres. Nous sommes d'avis qu'une association défendant les intérêts du personnel doit pouvoir composer avec une certaine diversité, sans pour autant partager le même avis sur tous les sujets ou user du même ton. En effet, l'APC englobe l'ensemble du personnel de la Confédération, avec les fonctions les plus diverses: cela va du personnel de nettoyage de l'OFCL aux ambassadeurs du DFAE. Nous sommes d'ailleurs convaincus que cette diversité empreinte d'une culture du dialogue franche et ouverte représente une force.

Jérôme Hayoz, secrétaire général de l'APC

Succès des négociations de l'APC pour les mesures salariales du personnel fédéral

4'279 signatures ont pesé de tout leur poids lors de la troisième ronde de négociations salariales avec le conseiller fédéral Ueli Maurer; la compensation du renchérissement pour le personnel a pu être négociée à 2,5%.

La situation de départ pour les négociations salariales était difficile: d'une part, il n'était pas encore clair l'année dernière qu'une augmentation aussi massive des prix allait avoir lieu. D'autre part, les attentes des employé.e.s étaient légitimement grandes au vu de l'inflation élevée (prévision de 3,0%) et de la nouvelle augmentation des primes d'assurance maladie (de 6,6% en moyenne). Lors des deux premières rondes de négociations, le conseiller fédéral Maurer a laissé entendre qu'il ne serait pas possible d'aller au-delà des 2% fixés. Afin d'augmenter la pression et d'obtenir le soutien du personnel, l'APC a lancé en octobre une pétition «La pleine compensation du renchérissement pour toute.s». 4279 collègues l'ont signée! Ce chiffre a été remis symboliquement au conseiller fédéral Maurer lors de la dernière ronde et a eu un impact sur les discussions. Nous n'avons certes pas pu obtenir la totalité du renchérissement de 3%, mais 2,5%, ce qui est un compromis satisfaisant.



© OFPER

Pour l'APC, il est toutefois clair que le renchérissement qui n'a pas encore été compensé devra être accordé l'année prochaine. Si tel ne devait pas être le cas, cela signifierait une baisse du pouvoir d'achat des employé.e.s de la Confédération. C'est pourquoi nous avons convenu avec le conseiller fédéral Maurer que la situation devait être observée et que d'autres discussions auraient lieu à ce sujet l'année prochaine. Le conseiller fédéral Maurer transmettra cette information à son ou sa successeur.e.

des rentes par Publica s'est encore plus éloignée en raison de la sous-couverture actuelle de la caisse de pension. Le renchérissement devrait donc être financé par des fonds fédéraux supplémentaires. Le Conseil fédéral est également conscient de l'aggravation de la situation des retraité.e.s, en particulier de celles et ceux qui ont des rentes basses ou moyennes. Il a donc été convenu qu'un état des lieux serait dressé l'année prochaine afin de définir les bases de la suite à donner à cette question.

Jérôme Hayoz

Dans la pétition, nous avons également demandé la compensation du renchérissement sur les rentes du 2^e pilier. Sur cette question, la situation de départ est incomparablement plus complexe. Une augmentation

Le nouveau site internet de l'APC est en ligne!

En cette fin d'année, nous arborons un nouveau look contemporain! Une typographie soigneusement choisie et une structure claire permettent un accès rapide et facile à tous les sujets – laissez-vous convaincre en vous rendant sur www.pvb.ch!



Domaine des EPF

Echange entre commissions du personnel

Chaque année, les associations du personnel du domaine des EPF échangent en présentiel sur des questions liées au personnel. L'APC est invitée à participer à cette importante manifestation. La réunion a eu lieu le 8 septembre 2022 à ETHZ Hönggerberg à Zurich. Le sujet principal discuté était les entretiens d'évaluation des collaborateurs et collaboratrices, notamment la manière de les conduire dans les différentes entités, leur utilité etc. Il s'avère que les entretiens d'évaluation se font régulièrement et systématiquement dans toutes les institutions du domaine des EPF, sauf à l'EPFL, où ils ne sont pas aussi systématiques. Les participant.e.s à la réunion sont également d'avis que le système salarial du domaine des EPF devrait être réexaminé car il n'atteint pas le but prévu initialement. Les commissions du personnel vont faire une demande commune de révision auprès du Conseil des EPF.

Luc Python





«Le fait que la Confédération, en tant qu'employeur, puisse prendre des décisions unilatérales est un non sens»

Amèle Debey

Dans le secteur privé, les relations avec le personnel sont réglées par une convention collective de travail (CCT). Au sein de la Confédération, comme de la majorité des cantons, les lois régissent les relations de travail. Pour quels résultats et quelles conséquences? Bilan.

«Le partenariat social représente la volonté de résoudre les problèmes liés au personnel ensemble, entre employeurs et employé.e.s. Il implique la volonté de prendre en compte l'intervention des syndicats.» C'est en ces mots que Luc Python, secrétaire de l'Association du personnel de la Confédération (APC) résume cette avancée sociétale, ancrée dans la loi depuis 1911.

Ce fameux bond dans les rapports entre employé.e et employeur se décline sous différentes formes en pratique: au sein de la Confédération, comme de la plupart des cantons (à part celui de Soleure), c'est la loi sur le personnel (LPers) qui régit les conditions de travail. Dans le secteur privé, on fait appel à une CCT.

Rôle des syndicats

Puisque le Parlement vote les évolutions et autres changements dans la loi sur le personnel, à quoi servent les syndicats? «L'APC – avec les autres syndicats – peut énoncer des idées concrètes et proposer des mesures dans le cadre des rencontres régulières avec les représentant.e.s des employeurs appelé Comité de suivi des partenaires sociaux (BAS), explique son secrétaire général Jérôme Hayoz. Elle rencontre aussi régulièrement le chef du Département des finances qui est aussi le chef du personnel de l'administration fédérale. Mais, à mon avis, Le partenariat social devrait davantage se dérouler sur un pied d'égalité afin qu'un équilibre des intérêts puisse s'établir. Dans ce contexte, une CCT présente un net avantage, car elle doit toujours être acceptée et adoptée par les deux parties à l'issue d'un processus de négociation, ajoute-t-il. Cela donne aux employé.e.s un droit de codécision et plus de pouvoir. De ce fait, le partenariat social à la Confédération est différent, mais pas moins complexe.»



© La Poste

Tournant historique

Au début des années 2000, c'est grâce à la disparition du statut de fonctionnaire que l'on a pu voir arriver les premières CCT dans des entreprises comme les CFF. Particulièrement à l'aise dans ce genre de contexte, Giorgio Tutti avait alors été en charge d'assurer la transition.

Aujourd'hui président du Syndicat du personnel des transports (SEV), qui gère l'entier du personnel de tout le pays, Giorgio Tutti se rappelle: «C'était historique, car cela n'avait pas bougé depuis 1927. Cela a lancé le mouvement.» Pour Giorgio Tutti, ce changement est une avancée incontestable qui responsabilise davantage les deux parties. Et les employé.e.s en seraient satisfaits: «Aux CFF, l'année de

la première CCT, nous avons fait un sondage parmi les employé.e.s. Ils ont été près de la moitié à répondre pour une satisfaction d'environ 90 %. Aujourd'hui, ce n'est même plus un sujet.»

Car si on en croit le porte-parole du syndicat Unia, Lucas Dubuis, les avantages des CCT sont nombreux par rapport aux relations de travail qui sont seulement régies par la Loi sur le travail ou le Code des obligations: elles fixent les salaires minimums, l'octroi d'un 13^e salaire, la possibilité de prendre une retraite anticipée, une cinquième semaine de vacances, des horaires de travail en dessous des 45 à 50 heures par semaine possibles, etc. «À l'échelle d'une branche économique, explique-t-il, ces dispositions sont des garde-fous importants pour ga-



© UNIA



rantir des conditions de travail équitables et que la concurrence entre les entreprises ne se fasse pas au détriment de la santé et des conditions de vie des salarié.e.s. Elles sont également garantes de la redistribution des revenus du travail.»

Qui plus est, l'existence d'une CCT permet à des représentant.e.s syndicaux externes d'intervenir de manière indépendante sur la base d'un mandat donné par les employé.e.s. Ce qui n'est pas négligeable en cas de conflit interne, de harcèlement ou de mobbing.

La Confédération à la traîne?

Alors, le secrétaire général de l'APC est-il satisfait que ce soit la loi sur le personnel qui régisse les rapports de travail entre employé.e.s et employeurs au sein de la Confédération? «On peut voir le verre à moitié vide ou à moitié plein, tente-t-il de tempérer. Les avantages de la loi sur le personnel résident dans le fait que l'influence de l'administration et de la politique, ainsi que le fonctionnement de la politique suisse, assurent une grande stabilité et donc une prévisibilité des conditions de travail. Mais le fait que la Confédération, en tant qu'employeur, puisse prendre des décisions unilatérales est une aberration dans un pays où l'on parle sans cesse de la force des CCT et du partenariat social.»

«Lors de réorganisations touchant le personnel, nous sommes invités à la table des négociations... et si ce n'est pas le cas, nous imposons notre présence, explique-t-il encore. Nous exerçons également une fonction de surveillance pour que les conditions de travail soient respectées et intervenons si nous avons

connaissance d'un quelconque non-respect. Le fait que nous soyons reconnus en tant que partenaires sociaux nous permet aussi de défendre individuellement nos membres qui rencontrent des difficultés au travail. Nous consacrons également beaucoup au travail de lobbying au Parlement. Il n'est toutefois pas vraiment facile d'obtenir des majorités pour les préoccupations du personnel fédéral, compte tenu de la composition actuelle du Parlement. Mais du point de vue d'un syndicaliste, négocier une CCT pour le personnel fédéral serait un défi



© VBS/DDPS



© CFF

passionnant. Avec le risque toutefois qu'en cas de rapport de force défavorable, cela pourrait se retourner contre le personnel.»

Pour Luc Python aussi, la LPers peut être à la source de frustrations: «Dans l'administration fédérale, les syndicats sont entendus, peuvent faire partie de leurs revendications, mais il s'agit de recommandations. Dans le cadre d'une CCT, où les syndicats sont acteurs de la négociation. Il y a un rapport de force entre le patronat et les syndicats. Dans la CCT c'est plus frontal et il y a moins d'intermédiaire. On peut plus rapidement en modifier les articles.»

En fait, le passage de la loi sur le personnel à une CCT pourrait, semble-t-il, faciliter le travail des syndicats. Lui donner davantage de substance. Le cas de la réorganisation de l'Office fédéral des douanes et sécurité des frontières (OFDF) actuellement en cours, en est un bon exemple.

«La réorganisation de l'OFDF est très controversée depuis le début, raconte Jérôme Hayoz. La direction de l'OFDF a pris de nombreuses décisions qui n'ont pas été comprises par le personnel ou qui ne lui ont pas été suffisamment bien communiquées et ont aussi détérioré les conditions de travail. Les associations de personnel et les syndicats attirent régulièrement l'attention sur les dysfonctionnements et ceux-ci sont pris en compte, mais pas suffisamment dans la mise en oeuvre. Pour nous, il est essentiel de ne pas baisser la tête sur ces questions et d'attirer sans cesse l'attention sur les dysfonctionnements. C'est certes épuisant, mais cela fait partie de notre travail. Cependant, cette réorganisation est loin d'être aboutie, car la loi correspondante va maintenant être soumise au Parlement. Nous aurons alors de nouvelles possibilités d'exercer une influence en faveur des employé.e.s concerné.e.s.»

C'est dans ce genre de cas que les employé.e.s ont besoin de l'aide de syndicats comme l'APC: «Nous nous engageons pour qu'il n'y ait pas de suppressions d'emploi mais que chaque employé.e trouve

un emploi dans la nouvelle organisation, explique le secrétaire général. L'employeur doit donner les moyens aux employé.e.s d'acquérir de nouvelles compétences dans le cadre de la nouvelle organisation. Les employé.e.s qui le désirent doivent avoir la possibilité de se former aux nouvelles technologies par exemple. Cela signifie que l'employeur doit mettre la formation, le temps et les moyens financiers à disposition des employé.e.s. Nous

nous engageons aussi pour l'élaboration de plans sociaux généreux pour protéger les personnes touchées par la réorganisation. Les personnes concernées doivent être soutenues activement dans leur réorientation.»

Et pour les cantons?

Le personnel des différents cantons est soumis à une loi cantonale. Pas de convention collective, sauf à Soleure, qui fait office de pionnier. En effet, l'administration cantonale, mais également les tribunaux, la police, le personnel enseignant et même l'ensemble du personnel hospitalier (qui ne sont pas employés par le canton mais par Solothurner Spitaler AG) sont soumis à une CCT.

Mirco Müller, de l'association des employé.e.s du canton, ne pourrait pas être plus élogieux quant à ce

qu'il perçoit comme une évolution. Selon lui, les négociations ont été dépolitisées par le passage de la loi sur le personnel à une CCT: «Les négociations d'aujourd'hui avec les partenaires sociaux sont plus ciblées et contribuent ainsi de manière décisive à l'humeur positive et à la satisfaction du personnel du canton de Soleure, explique-t-il. Grâce à cette CCT, le canton de Soleure dispose d'un droit du personnel public moderne et innovant. Les conditions de travail ne sont pas dictées "d'en haut", mais négociées sur un pied d'égalité dans le cadre du partenariat social. Les décisions sont prises sur la base de critères factuels plutôt que sur des considérations politiques. De plus, le travail en commission paritaire est plus léger et plus rapide que la voie politique avec la concertation, les procédures des conseils cantonaux, etc. De plus, le résultat des négociations salariales annuelles ne doit être décidé que par le Conseil d'Etat, et non plus par le Grand Conseil. Nous sommes extrêmement satisfaits de notre CCT!»

Du côté de Fribourg, toujours soumis à la loi cantonale, on déplore les failles de ce partenariat social qui ne permet pas de mener un véritable processus de négociation. Bernard Fragnière, le président de la FEDE, la fâtière des associations de personnel de l'Etat de Fribourg, explique la lourdeur de la tâche: «Ce mode de fonctionnement positionne la représentation des salariés en situation de faiblesse par rapport à l'employeur. Le Conseil d'Etat nous consulte mais décide ensuite des conditions qu'il met en place pour le personnel. Ce mode de fonctionnement est insuffisant et la participation des collaborateurs et collaboratrices également. Ça se traduit notamment sur un fonctionnement insatisfaisant des mécanismes de prévention et protection de la



© ETH Zürich



santé des employé.e.s, je pense en particulier pour les questions de gestion des conflits et de protection de la personnalité.»

Alors, les autres cantons pourront-ils emboîter le pas à Soleure? Pour changer la loi, il faudrait passer par les organes législatifs cantonaux.

Autre cas de figure

Pour les entreprises privées qui n'ont pas signé de CCT, c'est la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises qui s'applique, explique le syndicat Unia. «À partir de 50 employé.e.s, les salarié.e.s peuvent élire une commission du personnel chargée de représenter leur intérêts auprès de la direction. Cette commission doit avoir accès aux informations nécessaires pour pouvoir travailler, narre Lucas Dubuis. Le problème qui se pose alors est le lien de subordination entre les employé.e.s et l'employeur. Dans les branches sans partenariat social et sans CCT, un contrat-type de travail peut être imposé par les autorités et des commissions tripartites sont chargées d'y surveiller les salaires pour éviter le dumping.»



Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras

René-Simon Meyer est le vice-président de l'APC. Il a une longue expérience du sujet, puisqu'il a toujours été très engagé dans le mouvement syndical genevois. Du haut de son observation globale de la situation, il se déclare – lui aussi – plutôt favorable à une CCT.

«Les ordonnances sont aussi négociées, mais il y a toujours une partie plus forte au contrat, selon lui. Par exemple, avant 2001, nous avions le statut de fonctionnaire, donc une très bonne protection contre les licenciements. Avec des révisions successives, ces conditions se sont allégées de plus en plus, la protection a diminué et il est devenu plus facile pour l'employeur de licencier. Mais les CCT ne sont pas figées dans le marbre non plus, les conditions s'appliquent dans la durée de sa validité.» René-Simon Meyer ajoute: «Une convention collective reflète l'esprit du partenariat social. A la Confédération, nous disposons d'une déclaration commune d'intention des partenaires sociaux de la Confédération que nous signons. Ceci n'empêche pas certains directeurs ou directrices d'office, chef.fe.s du personnel, voir «chevaillons» de se moquer au quotidien des syndicats et par là, du partenariat dans leur office. Les exemples ne manquent pas et les employé.e.s concerné.e.s en subissent les conséquences. Nos secrétaires d'association y sont régulièrement confronté.e.s. Sur ce point une CCT n'y changerait rien; il y a aussi des mauvais élèves parmi les signataires de CCT.»

Il se murmure que, dans certaines situations, les syndicats ne veulent pas de CCT, car ils trouvent que les employé.e.s sont mieux protégés par la loi cantonale. Ils craignent un déséquilibre lors des négociations de la convention collective, qui aboutirait à de moins bonnes conditions de travail pour les employé.e.s.

Lorsqu'on lui demande pourquoi Fribourg n'emboîtera pas le pas de Soleure, Bernard Fragnière tranche en effet: «Par crainte de la perte de statut de droit public avec un danger de voir les administrations aligner les conditions du secteur public sur celles du droit privé, moins avantageuses.»

Interview croisé entre le conseiller fédéral Ueli Maurer...



Dans le cadre du partenariat social, vous êtes régulièrement en contact avec des représentant.e.s d'associations de personnel et de syndicats. Quelle importance accordez-vous à ces contacts? Quelles sont leurs limites?

Ces contacts sont extrêmement précieux. J'apprécie beaucoup les échanges avec les associations. Les limites se situent davantage dans les différents rôles et tâches qu'au niveau des contacts. C'est précisément pour cette raison qu'il y a lieu de privilégier des échanges étroits pour trouver des solutions favorables issues d'un large consensus.

Il importe surtout de maintenir des contacts intenses et de privilégier la compréhension mutuelle quant au rôle du partenaire de discussion.

En tant que Chef du personnel d'un des plus grands employeurs de Suisse, quel regard portez-vous sur l'évolution du monde du travail? Quelle est la responsabilité de l'employeur?

La concurrence pour attirer les meilleurs talents est de plus en plus forte. Dans ce domaine, l'administration est également mise à contribution. Nous avons d'emblée l'avantage de véhiculer l'image d'un bon employeur, fiable et en mesure d'offrir des conditions de travail attrayantes. D'une manière générale, on aime travailler à la Confédération et cela restera aussi un de nos atouts à l'avenir.

Le monde de l'économie évolue très vite. En Suisse, le partenariat social est ancré dans la loi depuis 1911. Le dialogue avec les associations de personnel et les syndicats fait toujours partie intégrante de l'économie suisse. A votre avis, comment ces relations vont-elles évoluer et comment sera-t-il possible de les améliorer?

Les partenaires sociaux et les employeurs vivent dans le même monde du travail et poursuivent donc en fin de compte le même objectif, qui consiste à garantir la stabilité. Le partenariat traditionnel peut aller de l'avant ainsi. Je ne pense pas qu'il y ait beaucoup d'améliorations à apporter: il importe surtout de maintenir des contacts intenses et de privilégier la compréhension mutuelle quant au rôle du partenaire de discussion.

Votre mandat se termine dans quelques semaines. Avez-vous une anecdote ou une expérience à évoquer sur les liens que vous avez eus avec les employé.e.s fédéraux durant toutes ces années?

Je n'ai pas d'anecdote à raconter en particulier mais j'ai ressenti une ambiance très détendue durant ces échanges, même si nous avons dû nous battre pour trouver des solutions. Nous avons aussi réussi à apporter une touche d'humour et à privilégier les contacts personnels au-delà du cadre formel des réunions.

Interview: Luc Python
et Elias Toledo



... et la conseillère nationale et présidente de l'APC Barbara Gysi

“ Un bon partenariat social est aussi gage de stabilité et de paix du travail pour l'économie et la société. ”

En qualité de présidente de l'APC quel est ton avis sur le partenariat social avec l'administration fédérale? Où se situent les limites de ce partenariat?

L'administration fédérale prend au sérieux le partenariat social comme tel et reconnaît l'APC en tant qu'association. La collaboration repose sur l'équité et le respect mutuel. Les bases légales sont en principe respectées. Il y a cependant des thèmes sur lesquels nous avons souvent le sentiment de passer pour des revendicateurs en tant que partenaire social. Il nous semble aussi parfois que la Confédération prend des décisions unilatérales, négligeant ainsi le dialogue avec les partenaires sociaux.

Le partenariat social est aussi perçu différemment selon les départements. Contrairement aux partenariats sociaux liés par des conventions collectives, ceux qui ont une base légale offrent moins de marge de manœuvre, les points forts du partenariat social se constituent alors différemment.

Comment la Confédération fait-elle face à l'évolution du monde du travail en tant qu'employeur et quel est ton regard à ce propos?

La Confédération prend en compte les changements et tente de se positionner comme un

employeur moderne. La pandémie a certainement joué un rôle dans ce contexte et accéléré la tendance. En ce qui concerne le Travail 4.0, il y a eu des adaptations avec la volonté de traduire ce concept pour l'administration. Compte tenu du fait qu'il y aura une grande vague de départs durant cette prochaine décennie, la Confédération prend les bonnes mesures. Les besoins des jeunes travailleurs et travailleuses ont fortement évolué. Il importe de prendre en compte ces besoins et d'éviter des restructurations à leur détriment.

Pourquoi le partenariat social est-il si important? Quel est son apport à l'économie et que pourrait-on améliorer à ton avis?

De bonnes conditions de travail et les acquis sociaux ne vont pas de soi: il faut lutter pour les obtenir et les maintenir. Si en plus, le taux de syndicalisation est élevé, les syndicats et associations peuvent jouer un rôle prépondérant dans le partenariat social.

Un bon partenariat social est aussi gage de stabilité et de paix du travail pour l'économie et la société. En principe, il faudrait étendre le partenariat social car il n'est de loin pas ancré dans toutes



les branches du secteur économique. Je relèverais également que le partenariat social doit régulièrement faire face à des attaques.

Au terme de cette année, as-tu un message à adresser aux employé.e.s fédéraux en tant que présidente de l'APC?

J'aimerais remercier tou.te.s les employé.e.s de la Confédération, de ses entreprises et du domaine des EPF pour leur précieux travail qu'ils et elles accomplissent chaque jour en faveur de nous tou.te.s.

Je serais également très heureuse d'accueillir de nouveaux membres au sein de l'APC, car l'union fait partout la force. C'est le cas pour la Confédération, ses entreprises proches et le domaine des EPF.

Pour terminer, je vous souhaite à toutes et à tous de belles fêtes de fin d'année et mes meilleurs vœux pour 2023.





C'est quoi ton job?

Gilles Durieux travaille chez MétéoSuisse à Payerne comme collaborateur technique depuis 2005.

Il est membre du comité de la section de Payerne. En quoi consiste son travail?

Quelles sont ses réflexions sur le monde du travail de demain?

Interview: Luc Python



Qui êtes-vous?

Je suis né en Belgique et ai déménagé en Suisse à l'âge de 4 ans. J'ai fait ma scolarité dans le canton du Jura où vit encore toute ma famille. En ce qui concerne ma formation, j'ai débuté mes études par un CFC en électronique

avant de faire une maturité professionnelle technique et de suivre une formation en TIC (Technologie de l'Information et de la Communication) à la Haute Ecole d'ingénieur (HES) à Fribourg. J'ai complété ma formation par un diplôme de Chef de Projet en cours d'emploi. J'ai 42 ans et un fils de 9 ans. J'habite à Rueyres-les-Prés, près de Payerne.

Où travaillez-vous?

Je travaille à MétéoSuisse sur le site de Payerne depuis 18 ans. J'y ai commencé en tant que stagiaire au laboratoire d'électronique, placé par le SOMS pour faire «un stage premier emploi» après mes études. J'ai travaillé dans la conception, la réalisation et le contrôle de simulateurs d'instruments de mesures météo. Ensuite, en tant que responsable technique du réseau d'aérobiologie (mesure des pollens). J'ai ensuite obtenu plusieurs prolongations de contrats à durée déterminée sur différents projets et, après 4 ans, j'ai été engagé avec un contrat à durée indéterminée pour finir à mon poste actuel.

En quoi consiste votre travail?

J'ai deux casquettes. Je suis responsable technique du réseau de mesures de rayonnement solaire (SACRaM: Swiss Alpine Climate Radiation Monitoring). Je m'occupe de la maintenance préventive et corrective ainsi que de l'assurance qualité de la mesure des instruments installés sur les différentes stations.

Je suis également chef de projet. Je gère différents projets de diverses ampleurs avec plusieurs partenaires tels que l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) ou la Centrale d'Alarme Nationale (CENAL) pour la protection de la population en matière de radioactivité. Un des projets qui vient de se terminer consistait à remplacer toutes les sondes radioactives arrivées en fin de cycle de vie installées sur le réseau, soit 78 stations. Ou encore je dirige actuellement le projet visant le remplacement du capteur de référence climatologique pour la mesure de la température et de l'humidité sur les stations SMN (Swiss Meteorological Network).

Qu'est-ce qui vous plaît dans votre travail?

J'ai la chance énorme de pouvoir combiner «travail et passion». C'est-à-dire qu'avec les deux fonctions que j'exerce, je me déplace régulièrement vers les stations qui composent le réseau par exemple, Davos, Locarno, Jungfraujoch ou encore Zermatt. J'adore cet aspect de mon travail qui me permet de passer du temps dans la nature ou en montagne tout en travaillant.

Lorsque je suis à Payerne, je me rends toujours au bureau car j'aime travailler en présentiel et pouvoir profiter d'échanges sociaux.

J'exerce un travail très diversifié, à la pointe de la technologie au niveau de la technique de mesure des instruments. J'aime aussi collaborer avec nos fournisseurs pour développer de nouveaux instruments de mesure.

Quel est le rôle de l'APC par rapport à l'évolution du monde du travail?

Le monde du travail actuel doit faire face à de nombreux défis. Le rôle de l'APC est de s'engager sans relâche pour le maintien de bonnes conditions de travail. Ce qui me séduit dans l'APC, c'est sa totale indépendance financière. Je viens de rejoindre le comité de la section de Payerne car je désire devenir une personne de contact de l'APC auprès de mes collègues chez MétéoSuisse. Pour avoir plus de poids et pour améliorer les choses, comme le dit l'adage: «Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin...» alors rejoignez-nous!

Care socie e cari soci dell'APC,



la decisione di dare le dimissioni dal comitato direttivo è stata particolarmente sofferta. Il cuore del militante sindacale non può smettere di battere e non è facile mettere fine a un impegno svolto con passione e convinzione per tanto tempo. L'attivismo sindacale va ben oltre le nomine in un comitato e la partecipazione alle riunioni. Significa soprattutto ascoltare le colleghes e i colleghes di lavoro e agire. Agire dando loro dei consigli, assicurando loro un appoggio e intervenendo in loro favore, magari facendo arrivare le informazioni fondamentali all'APC. Sebbene la Confederazione voglia essere un datore di lavoro esemplare, non sempre ci riesce. Non per nulla le nostre colleghes e i nostri colleghes hanno paura di esprimere a voce alta le loro critiche.

Agire implica anche crederci, pensare che ci sia sempre una soluzione e mai arrendersi. Più agiamo, più il sindacato è preso sul serio e viene rispettato. A vantaggio di tutte e di tutti.

Ricordo un ex direttore delle risorse umane al Corpo delle guardie delle fortificazioni al Gottardo che un giorno mi disse: «Riuscirò a ritrovare il sonno solo quando tutte le guardie il cui posto è stato soppresso avranno un nuovo impiego». Erano i primi anni 2000, un periodo in cui i responsabili delle risorse umane di molti Uffici distribuivano al personale neoassunto il volantino di adesione all'APC. Se vogliamo andare ancora più indietro nel tempo, posso raccontare di quando, sotto Otto Stich, i negoziati salariali si risolvevano presto e bene con una partita a carte.

Le condizioni si sono fatte più dure. La nostra sfida è e rimane quella di sapere farvi fronte. Le persone sono oggi considerate un fattore di costo. Con il mio impegno al servizio dell'APC, ho potuto contribuire alla trasformazione della nostra organizzazione da associazione a sindacato, un percorso che è stato segnato da tappe importanti, una fra tutte l'adesione all'USS, dapprima come organizzazione associata poi come membro a tutti gli effetti. Ma sono state determinanti anche l'elezione della parlamentare Maria Bernasconi a segretaria generale, grazie alla quale abbiamo potuto difendere meglio i nostri interessi, e l'elezione alla presidenza di Barbara Gysi, anche lei parlamentare. La posizione delle donne in seno alla nostra organizzazione è quindi cambiata radicalmente. Al mio arrivo, l'APC era un bastione maschile, alle donne restava forse un posticino in panchina. Nel corso degli anni il segretariato ha incrementato la propria professionalità assumendo una specialista nel campo della comunicazione e una giurista. Ci è voluto del tempo per cambiare la nostra impostazione ed essere più presenti sul terreno, acquistare visibilità e vicinanza sia nei confronti delle nostre socie e dei nostri soci che dei dipendenti della Confederazione, dei politecnici e delle aziende parastatali. Oggi questa è una priorità riconosciuta. Purtroppo, le risorse di cui disponiamo per mantenere la nostra posizione come vorremmo sono limitate. Abbiamo anche avviato il processo di fusione con il sindacato VPOD/SSP che ci permetterà di rafforzare la nostra posizione. Tengo a ringraziare di cuore tutti coloro che, come me, stanno contribuendo al raggiungimento di questo obiettivo. È un lavoro di squadra!

Lascio oggi la mia funzione in seno all'APC con la certezza che la nostra organizzazione è in buone mani. Questo mi facilita la scelta di rinunciare all'impegno attivo in seno agli organismi nazionali dell'APC, un impegno che ho sempre svolto con grande passione.

René Simon Meyer, vicepresidente dell'APC

#LaCronaca

Vorrei prendere posizione su una domanda, senz'altro giustificata, che uno dei nostri soci ha posto in merito a una newsletter sullo sciopero delle donne. La domanda è: «In cosa si differenzia l'APC da un sindacato decisamente di sinistra?».

L'APC non è un partito di sinistra né si allinea sempre a un'ideologia politica di sinistra. I nostri statuti stabiliscono che siamo apartitici e aconfessionali. D'altra parte però specificano che dobbiamo impegnarci a preservare le conquiste sociali e materiali in rapporto alle condizioni di lavoro e di vita dei nostri soci e socie e del personale della Confederazione.

Per adempiere a questo mandato dobbiamo intervenire sul piano politico, proprio laddove vengono prese le decisioni riguardanti le condizioni di lavoro del personale federale. A tal fine dobbiamo collaborare con i partiti rappresentati in Parlamento. Nella maggior parte dei casi a sostenerci sono quasi sempre i partiti di sinistra e, a volte, quelli del centro. È un dato di fatto dal quale non possiamo prescindere.

Le altre aree politiche, tra cui purtroppo una parte sempre più importante delle forze del centro, tendono invece a sferrare attacchi contro il personale federale



e a chiedere massicce riduzioni degli effettivi. Negli ultimi anni i toni delle discussioni sulle condizioni di lavoro del personale federale si sono inaspriti in Parlamento e forse, di riflesso, anche quelli dell'APC.

In quanto APC abbiamo il dovere di difendere le condizioni di lavoro e di batterci per migliorarle. In quest'ottica ci impegniamo per tutte le questioni che interessano il personale. Quindi anche per lo sciopero delle donne dell'anno prossimo, pur sapendo che ciò susciterà divisioni tra le nostre file. A prescindere da questo, all'interno dell'APC ci sono anche molte persone che si adoperano per un'effettiva parità di genere, una preoccupazione che resta d'attualità e riguarda tutti. Riteniamo che in un'associazione del personale possa esserci spazio per una certa diversità di opinioni e toni. Dopotutto l'APC rappresenta tutte le categorie del personale federale, da addette e dagli addetti alle pulizie dell'UFCL alle ambasiciatrici e agli ambasciatori del DFAE. La nostra forza sta proprio in questo pluralismo e nell'apertura alla discussione.

**Jérôme Hayoz,
segretario generale dell'APC**

«Il fatto che la Confederazione, nel suo ruolo di datore di lavoro, possa decidere unilateralmente è un'aberrazione»

Amèle Debey

Nel settore privato il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto collettivo (CCL). A livello di Confederazione e nella maggior parte dei Cantoni, è la legge a fornire la base per il partenariato sociale. Con quali risultati e conseguenze? Ecco un bilancio.

«Il partenariato sociale incarna la volontà di datori di lavoro e dipendenti di risolvere insieme i problemi che riguardano il personale. Implica però anche la disponibilità ad accettare l'intervento dei sindacati». È in questi termini che Luc Python, segretario dell'Associazione del personale della Confederazione (APC), riassume questa conquista sociale, incarnata nella legge dal 1911.

Questo legame tra impiegati e datori di lavoro si declina in vari modi: in Confederazione e nella maggior parte dei Cantoni (ad eccezione di Soletta) è disciplinato dalla legge sul personale (LPers). Nel settore privato trovano invece applicazione i CCL.

Il ruolo dei sindacati

Partendo dal principio che è il Parlamento ad approvare qualsiasi modifica della legge sul personale, viene spontaneo chiedersi a cosa servono i sindacati. «L'APC, come gli altri sindacati, può formulare proposte concrete e suggerire misure nell'ambito degli incontri con le rappresentanze dei datori di lavoro organizzati dal Comitato di seguito delle parti sociali (BAS)», spiega il segretario generale Jérôme Hayoz. L'APC incontra regolarmente anche il capo del Dipartimento federale delle finanze che può tranquillamente essere considerato il capo del personale dell'Amministrazione federale. Secondo Hayoz il partenariato sociale dovrebbe essere impostato su basi più paritarie per garantire un solido equilibrio tra gli interessi in gioco. Da questo punto di vista, il CCL ha il vantaggio di essere frutto di un

processo negoziale. Entrambe le parti devono approvarne i contenuti. Ciò significa che il personale ha un diritto di codecisione e un potere maggiore. Per quanto poggi su basi diverse, il partenariato sociale alla Confederazione non è meno complesso.

Svolta storica

È grazie alla soppressione dello statuto di funzionario nei primi anni 2000 che è stato possibile introdurre i CCL nelle imprese parastatali come le FFS. Nella fase di transizione Giorgio Tuti, molto a suo agio in questo contesto, ha avuto un ruolo di primo piano.

L'attuale presidente del Sindacato del personale dei trasporti (SEV), che rappresenta tutto il personale del settore, dai conducenti di autobus ai piloti d'aereo, ricorda: «È stato un momento storico dopo la calma piatta in cui vivevamo dal 1927. Una scossa per tutto il movimento. Per Giorgio Tuti, si è trattato di un passo avanti fondamentale che responsabilizza maggiormente le parti per la soddisfazione soprattutto dei dipendenti: «L'anno in cui è stato introdotto il primo CCL alle FFS, abbiamo condotto un sondaggio tra il personale. Quasi la metà si dichiarava soddisfatta al 90 per cento. Oggi non se ne parla nemmeno più».

Stando al portavoce del sindacato Unia, Lucas Dubuis, i CCL hanno molti più vantaggi rispetto alla legge sul lavoro o al Codice delle obbligazioni. Disciplinano i salari minimi, la tredicesima mensilità, il pensionamento anticipato, la quinta settimana di

vacanza, gli orari di lavoro inferiori a 45–50 ore settimanali ecc. «Queste disposizioni danno a ogni settore economico delle linee guida importanti. Assicurano condizioni di lavoro eque e impediscono che la concorrenza tra imprese vada a scapito della salute e delle condizioni di vita delle salariate e dei salariati. Inoltre, sono garanti della ridistribuzione dei proventi del lavoro».

Un CCL consente peraltro alle rappresentanze sindacali esterne di intervenire in modo indipendente secondo un mandato attribuito dalla base, un aspetto importante in caso di conflitto interno, molestie o mobbing.

La Confederazione dorme?

Il segretario generale dell'APC apprezza il fatto che i rapporti d'impiego alla Confederazione siano retti dalla legge sul personale? «Possiamo vedere il bicchiere mezzo vuoto o mezzo pieno. La legge ha un vantaggio: per come funziona il sistema svizzero, l'influsso dell'Amministrazione e della politica assicura grande stabilità e, di riflesso, una migliore prevedibilità delle condizioni di lavoro. D'altra parte, però, il fatto che la Confederazione, nel suo ruolo di datore di lavoro, possa decidere unilateralmente è un'aberrazione, soprattutto in un Paese in cui si deforma in continuazione la forza dei CCL e del partenariato sociale».

«Nell'ambito delle riorganizzazioni che toccano il personale, siamo invitati al tavolo dei negoziati e quando non veniamo invitati, imponiamo la nostra



© Servizi del Parlamento

presenza», prosegue Hayoz. I sindacati assicurano inoltre la sorveglianza sul rispetto delle condizioni di lavoro e intervengono se rilevano inosservanze. Essere riconosciuti come parti sociali permette inoltre ai sindacati di difendere gli iscritti che devono affrontare personalmente una difficoltà sul lavoro. «Dedicchiamo molto tempo all'attività di lobbying in Parlamento, ma con la composizione attuale non è facile ottenere una maggioranza a sostegno delle preoccupazioni del personale federale». Dal punto di vista sindacale, negoziare un CCL per il personale federale sarebbe una sfida interessante nonostante il rischio che se il rapporto di forza è sfavorevole, si potrebbe ritorcere contro tutto il personale.

Per Luc Python la LPers potrebbe essere causa di frustrazione: «Nell'Amministrazione federale i sindacati vengono ascoltati e possono far valere le loro rivendicazioni, ma si tratta di mere raccomandazioni. Nell'ambito di un CCL, invece, i sindacati sono protagonisti del negoziato. Si instaura un rapporto di forza tra il padronato e i sindacati. Il dibattito è frontale, senza intermediari. È più facile modificare le disposizioni».

Apparentemente il passaggio dalla legge sul personale al CCL potrebbe semplificare il lavoro dei sindacati e conferire loro maggiore spessore. La trasformazione dell'Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini (UDSC), attualmente in corso, ne è un buon esempio.

«La riorganizzazione dell'UDSC è stata da subito molto controversa», spiega Jérôme Hayoz. La direzione dell'Ufficio ha adottato decisioni che il personale non ha capito o che non sono state comunicate correttamente e hanno compromesso le condizioni di lavoro. Le associazioni del personale e i sindacati denunciano regolarmente i malfunzionamenti. Queste segnalazioni vengono sì considerate, ma non in misura sufficiente, soprattutto in fase di attuazione. È quindi importante mantenere alta la guardia e continuare a denunciare i problemi. È faticoso ma fa parte del lavoro di un sindacato. Per tornare all'esempio dell'UDSC, ricordiamo



© FFS

che la trasformazione è lungi dall'essere conclusa. Il Parlamento deve ora occuparsi della revisione della normativa sulle dogane e questo darà ai sindacati la possibilità di esercitare un influsso a favore del personale.

È in casi simili che il personale ha bisogno del sostegno di un sindacato come l'APC: «Ci battiamo contro la soppressione di posti di lavoro e per garantire a ogni dipendente un posto nella nuova organizzazione», precisa il segretario generale. Il datore di lavoro deve offrire alle sue impiegate ed ai suoi impiegati i mezzi per acquisire maggiori competenze in seno alla nuova organizzazione. Chi lo desidera deve poter seguire, ad esempio, una formazione nell'uso delle nuove tecnologie e il datore di lavoro deve mettere a disposizione possibilità formative, ma anche il tempo e il denaro necessari a tal fine. Il sindacato si batte anche per piani sociali generosi a tutela delle persone toccate dalla riorganizzazione. Queste persone vanno sostenute attivamente nel loro processo di riorientamento professionale.

Ed i Cantoni?

I rapporti d'impiego dei dipendenti cantonali sono retti da leggi cantonali. Solo a Soletta, Cantone pioniere, è stato introdotto un CCL il cui campo di applicazione include, oltre al personale dell'Amministrazione cantonale, anche quello dei tribunali e della polizia, gli insegnanti e perfino il personale ospedaliero, sebbene non sia dipendente del Cantone ma della Solothurner Spitaler AG.

Mirco Müller dell'associazione dei dipendenti cantonali spende parole di elogio per quello che considera un grande passo avanti. Ritiene infatti che il passaggio dalla legge sul personale al CCL abbia favorito la depoliticizzazione dei negoziati: «Oggi i negoziati con le parti sociali sono più mirati. Ciò influenza positivamente sia l'ambiente che la soddisfazione del personale. Grazie al CCL il Cantone si è dotato di un diritto del personale moderno e innovativo. Le condizioni di lavoro non vengono imposte dall'alto, ma negoziate su una base paritaria nell'ambito del partenariato sociale. Le decisioni sono prese sulla base di criteri fattuali piuttosto che di considerazioni politiche. Inoltre, la Commissione paritetica lavora secondo modalità più snelle e veloci rispetto alla politica, che è sempre alla ricerca di concertazione e deve seguire iter ben precisi. Senza dimenticare, infine, che il risultato dei negoziati salariali annuali deve essere approvato solo dal Consiglio di Stato e non più dal Gran Consiglio. Siamo estremamente soddisfatti del nostro CCL».

A Friburgo, dove si applica tuttora una legge cantonale, si deplorano le falte di un partenariato sociale che non permette di condurre un vero processo negoziale. Il presidente della FEDE, l'associazione mantello delle associazioni del personale del Cantone di Friburgo, spiega quanto sia pesante e oneroso: «In questo contesto i datori di lavoro si trovano in una posizione di forza rispetto





© UNIA

alle rappresentanze del personale. Per quanto chieda il nostro parere, il Consiglio di Stato decide in autonomia cosa applicare. Questa soluzione è insoddisfacente perché non coinvolge il personale in modo adeguato. Ne consegue che i meccanismi di prevenzione e protezione della salute funzionano correttamente. Mi riferisco in particolare ai temi legati alla gestione dei conflitti e di protezione della personalità».

Gli altri Cantoni dovrebbero forse prendere esempio da Soletta? In ogni caso, la legge può essere modificata solo con il consenso degli organi legislativi cantonali.

il proprio mandato», afferma Lucas Dubuis. «Il problema di questa soluzione è il legame di subordinazione tra gli impiegati e il datore di lavoro. Nei settori senza partenariato sociale e senza CCL, le autorità possono imporre un contratto modello e affidare la sorveglianza dei salari e la lotta al dumping a commissioni tripartite».

Meglio un uovo oggi che una gallina domani

René-Simon Meyer, vicepresidente dell'APC, conosce molto bene la materia vista la sua lunga e intensa militanza nel movimento sindacale ginevrino. Ha una visione globale della situazione e si dice piuttosto favorevole ai CCL.

Un ulteriore scenario

Il sindacato Unia spiega che per le imprese private che non hanno sottoscritto un CCL trova applicazione la legge federale sull'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese. «Nelle aziende che contano più di 50 dipendenti, il personale può eleggere una commissione del personale che rappresenta i loro interessi davanti alla direzione. «Questa commissione deve avere accesso alle informazioni necessarie per adempiere

«Anche le ordinanze vengono negoziate, ma c'è sempre una parte più forte. Ad esempio, prima del 2001, lo statuto di funzionario assicurava un'ottima protezione contro il licenziamento. Con le revisioni successive, le normative sono state progressivamente allentate, la protezione è diminuita e per il datore di lavoro è diventato più facile operare licenziamenti. Tuttavia, nemmeno i CCL sono scolpiti nella pietra: le disposizioni hanno una durata limitata». René-Simon Meyer aggiunge: «Il contratto collettivo riflette lo spirito del partenariato sociale. Alla Confederazione vige una dichiarazione d'intenti approvata dalle parti sociali e quindi anche da noi. Questo non impedisce ai direttori o alle diretrici di alcuni uffici e a certi capi del personale di prendersi regolarmente gioco dei sindacati e, di riflesso, anche del partenariato sociale. Gli esempi in questo senso non mancano. Il personale interessato ne subisce le conseguenze. I segretari e le segretarie delle nostre associazioni conoscono bene il problema. Da questo punto di vista un CCL non cambierebbe nulla: anche tra le parti di un CCL esistono le pecore nere».

Si mormora che in alcune situazioni i sindacati non vogliono il CCL perché ritengono che la legge cantonale protegga meglio il personale. Temono uno squilibrio in sede negoziale che potrebbe andare a scapito dei dipendenti.

Quando gli si chiede perché Friburgo non voglia seguire le orme di Soletta, Bernard Fragnière taglia corto: «Per paura di perdere lo statuto di diritto pubblico, con il rischio di vedere le amministrazioni allineare le proprie condizioni a quelle del settore privato, meno vantaggiose».



© PVB/APC

Delegiertenversammlung 2022

Die Delegierten geben grünes Licht für vertiefende Gespräche mit dem VPOD im Hinblick auf eine Kollektivmitgliedschaft

An der Delegiertenversammlung 2022 am 15. November im «Haus des Sports» haben 40 Delegierte des PVB teilgenommen. Sie haben ein Budget mit zahlreichen Sparmassnahmen genehmigt und grünes Licht für vertiefende Gespräche mit dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) im Hinblick auf eine Kollektivmitgliedschaft gegeben. Ein weiterer Schwerpunkt des Tages: Der Vizepräsident des PVB, René-Simon Meyer, tritt nach langjährigem gewerkschaftlichem Engagement aus der Geschäftsleitung zurück.

Luc Python

In ihrer Begrüssungsrede sprach Nationalrätin Barbara Gysi den Mitgliedern und den Angestellten der Bundesverwaltung und des ETH-Bereich ihren herzlichen Dank für ihre ausserordentlichen Leistungen während der Covid-19-Pandemie und der aktuellen energiepolitisch schwierigen Zeit aus. «Die Bundesangestellten befinden sich stets am Puls der Zeit. Der Lohn, den sie für ihre Arbeit und ihren Einsatz erhalten, ist angemessen», sagte sie. Der Generalsekretär Jérôme Hayoz wies darauf hin, dass die aktuelle Teuerung besonders für kleine und mittlere Einkommen schwierig zu bewältigen sei. Der PVB ist sich dessen bewusst. Er hat deshalb eine Petition lanciert, in der er

vom Personalchef des Bundes, Bundesrat Ueli Maurer, einen vollen Lohn- und Rentenausgleich fordert. Der Jahresbericht 2021 sowie die Berichte der Geschäftsleitung und der verschiedenen Kommissionen wurden diskussionslos genehmigt.

Gewinn dank des Verkaufs der Immobilie in Ostermundigen

Der PVB schliesst das Jahr 2021 mit einem Gewinn von CHF 31'000 bei Ausgaben von CHF 2'192'472.31 ab. Dieses gute Ergebnis ist hauptsächlich auf die Einnahmen aus dem Verkauf der Immobilie in Ostermundigen (+CHF 510'000) zurückzuführen. Die Einnahmen belaufen sich auf CHF 2'223'398, was im Vergleich zum Vorjahr einem Rückgang von CHF 105'000 aufgrund der abnehmenden Mitgliederzahl ent-

spricht. Seit 2005 verliert der PVB rund 200 Mitglieder pro Jahr – so waren es im Jahr 2005 noch 12'000 Mitglieder, am 31.1.2021 belief sich deren Zahl noch auf 8'000. Die Jahresrechnung wurde einstimmig bei zwei Enthaltungen angenommen.

Das Budget 2023 gab viel zu reden

«Die im Vorjahr von der Delegiertenversammlung beschlossene Erhöhung der Mitgliederbeiträge für 2022 war nötig», bestätigte der Verbandskassier Nicolas Schmidt vor der Präsentation des Budgets 2023. Dieses sieht ein Defizit von CHF 33'500 vor, jedoch erst nach einer Reihe harter Sparmassnahmen, die sämtliche Bereiche betreffen, insbesondere aber die Löhne der Mitarbeitenden des Sekretariats und die Vergütung der Geschäftslei-

tung. Zudem verzichten die Sektionen auf einen Teil (die Hälfte) des Verbandsbeitrags. Diese Massnahmen treten erst im Jahr 2023 in Kraft. Die Delegierten genehmigten zudem, dass die Kosten für die REKA-Karte in Höhe von CHF 8.– nicht mehr vom PVB übernommen werden. Die Präsidentin des PVB und der Kassier beantworteten zahlreiche Fragen der Delegierten im Zusammenhang mit den Sparmassnahmen, aber auch zu den Plänen des PVB, die Mitgliederzahl zu erhöhen. Letztlich wurde das Budget mit 26 zu 9 Stimmen und zwei Enthaltungen gutgeheissen.

Fusionsprojekt mit dem VPOD: eine Bestandesaufnahme

Vor einem Jahr gab die Delegiertenversammlung der Geschäftsleitung





den Auftrag, die Möglichkeit eines Zusammenschlusses mit dem VPOD zu prüfen. Im Rahmen der Prüfung einer vollständigen Integration des PVB in den VPOD zeigte sich, dass eine Fusion aufgrund der zu grossen Unterschiede zwischen den beiden Verbänden kaum möglich ist, insbesondere aufgrund der unterschiedlich hohen Mitgliederbeiträge des VPOD und des PVB und der Schwierigkeiten, die Anstellungsbedingungen zwischen den beiden Einheiten aufeinander abzustimmen. Die Finanzflüsse wirkten sich ebenfalls zu Ungunsten des PVB aus. Die Gefahr war somit gross, dass die Dele-

giertenversammlung das Projekt ablehnen würde.

Die Geschäftsleitung befürwortet stattdessen eine Kollektivmitgliedschaft des PVB beim VPOD. Der PVB wird Teil des VPOD, behält jedoch seine unabhängige Rechtspersönlichkeit. Die Finanzflüsse sind klarer und der Synergiegewinn auf organisatorischer und finanzieller Ebene erheblich. Der PVB würde mit seinen Mitgliedern den VPOD und damit den Service public stärken. Der PVB wiederum würde durch den VPOD innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) gestärkt. «Der VPOD wäre zusammen

mit dem PVB die zweitgrösste Gewerkschaft innerhalb des SGB», erklärte Barbara Gysi.

Auf Fragen von Delegierten, die sich um die Zukunft des PVB innerhalb der neuen Einheit sorgten, entgegnete der Vizepräsident René-Simon Meyer, dass er überzeugt sei, dass der von der Geschäftsleitung gewählte Weg «der vernünftige Weg sei, da es in der gegenwärtigen Situation wichtig ist, Stärke zu zeigen, um den Service public zu verteidigen.» Die Versammlung hiess die von der Geschäftsleitung vorschlagene Lösung gut und beauftragte diese einstimmig, die Option der Kol-

lektivmitgliedschaft detailliert auszuarbeiten und einen Vertragsentwurf für eine Kollektivmitgliedschaft vorzulegen. Dieser soll an der Delegiertenversammlung 2023 diskutiert werden.

Der Ehrengast des PVB, die Nationalrätin Sarah Wyss (SP), Präsidentin der Gewerkschaft Garanto, gab einen Überblick über die Finanzlage des Bundes und über die Lösungen, um die künftigen Anforderungen zu bewältigen. Zu den möglichen Lösungen gehört beispielsweise eine moderne Interpretation der Schuldenbremse. Die Finanzlage der Schweiz ist gut. «Wir müssen keine Angst vor der Zukunft haben, wir

René-Simon Meyer verlässt die Geschäftsleitung des PVB

An der Delegiertenversammlung 2022 gab eine prägende Persönlichkeit des PVB ihren Rücktritt aus der Geschäftsleitung bekannt. René-Simon Meyer, ehemaliger Präsident der Sektion Genève, ehemaliger Präsident des PVB und aktueller Vizepräsident, tritt aus der Geschäftsleitung des PVB zurück. Die Präsidentin des PVB Barbara Gysi dankte René-Simon Meyer sichtlich bewegt

für sein grosses Engagement zugunsten der Angestellten des Bundes und des ETH-Bereichs. Danielle Nardonne, Präsidentin der Sektion Nyon und Mitarbeiterin von Agroscope, würdigte René-Simon Meyer ebenfalls mit Nachdruck: «Er nahm sich die Anliegen der Sektionsvorstände zu Herzen. Er war engagiert und unterstützend. Im Rahmen der Reorganisation gab er den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Agroscope starken Rückhalt, indem er insbesondere eine Petition zuhanden des zuständigen Bundesrats Johann Schneider Ammann lancierte. Diese Aktion werden die bei Agroscope arbeitenden PVB-Mitgliedern nicht so schnell vergessen. Wir verdanken ihm sehr viel.» Daniel Cattani, Mitglied der Sektion Genève, sprach René-Simon ebenfalls seinen herzlichen Dank aus.

«Ich war stets beeindruckt von seiner Motivation und seinem Kampfgeist, die er bei seinem Engagement für das Personal an den Tag legte.

Häufige Worte von ihm waren: «Das ist inakzeptabel, ungerecht, das dürfen wir nicht hinnehmen». Er besuchte uns am Arbeitsplatz, half uns, versuchte, Verbindungen herzustellen. Er setzte alles daran, den Kolleg:innen zu helfen. Danke, René, dass du mir und auch der Geschäftsleitung diesen Geist vermittelt hast.» René-Simon war sichtlich gerührt und sagte: «Es war eine schwierige Entscheidung. Ich habe die Gewerkschaftsarbeit mit Leidenschaft und Überzeugung gemacht. Ich will kein besserwisserischer Rentner sein. Es ist uns gelungen, den PVB umzuwandeln. Wir sind zu einer Gewerkschaft geworden. Es ist für den PVB ein enormes Glück, dass Barbara meine Nachfolgerin geworden ist. Ich bin von ihrer Arbeit beeindruckt, die in dieser extrem wichtigen Zeit für den PVB noch anspruchsvoller geworden ist. Ich bleibe von ganzen Herzen an eurer Seite.» Die Versammlung ernannte René-Simon zum Ehrenmitglied des PVB.



stehen aber in der Tat vor zahlreichen Herausforderungen». In diesem Zusammenhang sei die Schweiz auf eine kompetente Verwaltung angewiesen. Sie prangerte die ständigen Vorwürfe an, denen die Angestellten des Bundes ausgesetzt sind: zu hohe Löhne, privilegiert, zu viel Personal. Der Anteil der Personalkosten (8 %) an den ordentlichen Gesamtausgaben des Bundes ist in den letzten zehn Jahren stabil geblieben. Die Präsidentin von Garanto ist zudem der Meinung, dass es auch die Aufgabe der Gewerkschaften/Personalverbände ist, die Bedeutung des Service public aufzuzeigen.

Die DV bestätigte die Geschäftsleitung und ihre Präsidentin Barbara Gysi. Sie verabschiedete René-Simon Meyer, den zurücktretenden Vizepräsidenten (siehe Kasten). Sein Sitz, den eine Vertreterin oder ein Vertreter von der Westschweiz einnimmt, bleibt vorerst vakant. Die Präsidentin dankte überdies allen zurücktretenden Kommissionsmitgliedern herzlich für ihren Einsatz.

Kampagne «Lohn- und Rentenherbst»

Der Generalsekretär Jérôme Hayoz zeigte auf, wie sich der PVB in Lohnfragen für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung und des ETH-Bereichs einsetzt und was er unternimmt, damit die Renten der Rentner:innen aufgrund der aktuellen Inflation erhöht werden. Er konnte mit Stolz vermelden, dass der PVB 4'279 Unterschriften für die Petition «Voller Teuerungsausgleich für alle!» gesammelt habe. Die Petition wurde Bundesrat Ueli Maurer an der Lohnverhandlung vom 17. November übergeben.

Jérôme Hayoz berichtete des Weiteren von den Aktionen, die im Herbst in mehreren Bundesämtern durchgeführt wurden. Er appellierte an die Delegierten, mit dem Sekretariat zusammenzuarbeiten, um im Frühling



neue Aktionen zu organisieren. «Es ist wichtig, dass wir von den Angestellten wahrgenommen werden, denn dies wirkt sich auf die Rekrutierung von neuen Mitgliedern aus».

Der am Ende der Versammlung offizielle Aperitif bot den zahlreichen Delegierten Gelegenheit, das Gespräch in geselliger Runde fortzusetzen.



Geschäftsleitung/Comité directeur

Gysi Barbara	Präsidentin/Présidente
Lüthi Ruedi	Vizepräsident/Vice-président
Schmidt Nicolas	Kassier/Caissier
Arnold Elisabeth	Mitglied/Membre
Meli Markus	Mitglied/Membre
Sinner Sibylle	Mitglied/Membre
Walser René	Mitglied/Membre
Vakant / vacant	Mitglied/Membre
Zbinden Ernst	GPK-Präsident/Président de la CdG

Kommissionen/Commissions:
siehe/voir > www.pvb.ch/organisation

Assemblée des délégué.e.s 2022

Les délégué.e.s donnent leur feu vert à l'approfondissement des discussions en vue d'une affiliation collective avec le SSP



40 délégué.e.s de l'APC étaient présent.e.s à la «Maison des sports» le 15 novembre dernier à Ittigen pour assister à l'assemblée des délégué.e.s 2022. Ils et elles ont approuvé un budget avec de nombreuses mesures d'économie et donné leur feu vert à l'approfondissement des discussions avec le Syndicat des Services Publics (SSP) en vue d'une affiliation collective. Autre point fort de la journée: le vice-président de l'APC, René-Simon Meyer, a démissionné du comité directeur après de longues années d'engagement syndical.

Luc Python

Dans son discours de bienvenue, la présidente de l'APC et conseillère nationale Barbara Gysi a remercié chaleureusement les membres et les employé.e.s de l'administration fédérale et du domaine des EPF pour leurs prestations exceptionnelles durant le Covid et la période actuelle de difficulté énergétique. «Les employé.e.s de la Confédération sont toujours au cœur des tendances du moment. Leur salaire est équitable par rapport à leur travail et leur engagement», a-t-elle affirmé. Pour le secrétaire général, Jérôme Hayoz, l'inflation actuelle est difficile pour les petits et moyens revenus. L'APC en est consciente, c'est pourquoi elle a lancé une pétition demandant une pleine compensation des salaires et des rentes auprès du chef du personnel de la Confédération, le conseiller fédéral Ueli Maurer.

Le rapport annuel 2021 ainsi que les rapports du comité directeur et des différentes commissions ont été approuvés sans discussion.

Un bénéfice grâce à la vente de l'immeuble d'Ostermundigen

L'APC boucle l'année 2021 avec un bénéfice de CHF 31'000.– pour des dépenses de CHF 2'192'472.31. Ce bon résultat est dû principalement aux recettes générées par la vente de l'immeuble de Ostermundigen (+CHF 510'000.–). Les revenus représentent CHF 2'223'398.–, en baisse de CHF 105'000.– par rapport à l'année précédente en raison de la diminution du nombre de membres. L'APC perd environ 200 membres par année depuis 2005. L'effectif était de 12'000 membres en 2005, il est de 8'000 membres au 31.1.2021. Les comptes sont approuvés à l'unanimité moins deux abstentions.

Un budget 2023 très discuté

«L'augmentation des cotisations décidée par l'assemblée des délégué.e.s l'an dernier pour 2022 était nécessaire», a affirmé Nicolas Schmidt, caissier de l'association, en préambule à la présentation du budget 2023. Ce dernier prévoit un déficit de CHF 33'500.–, mais après une série de mesures d'économie sévères touchant tous les domaines, mais particulièrement les salaires du personnel du secrétariat, la rémunération du comité directeur et la renonciation des sections à recevoir une partie (la moitié) de la contribution d'association. Ces mesures sont valables pour l'année 2023 seulement. Les délégué.e.s ont aussi accepté que les frais de la carte REKA de CHF 8.– ne soient dorénavant plus pris en charge par l'APC. La présidente de l'APC et le caissier ont dû répondre à de nombreuses questions des délégué.e.s sur





les économies ainsi que sur les projets de l'APC pour augmenter le nombre de membres. Au final, le budget a été accepté par 26 voix contre 9 et 2 abstentions.

Projet de rapprochement avec le SSP: l'état des lieux

Il y a une année, l'assemblée des délégué.e.s donnait mandat au comité directeur d'étudier la possibilité d'une fusion avec le SSP.

L'étude vers une intégration complète de l'APC su sein du SSP a montré que ce n'était pas possible en raison de différences trop importantes entre les deux associations, notamment la différence de montant des cotisations entre le SSP et l'APC et des difficultés d'harmonisation des conditions d'emploi entre les deux entités. Les flux financiers étaient aussi en défaveur de l'APC. Le risque de refus du projet devant l'assemblée des délégué.e.s était trop important.

Le comité directeur privilégie plutôt une affiliation collective de l'APC au SSP. L'APC fait partie du SSP, mais conserve son entité juridique indépendante. Les flux financiers sont plus clairs et le gain en synergie organisationnelle et financier est intéressant. L'APC, par ses membres, renforcera ainsi le SSP et donc le service public, et l'APC serait ainsi renforcée par le SSP au sein de l'Union syndicale suisse. «Le SSP, avec l'APC, deviendrait ainsi le deuxième syndicat au sein de l'USS», a expliqué Barbara Gysi.

Face aux questions de délégué.e.s qui s'inquiètent de l'avenir de l'APC au sein cette nouvelle entité, le vice-président, René-Simon Meyer, a dit être convaincu que la voie choisie par le comité directeur «est la voie de la sagesse, car dans l'environnement actuel, il est important d'être fort pour défendre le service public.» L'assemblée a plébiscité la solution proposée par le comité directeur puisqu'à l'unani-

mité, elle charge la direction du projet d'élaborer en détail l'option de l'affiliation collective et de présenter un projet de contrat pour une affiliation collective. Celui-ci sera discuté lors de l'assemblée des délégué.e.s 2023.

«Nous ne devons pas avoir peur du futur, mais il y a effectivement de nombreux défis à relever»

Invitée d'honneur de l'APC, la conseillère nationale Sarah Wyss (PS), présidente du syndicat Garanto, a fait un état de la situation financière de la Confédération et des solutions afin de faire face aux besoins futurs. L'interprétation moderne du frein à l'endettement fait, par exemple, partie des solutions possibles. La situation financière de la Suisse est bonne. «Nous ne devons pas avoir peur du futur, mais il y a effectivement de nombreux défis à relever». Dans ce contexte, la Suisse a besoin d'une administration compétente. Elle a dénoncé les reproches sans cesse faits aux employé.e.s de la Confédération: trop payés, privilégiés, trop de personnel. Le pourcentage des dépenses en personnel (8 %) par rapport aux dépenses totales ordinaires de la Confédération est resté stable ces dix dernières années. La présidente de Garanto est aussi d'avis que les syndicats et associations de personnel ont également pour mission de démontrer l'importance du service public.

L'AD a réélu le comité directeur et sa présidente, Barbara Gysi. Elle a pris congé de René-Simon Meyer, vice-président, démissionnaire (voir encadré). Son siège, destiné à un.e représentant.e issu.e de la Suisse romande est vacant pour l'instant. La présidente a





également chaleureusement remercié tou.te.s les membres démissionnaires des commissions pour leur engagement.

Campagne «un automne pour les salaires et les rentes»

Le secrétaire général Jérôme Hayoz a montré l'engagement de l'APC en ma-

tière salariale pour les collaboratrices et collaborateurs actifs de l'administration fédérale et du domaine des EPF ainsi qu'en faveur d'une augmentation des rentes pour les retraité.e.s en raison de l'inflation. Il annoncé fièrement que l'APC avait récolté 4'279 signatures pour la pétition «la pleine compensation du renchérissement

pour les salaires et les rentes». Les résultats ont été remis au conseiller fédéral Ueli Maurer lors de la négociation salariale du 17 novembre.

Jérôme Hayoz a aussi parlé des actions organisées au sein de plusieurs offices cet automne. Il a lancé un appel aux délégué.e.s pour qu'ils et elles collaborent avec le secrétariat pour

mettre sur pied de nouvelles actions au printemps. «C'est important que les employé.e.s nous voient, cela a une influence sur le recrutement des nouveaux membres».

L'apéritif offert à la fin de l'AD a permis aux nombreux délégué.e.s de prolonger les discussions dans la convivialité et la bonne humeur.

René-Simon Meyer quitte le comité directeur de l'APC

C'est une grande personnalité de l'APC qui donnait sa démission du comité directeur de l'APC lors de cette assemblée 2022. René-Simon Meyer, ancien président de la section de Genève, ancien président de l'APC et actuellement vice-président, se retire du comité directeur de l'APC. Vivement émue, la présidente de l'APC Barbara Gysi, a remercié René-Simon Meyer pour son très grand engagement en faveur du personnel de la Confédération et du domaine des EPF. Danielle Nardonne, présidente de la section de Nyon et collaboratrice auprès d'Agroscope a également rendu un hommage appuyé à René-Simon Meyer «qui prenait à cœur les soucis des comités de section. Il aimait s'impliquer. Il a donné un fort soutien aux collaboratrices et collaborateurs d'Agroscope lors de sa réorganisation en mettant sur pied notamment une pétition à l'attention du conseiller fédéral en charge, Johann Schneider-Amman. Cette action est restée inoubliable parmi les membres APC

travaillant chez Agroscope. Nous lui devons beaucoup.» Daniel Cattani, membre de la section de Genève a lui aussi adressé de chaleureux remerciements à René-Simon. «Il m'a toujours impressionné par sa motivation et sa combativité dans son engagement pour le personnel. Quand il s'exprimait, il disait des mots tels que «c'est inacceptable, injuste, il ne faut pas laisser faire». Il venait sur le lieu de travail, nous aidait, essayait de trouver des connexions. Il mettait tout en oeuvre pour aider les collègues. Merci René de m'avoir transmis, ainsi qu'au comité, cet esprit-là.»

René-Simon, très touché, a répondu à ces témoignages en disant que «c'était une décision difficile. Le travail syndical était une passion, je l'ai fait par conviction. Je ne veux pas être un retraité donneur de leçon. Nous avons réussi à transformer l'APC. Nous sommes devenus un syndicat. C'est une immense chance pour l'APC

que Barbara m'ait succédé; je suis impressionné par son travail, d'autant plus exigeant que c'est une période extrêmement importante pour l'APC. Je reste de tout cœur avec vous.» L'assemblée a nommé René-Simon membre d'honneur de l'APC.



Wenn zwei Power-Frauen zusammenspannen

Melanie Minnig startete am 1. März 2015 beim PVB als persönliche Mitarbeiterin der Generalsekretärin. Mit grossem Elan und noch mehr Engagement entwickelte sich Melanie zum idealen Dreh- und Angelpunkt des Sekretariats. Als Fels in der Brandung bewältigte sie so manche Klippen, wie die Organisation und Durchführung von Delegiert:innen- und Präsident:innenversammlungen. Genauso gekonnt bewegte sie sich in ihren Aufgaben rund ums Personal- und Rechnungswesen. Nach der Geburt ihres ersten Kindes reduzierte sie ihr Arbeitspensum, was Lilian Mäder ins Spiel brachte.



Lilian Mäder begann, und das ist kein Scherz, am 1. April 2019 beim PVB. Sie übernahm das frei gewordene Pensum von Melanie. Sie besass den idealen Erfahrungsrucksack für diese Stelle, die neu als Jobsharing mit Melanie aufgebaut war. Sie entwickelte sich sehr rasch zu einer wichtigen Stütze des PVB-Teams. Ende 2020 wurde ihr deshalb die Stellvertretung des Leiters Ressourcen übertragen. Die bekennende Anhängerin des Schwingsports meisterte auch diese neue Herausforderung mit Bravour.

Bemerkenswert war aber die Art und Weise, wie Melanie und Lilian gemeinsam wirkten. Perfekt aufeinander abgestimmt, äusserst kommunikativ und Hand in Hand arbeitend gab es keine Hürde, die sie nicht meisterten. Unvergesslich bleibt der erfolgreiche Umzug von Ostermundigen nach Bern. Diesen organisierten sie während des Lockdowns vollständig aus dem Homeoffice. Eine Bravourleistung, die allen in Erinnerung bleiben wird.

Beide haben sich für eine neue berufliche Herausforderung entschieden. Lilian hat am 31. August und Melanie am 31. Oktober 2022 den PVB verlassen. Wir wünschen den Beiden beruflich wie privat alles Gute.

Markus Brügger

Section APC EPFL

Merci!

Le comité s'est réuni le 13 octobre dernier en présence du vice-président de l'APC, René-Simon Meyer, au domicile de Roland Dupuis, caissier de la section. Ce dernier nous a invité à partager un repas concocté par lui-même pour sa dernière séance de comité avant de prendre sa retraite anticipée. Nous le remercions pour son engagement, la tenue parfaite des comptes et surtout pour son humour. La fonction de caissière est désormais tenue par Marcia Gouffon.

Pour le comité, Jacqueline Morard



VBS Lernendentag am 14.09.2022

Am 14. September 2022 durfte sich der PVB und transfair im Sand in Ittigen bei den Lernenden vorstellen.

Noemi Zbinden und Natascha Krebs präsentierten den Personalverband des Bundes und seine Arbeit.

Es wurden Flyer für Lernende und der Flyer mit den PVB-Vorteilen verteilt. Wer sein Glück versuchen wollte, konnte am Glücksrad drehen und attraktive Preise gewinnen.

Der Hauptgewinn war eine Trinkflasche oder eine Baumwolltasche. Als Trostpreis gab es kleine Haribo Tütchen. Die neuen Give-Aways kamen bei den Jungen sehr gut an!

Die Jugendlichen wurden auf das schmackhafte Angebot aufmerksam gemacht, dass eine Mitgliedschaft für Lernende Gratis sei und sie mit einer Anmeldung nur gewinnen können.

Natascha Krebs



Sektion Dübendorf

Vorab INFO

Einladung zur 74. Generalversammlung 2023

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Wir laden Euch recht herzlich zu unserer Generalversammlung ein:

Donnerstag, 20. April 2023, 1730 Uhr, Personalrestaurant, Militärflugplatz, 8600 Dübendorf (Haupteingang)

Neben den regulären Traktanden der GV, wird der Generalsekretär des PVB, J. Hayoz, über das Zukunftsprojekt VPOD informieren. Das Nachtessen wird, wie immer, durch die Sektionskasse offeriert.

Anmeldung per E-Mail sind unbedingt erforderlich (Zutrittskontrolle) und müssen **bis spätestens Mittwoch, 12.04.2023** an folgende Adresse erfolgen: Sibylle Sinner, Überlandstrasse 255, 8600 Dübendorf E-Mail: pvb.duebendorf@gmx.ch

Der Vorstand freut sich auf zahlreiches Erscheinen.

Mit kollegialen Grüßen

Personalverband des Bundes Sektion Dübendorf

Präsident

Andrea Werro

Solidarität macht uns stärker!

Sie sind noch nicht Mitglied beim PVB? Jetzt mitmachen! Sie profitieren von Beratung und Unterstützung in Ihrem beruflichen Umfeld und vielen weiteren Vorteilen! Mit Ihrer Mitgliedschaft stärken Sie den PVB auch aktiv bei Themen, die Ihnen allen wichtig sind: sichere Arbeitsplätze, Lohngerechtigkeit, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, faire Renten.

Für alle unsere Mitglieder, die uns an ihre Kolleg:innen weiterempfehlen; Sie erhalten von uns CHF 50.– als Dankeschön für jede neue Mitgliedschaft! Wir zählen auf Ihre Unterstützung!

www.pvb.ch/mitglied-werden

La solidarité nous rend plus fort-e-s!

Pas encore membre de l'APC? Adhérez maintenant! Vous profitez de conseils et d'un soutien dans votre environnement professionnel et de nombreux autres avantages! Avec votre adhésion, vous renforcez aussi activement l'APC dans des questions qui sont importantes pour vous toutes et tous: des emplois sûrs, une justice salariale, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des rentes équitables.

A tous nos membres qui nous recommandent à leurs collègues, vous recevez 50.– en guise de remerciement pour chaque nouvelle adhésion! Merci pour votre soutien!

www.pvb.ch/devenir-membre

La solidarietà ci rende più forti!

Non siete ancora socia/socio dell'APC? Partecipate ora! Potete beneficiare dei consigli e del sostegno nel proprio ambiente professionale e di molti altri vantaggi! Con la vostra adesione rafforzate anche attivamente l'APC nelle questioni che sono importanti per tutti e tutte voi: posti di lavoro sicuri, giustizia salariale, un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, pensioni eque.

Tutti i nostri membri che ci raccomandano ai loro colleghi / alle loro colleghes, riceveranno 50.– come ringraziamento per ogni nuova adesione! Grazie per il vostro sostegno!

www.pvb.ch/devenir-membre

Impressum

Erscheinungsweise: 4-mal pro Jahr

Redaktion:

Wabernstrasse 40, 3007 Bern
Redaktor:innen: Elias Toledo, Luc Python,
Norma Giannetta
Kommunikationsleiterin und Redaktorin:
Martine Currat-Joye
Redaktionsteam: Tamara Schindler, Natascha Krebs
Tel. +41 (0)31 938 60 61
E-Mail: redaktion@pvb.ch, www.pvb.ch

Druck und Expedition:

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

Adressänderungen:

Mutationsdienst PVB
Wabernstrasse 40, 3007 Bern
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-begläubigte Auflage: 9193 Exemplare