

Magazin-e

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

DAS PERSONAL SAGT
LE PERSONNEL DIT
IL PERSONALE DICE



BASTA!

Engagieren Sie sich, organisieren Sie sich gewerkschaftlich!

Engagez-vous, syndiquez-vous !

Mettetevi in gioco, iscrivetevi al sindacato!

Entspannter an morgen denken. Mit unseren Vorsorgelösungen.



Ob klassisches Sparen mit dem Vorsorgekonto 3 oder langfristiges Investieren mit zusätzlichen Renditechancen: Sorgen Sie flexibel und bequem vor und sparen Sie dabei Steuern. cler.ch/vorsorge

Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca

CLER

Inhalt

Editorial: «Der Druck ist maximal. Um gegen diesen Abbau zu mobilisieren, braucht der PVB mehr Mitglieder.» | Seite 4

#Die Chronik: Turbulente Zeiten für das Bundespersonal | Seite 4

Neues aus dem Bundeshaus: die Herbstsession | Seite 5

Die Delegiertenversammlung sagt Ja zur Zukunft des PVB! | Seite 5

Letzte Ausgabe des PVB-Magazin-e: KI im Fokus | Seite 6

Auf Wiedersehen und vielen Dank, Jonathan! | Seite 6

Dossier: Von «Genug ist genug» zum Kampf für Ihre Rechte: Engagieren Sie sich, organisieren Sie sich gewerkschaftlich! | Seite 7

Sommaire

Éditorial : « La pression est maximale. Pour se mobiliser contre ces coupes budgétaires, l'APC a besoin de plus de membres. » | Page 15

#La chronique : une période turbulente pour le personnel fédéral | Page 15

Actualités du Palais fédéral : la session d'automne | Page 16

L'Assemblée des délégué-e-s dit oui à l'avenir de l'APC ! | Page 16

Dernier numéro du Magazin-e APC : l'IA à la une | Page 17

Au revoir et merci, Jonathan ! | Page 17

Dossier : du « trop c'est trop » à la lutte pour vos droits : engagez-vous, syndiquez-vous ! | Page 19

Sommario

Editoriale: «La pressione è massima. Per organizzare una mobilitazione contro questi tagli, l'APC ha bisogno di una base più ampia.» | Pagina 26

#La Cronaca: Tempi turbolenti per il personale federale | Pagina 26

Dossier: Dal «troppo è troppo» alla difesa dei vostri diritti: mettetevi in gioco, iscrivetevi al sindacato! | Pagina 27

Vi presentiamo Carmen Walzer, che lavora come infermiera presso la sanità militare | Pagina 34

Neues aus dem Bundeshaus – die Herbstsession

Die Herbstsession brachte eine wichtige Stärkung für die nationale Sicherheit durch die Personalaufstockung beim fedpol. Doch gleichzeitig wurde ein gefährlicher Vorstoss lanciert, der eine massive Senkung der Personalausgaben beim Bund fordert – mit dem Ziel, die Anstellungsbedingungen drastisch zu kürzen und Lohnsenkungen durchzusetzen... **Seite 5**



© PVB

L'Assemblée des délégué-e-s dit oui à l'avenir de l'APC !

Les nouveaux statuts rendent l'APC plus agile et renforcent les structures de milice ainsi que les sections. Les élections des nouveaux organes – le comité de l'APC et la nouvelle direction – ont eu lieu en novembre lors de l'assemblée des délégué-e-s ordinaire... **Page 16**



© PVB

Dal «troppo è troppo» alla difesa dei nostri diritti: mettetevi in gioco, iscrivetevi al sindacato! – Intervista con il progetto di sviluppo

«Lo facciamo tenendo sempre presente l'obiettivo da raggiungere: avvicinare ancora di più l'APC ai propri membri.»... **Pagina 31**

«Der Druck ist maximal. Um gegen diesen Abbau zu mobilisieren, braucht der PVB mehr Mitglieder.»

Der Druck auf das Personal beim Bund, in den bundesnahen Betrieben und im ETH-Bereich ist maximal hoch. Die finanziellen Herausforderungen des Bundes werden vom PVB anerkannt. Doch es kann nicht sein, dass das Bundespersonal für die Versäumnisse der Politik bluten muss. Der PVB sieht die sicherheitspolitischen Herausforderungen und die nötigen Investitionen in verschiedenen Bereichen. Doch wenn nun neuerdings – wie mit der Motion Portmann, FDP (25.3974 Finanzierung Landesverteidigung) und über 60 Mitunterzeichnenden aus FDP, SVP, Mitte und GLP – gefordert wird, dass zur Finanzierung des raschen Ausbaus der Armee in den nächsten vier Jahren der Personalkredit zusätzlich jährlich um 3 Prozent gekürzt wird, dann kostet das entweder eine Vielzahl von Stellen oder eine Lohnkürzung von bis zu 10 %, wie Herr Portmann selbst vorschlägt, aber sicherlich geht damit ein zusätzlicher massiver Leistungsabbau einher. Diese Forderungen stehen nicht zuletzt im direkten Gegensatz zu den teils gleichen Kreisen mit Forderungen nach rascherem Zugang zu innovativen Medikamenten, der Forderung nach mehr und besseren Daten für diverse Vorhaben, dem Wunsch nach rascher Digitalisierung mit E-ID, Organ-spenderegister etc. Die Politik ist hier widersprüchlich. Einerseits werden zusätzliche Leistungen gefordert, andererseits dürfen die Ausgaben nicht steigen, und somit müssen mehr Aufgaben mit immer weniger Personal und Ressourcen erbracht werden.

Der Bund, die bundesnahen Betriebe und der ETH-Bereich müssen bereits in den regulären Budgets Abstriche machen, und das Entlastungspaket 27 führt zu weiteren Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen. Sie benötigen aber die Personalkredite mindestens in der heutigen Höhe, um genau diese und andere Arbeiten zu leisten. Auch beim Ausbau des Sicherheitsbereichs wird fachliches Wissen und genügend Personal benötigt, das nicht irgendwo weggenommen werden kann.

Der Druck ist maximal. Um gegen diesen Abbau zu mobilisieren und um sichtbar zu machen, was alles geleistet wird, braucht der PVB mehr Mitglieder und genügend finanzielle Mittel für seine Arbeit und Kampagnen. In Zeiten grossen Drucks auf das Personal gehören Reorganisationen und Umstrukturierungen dazu, welche zu einer zunehmenden Anzahl von Einzelberatungen führen.

Auf Antrag der Geschäftsleitung hat der PVB seine Statuten revidiert; diese wurden an der ausserordentlichen Delegiertenversammlung einstimmig angenommen. Die organisatorischen Optimierungen im Verbandssekretariat haben es uns ermöglicht, unsere Präsenz an den Arbeitsplätzen zu stärken und nahe bei unseren Mitgliedern zu bleiben. Mit den beiden Mitarbeiterinnen des Aufbau-projekts, Virginie Jaquet und Regula Brügger Häring, bauen wir unsere Präsenz vor Ort weiter aus, um das Personal direkt anzusprechen und unsere Tätigkeit gemeinsam mit euch – den Sektionsvorständen und aktiven Mitgliedern – vorzustellen. Unsere Angebote werden genutzt, Vernetzung und Austausch werden geschätzt, und wir gewinnen neue Mitglieder – ein entscheidender Faktor für die Zukunft.

Für all unsere Aktivitäten brauchen wir euch, eure Präsenz, eure Mitgliederwerbung und euren Einsatz für gute Arbeitsbedingungen beim Bund, im ETH-Bereich und in den bundesnahen Betrieben.

Denn: zusammen stärker – PVB!

Barbara Gysi




#DieChronik

Turbulente Zeiten für das Bundespersonal

Wir steuern schwierigen und turbulenten Zeiten entgegen. Der PVB hat in diesem Jahr wahrscheinlich eines der intensivsten Jahre erlebt. Abwehrkampf folgt auf Abwehrkampf, und die Entschlossenheit der bürgerlichen Politik und der Massenmedien gegen das Bundespersonal ist dabei beispiellos.

Seit der Ankündigung des Entlastungspakets (EP27) – wir nennen es lieber den Sparhammer – stellen wir fest, dass viele Vorgesetzte diesen direkt an ihre Mitarbeitenden weitergeben. Dabei wird weder Halt vor Entlassungen von Mitarbeitenden, die über 60 Jahre alt sind, noch vor Menschen mit einer anderen herausfordernden Lebenssituation Halt gemacht. Die Methoden sind bisweilen erschreckend und einer Arbeitgeberin des öffentlichen Dienstes immer unwürdiger.

Gleichzeitig lancieren Politiker:innen von der SVP über die FDP, der Mitte, bis hin zur GLP im Parlament Vorstösse, welche die Situation für das Personal noch zusätzlich verschärfen und den Druck immer mehr steigen lassen. Es gibt Tage, da frage ich mich, wo dies überhaupt endet. Auf einen krassen Vorstoss folgt einige Monate später ein noch krasserer. Dabei ist das Erschreckendste, wie diese Poli-



tiker:innen verkennen, dass hinter all diesen Bundesangestellten, Menschen stecken, die für die Bundesverwaltung arbeiten. Menschen wie sie alle selbst, welche mit den gleichen Alltagsproblemen und Herausforderungen zu kämpfen haben wie auch sie alle selbst. Stellt sich tatsächlich niemand die Frage, was dies mit diesen Menschen macht?

Es stellt sich die Frage: «Wie konnten wir dorthin gelangen, wo wir heute sind?». Gab es nicht einmal eine Zeit, in der die Arbeit und die Würde jedes Einzelnen wenigstens für eine Mehrheit der Gesellschaft einen Wert hatten? Oder war ich tatsächlich nur naiv und auf einem Auge blind? Hat die breite Masse derart den Kompass verloren, so dass Angriffe auf egal wen, und auf seinesgleichen legitim sind?

Ich weiss es nicht und masse mir auch keine Wertung an. Aber eines bin ich mir sicher. Unser Kampf als Personalverband, als PVB, ist aktuell wichtiger denn je und es scheint, dass anhand der überdurchschnittlich hohen Anzahl an Neueintritten, dies sehr viele Bundesangestellte auch so sehen.

Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB

Neues aus dem Bundeshaus – die Herbstsession

Die Herbstsession verlief aus personalpolitischer Sicht eher ruhig. Dennoch gab es verschiedene Themen vorzubereiten und zu diskutieren – insbesondere wurde ein für das Bundespersonal sehr gefährlicher Vorstoss lanciert (siehe unten). Doch der Reihe nach:

Zuerst die gute Nachricht

Der Nationalrat hat die Motion 25.3941 «Strategische Aufstockung des Personalbestands des fedpol. Nur so kann die nationale Sicherheit gewährleistet werden» in der Herbstsession gutgeheissen. Die Motion sieht vor, den Personalbestand des fedpol über einen Zeitraum von zehn Jahren schrittweise um 100 bis 200 Stellen zu erhöhen, um insbesondere den steigenden Herausforderungen in den Bereichen Cyber- und organisierte Kriminalität besser begegnen zu können. Dies ist für die Kolleg:innen im fedpol ein wichtiges Zeichen. Derzeit kommen lediglich 1,6 Ermittler:innen auf eine:n Staatsanwält:in – zu wenig für eine effiziente Durchführung der Strafuntersuchungen auf Bundesebene. Der Personalbestand ist in den letzten zehn Jahren sogar um zehn Prozent zurückgegangen, während die Komplexität der Fälle deutlich zugenommen hat.

Die Motion wurde von einer Minderheit aus SVP-Kreisen bekämpft. Der PVB hat sich gemeinsam mit seiner Präsidentin Barbara Gysi nicht nur an der Nationalratsdebatte beteiligt, sondern auch hinter den Kulissen für die Annahme der Motion gewirkt. Die Motion geht nun an die sicherheitspolitische Kommission des Ständerates. Der PVB wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die notwendige Aufstockung im fedpol eine Mehrheit findet.

Budgetdebatte in Vorbereitung

Weiter wurden erste Gespräche im Hinblick auf die Budgetdebatte in der Wintersession geführt. Der PVB geht davon aus, dass bereits im Vorfeld und während der Budgetdebatte verschiedene Angriffe auf das Bundespersonal gefahren werden. Denn der Tenor aus den Reihen der SVP, FDP, Mitte und GLP ist klar. Die Personalausgaben und Löhne müssen runter.

Der FDP-Nationalrat Hans-Peter Portmann ist in dieser Hinsicht in der Herbstsession schon aktiv geworden und hat mit 64 Unterzeichnenden aus den Reihen

der SVP, FDP, Mitte und GLP eine Motion (25.3974) unter dem harmlosen Titel «Finanzierung Landesverteidigung» eingereicht. Darin verlangen Portmann und seine Mitunterzeichnenden, dass der Bundesrat im Budget 2027 gegenüber 2026 die kumulierten Personalausgaben um 3 Prozent senkt, und in der Finanzplanung 2028–2030 die kumulierten Personalausgaben gegenüber den Vorjahren ebenfalls jedes Jahr um 3 Prozent.

Sie meinen dazu:

«Im Kontext der ungebremsten Steigerung der Bundespersonalkosten in den letzten 10 Jahren von rund 4,5 Mrd. Franken auf 6,6 Mrd. Franken, ist das beim Personal anvisierte Sparpotenzial im tiefen einstelligen Prozentbereich vertretbar. Dabei muss nicht zwingend eine Stellenreduktion im Vordergrund stehen. Einsparpotenziale sollen vorwiegend bei den Anstellungsbedingungen, z.B. einer degressiven Vergütungsstruktur ab einem gewissen Alter, tieferen Zulagen, reduzierten Ferienansprüchen usw. ausgemacht werden. Als Richtlinie sollen die durchschnittlichen Anstellungsbedingungen der Privatwirtschaft herangezogen werden.»

Ergo, Lohnsenkungen von bis zu 10 % sind vertretbar. Ein Wahnsinn!

Der PVB wird diese Motion, die voraussichtlich in der Frühlingssession in den Erstrat kommt, mit aller Kraft bekämpfen. Damit unsere Mitglieder uns unterstützen können, hat der PVB bereits den Appell für das Bundespersonal und den Service public – «Basta!» lanciert, der auch diese Motion aufgreift.

Es scheint, dass nicht nur die Wintersession hinsichtlich der Budgetdebatte heiss wird, sondern saisongerecht die Frühlingssession im nächsten Jahr noch heisser.

Jérôme Hayoz

Die Delegiertenversammlung sagt Ja zur Zukunft des PVB!

Am 3. September fand bei der Publica in Bern die ausserordentliche Delegiertenversammlung des PVB statt. An dieser Versammlung wurden die neuen Statuten verabschiedet – ein wichtiger Meilenstein in der Weiterentwicklung unseres Verbands. Einzelne Punkte wurden intensiv diskutiert, einige Artikel dank wertvoller Inputs präzisiert und ergänzt. Diese Änderungen sind nun in die definitive Version der Statuten eingeflossen. Beim anschliessenden Mittag-

essen wurde gemeinsam auf diese bedeutende Weichenstellung angestossen. Ein herzliches Dankeschön an alle, die sich in diesen Prozess eingebracht haben!

Durch die neuen Statuten wird der PVB agiler, die Milizstrukturen sowie die Sektionen werden gestärkt. An der ordentlichen Delegiertenversammlung im November fanden zudem die Wahlen für die neuen Organe – den PVB-Vorstand und die neue Geschäftsleitung – sowie die Verabschiedung des neuen Finanzreglements und weiterer Reglemente statt. Damit wurde ein weiterer wichtiger Schritt getan, um die Grundlage für die künftige Arbeit des PVB zu festigen und sicherzustellen, dass der Verband auch in Zukunft im Interesse seiner Mitglieder handeln kann.

Seit Anfang Jahr verzeichnen wir erfreulicherweise einen stetigen Zuwachs an Mitgliedern – ein Erfolg, der dem grossen Engagement der Sektionen, der

Kommissionen und des Sekretariats zu verdanken ist. In den letzten Jahren konnten die Aktivitäten zur Mitgliederbindung und -gewinnung deutlich intensiviert werden und bilden heute eine solide Grundlage für die Zukunft. Diese positive Entwicklung zeigt die Lebendigkeit unseres Netzwerks und das Vertrauen, das das Personal in die Arbeit des PVB setzt.

Das ist auch der PVB der Zukunft: die Stärkung und Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Strukturen vor Ort, die aktive Mitwirkung der Basis – unserer Mitglieder – in den Leitungsgremien sowie die kontinuierliche Fortführung der begonnenen Arbeit. Die Herausforderungen bleiben gross, doch mit unserer gemeinsamen Stärke, der gesammelten Erfahrung und dem gemeinsamen Engagement werden wir weiter vorankommen. Es sind anspruchsvolle Zeiten, aber zusammen sind wir stärker und blicken zuversichtlich in die Zukunft!

Norma Giannetta



Letzte Ausgabe des PVB-Magazin-e: KI im Fokus

In der letzten Ausgabe des PVB Magazin-e haben wir ein Experiment gewagt: Das Titelbild wurde vollständig mit künstlicher Intelligenz (KI) erstellt. Wir wollten sehen, ob unsere Leser:innen, die normalerweise schnell reagieren, den Schwindel bemerken würden.

Das Ergebnis: fast keine Rückmeldungen. Natürlich haben wir uns mit den Gründen für diese mangelnde Reaktion beschäftigt. Die Antwort liegt auf der Hand: Es ist leicht, sich von Bildern täuschen zu lassen, die echt wirken, wenn wir nicht gelernt haben, die Anzeichen zu erkennen, die unseren kritischen Blick wecken. Das gleiche Phänomen lässt sich auch bei Informationen in sozialen Netzwerken beobachten. Tatsache ist, dass KI nicht die Realität zeigt, sondern sie erschafft. Der Prompt für die KI lautete: «Wütende Angestellte vor dem Bundeshaus versammelt; 4–5 Personen, Vielfalt, Frau vorne, falsche Elemente im Bundeshaus». Das Bild wirkte glaubwürdig, allerdings war die Inschrift «Curia Confoederationis Helveticae» falsch geschrieben. Alles schien richtig, und doch war alles falsch.

Wir alle sind von einer Flut von Bildern, Informationen und immer „intelligenteren“ Tools umgeben. Was mich beschäftigt, ist unser Verhältnis zu dieser Normalisierung, die KI unsichtbar, natürlich und selbstverständlich macht, und ihr Einfluss auf die Meinungsbildung und die Ideen der Bürger:innen in einer direkten Demokratie.

Durch Normalisierung werden Veränderungen unumgänglich. Diese Normalisierung im Rahmen der KI umfasst jedoch mehr als nur Bilder: Sie betrifft auch unsere alltäglichen Werkzeuge. Nehmen wir zum Beispiel Online-Übersetzer: magisch, schnell, beeindruckend! Aber hinter dieser vermeintlichen Leichtigkeit verbergen sich Fehler, Missverständnis-

se und eine völlige Nichtberücksichtigung kultureller Unterschiede. Eine Sprache ist nicht nur ein Wörterbuch: Sie ist eine Denkweise, ein Kontext. Und wenn diese Übersetzungstools Übersetzer:innen ersetzen, anstatt ihnen zu helfen, wird das Risiko sehr real. Wen wundert's: Zu den ersten Stellen, die von den Sparmassnahmen in der Bundesverwaltung betroffen sind, gehören gerade Übersetzer:innen.

Und mit der Entwicklung der Simultanübersetzung bald auch Dolmetscher:innen?

Wir dürfen nicht vergessen, dass KI sich aus dem speist, mit dem wir sie füttern, mit allen damit verbundenen Verzerrungen (siehe Magazin-e PVB Nr. 4 von 2024). Bevor diese Veränderungen zu unserer neuen Realität werden, müssen wir uns daran beteiligen und Akteur:innen sein, statt passive Zeug:innen. Kürzungen beim Übersetzungspersonal in einer überwiegend deutschsprachigen Bundesverwaltung zu akzeptieren, bedeutet zuzulassen, dass die Minderheitensprachen Französisch und Italienisch weniger zählen und dass Präzision, Nuancen und Verständnis keine Priorität haben. Was bedeutet eine geringere Qualität der Informationen und eine geringere Klarheit in diesen Sprachen? Eine schwächere Mitwirkung der französisch- und italienischsprachigen Regionen am Verwaltungsleben, am politischen Leben, an Volksentscheidungen, an der direkten Demokratie selbst.

KI hat ihren Preis: ökologisch, das wissen wir, aber auch kulturell und politisch. Sie ist weder Feind noch Wundermittel. Sie ist da, mächtig, faszinierend, und sie verändert unsere Art zu arbeiten, zu kommunizieren, zu denken. Wir können diesen Wandel aktiv mitgestalten, indem wir das, was wir sehen, hinterfragen und über die Auswirkungen unserer Entscheidungen nachdenken. Als Individuum, als Gemeinschaft, als Gesellschaft.

Mélanie Glayre



© PVB, KI generiert

Auf Wiedersehen und vielen Dank, Jonathan

Am 30. September 2025 hat uns Jonathan Paladino auf seinen eigenen Wunsch verlassen. Jonathan war seit dem 01. März 2022 zu 80% als Verbandsjurist beim PVB tätig. Zuerst in einem befristeten und anschließend unbefristeten Arbeitsverhältnis. Für Jonathan war es nach seinem Rechtsstudium eine der ersten Stellen und somit auch eine entsprechende Herausforderung. Diese nahm er jedoch mit viel Enthusiasmus und Geschick an. Schnell wurde er als Ansprechper-

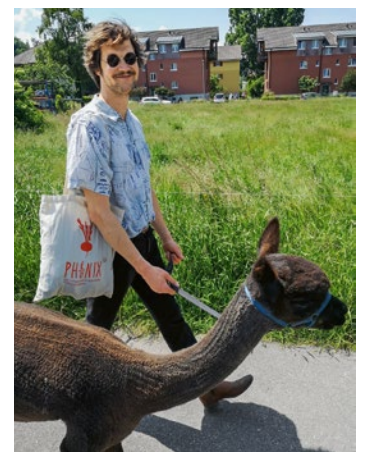
son in rechtlichen Fragen für den gesamten PVB unerlässlich. Sein Schaffen war von grosser Effizienz geprägt, gepaart mit dem nötigen Einfühlungsvermögen.

Da die Rechtsberatungen und Begleitungen in den letzten Jahren stark zugenommen haben, wurde diese ausgebaut. Bei der Ausgestaltung hat Jonathan viel beigetragen. Auch seine Bereitschaft, seinen Beschäftigungsgrad zu reduzieren, um eine zweite

Juristin anzustellen beschreibt seine Person sehr gut. Er hat seine Person immer über die Sache gestellt.

Aber auch neben der Arbeit war Jonathan bei seinen Arbeitskolleg:innen sehr beliebt. Danke vielmals, dass du für den PVB tätig warst und «bon vent» für die neuen Herausforderungen. Es hat uns gefreut!

Jérôme Hayoz



© PVB



**Engagieren Sie sich,
organisieren Sie sich
gewerkschaftlich!**

Von «Genug ist genug» zum Kampf für Ihre Rechte: Engagieren Sie sich, organisieren Sie sich gewerkschaftlich!

Im Jahr 2025 hören die Angriffe auf die erworbenen Rechte des Bundespersonals nicht auf, ganz im Gegenteil. Ein grosser Teil des bürgerlichen Lagers verfolgt offen sein Ziel, den Service public auszuhöhlen und die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals zu verschlechtern. Es ist nach wie vor notwendiger denn je, sich für die Verteidigung dieser Rechte einzusetzen. In dieser Ausgabe erinnern wir zunächst daran, wie wichtig es ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren und unsere Kräfte zu bündeln. Der PVB hat sich entschlossen, seine Strukturen und sein Engagement mit seinem Aufbauprojekt zu stärken. Diese Arbeit trägt Früchte und wird fortgesetzt, insbesondere dank des Engagements engagierter Mitglieder, wie das Projektteam in einem Interview erklärt. Und schliesslich, weil gewerkschaftliches Engagement kein Alter kennt, kommen auch junge Mitglieder zu Wort!

Ob in Krisenzeiten oder bei wirtschaftlichem Aufschwung: die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt sich

Im Jahr 2023 waren rund 650 000 Arbeitnehmer:innen in der Schweiz einer Gewerkschaft angeschlossen. Zehn Jahre zuvor waren es laut dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund fast 100 000 mehr. Ist dieser Rückgang darauf zurückzuführen, dass weniger Menschen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt sind? Die Antwort lautet nein. In absoluten Zahlen gemessen an den Vollzeitstellen ist die Zahl der Erwerbstätigen in der Schweiz seit 2013 gestiegen. Ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft also überflüssig geworden?

Ob in Krisenzeiten oder bei wirtschaftlichem Aufschwung – Gewerkschaftsarbeit ist und bleibt unverzichtbar in einer Arbeitswelt, in der das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen selten ausgewogen ist. Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ist also sinnvoll, auch im öffentlichen Dienst.

Die Rechte der Arbeitnehmer:innen durchsetzen

Die Rolle der Gewerkschaften bleibt unabhängig vom wirtschaftlichen oder politischen Kontext dieselbe: die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer:innen zu verteidigen. Das Gewerkschaftspersonal setzt sich täglich dafür ein, dass die Errungenschaften im Bereich der Arbeitsbedingungen erhalten bleiben, dass Verbesserungen wie zusätzliche Urlaubstage oder Vaterschaftsurlaub ein-

geführt werden und dass Verschlechterungen wie die Kürzung der Altersvorsorge oder die Stagnation der Löhne gemildert oder verhindert werden. Es arbeitet daran, das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen im Gleichgewicht zu halten.

Gewerkschaftsarbeit findet sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Ebene statt. Bei einer Umstrukturierung oder Restrukturierung geht es darum, mit der Geschäftsleitung und der Personalabteilung zu verhandeln, um die negativen Folgen für die Belegschaft abzumildern. Gewerkschaftsarbeit bedeutet auch, Menschen, die von einer Entlassung betroffen sind, in dieser schwierigen Zeit zu begleiten und rechtlich zu beraten. Durch den Beitritt zu einer Gewerkschaft stellen Arbeitnehmer:innen sicher, dass ihre Rechte im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses gewahrt und durchgesetzt werden. Sie haben ein verfassungsmässiges Recht darauf.

Gewerkschaftsmitglied werden: eine persönliche Freiheit für alle

Artikel 28 Absatz 1 der Bundesverfassung besagt: «Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie ihre Organisationen haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten oder fernzubleiben». Dies ist die Grundlage der demokratischen Gesellschaftsordnung. Dieses Recht gilt selbstverständlich auch für das Personal des Bundes, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs.

Manchmal hört man von nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer:innen: «Mein Arbeitgeber wird meine berufliche Entwicklung bremsen, wenn ich einer Gewerkschaft beitrete» oder «Ich befürchte Repressalien, wenn mein Arbeitgeber herausfindet, dass ich Mitglied eines Personalverbandes

Die Gewerkschaftsarbeit und das Engagement des PVB

Was machen wir täglich?

Wie setzen wir unser Engagement für die Verteidigung der Interessen des Bundespersonals konkret um?

Wo leisten wir unsere Gewerkschaftsarbeit?

Erfahren Sie mehr online auf www.pvb.ch.





© PVB

des bin». Diese Angst vor Repressalien bei einem Gewerkschaftsbeitritt ist unbegründet, ganz einfach, weil der Arbeitgeber kein Recht hat, zu erfahren, dass Sie Mitglied sind. Ihre Mitgliedschaft wird nur mit Ihrer Zustimmung bekannt gegeben.

Was Sie vielmehr befürchten sollten, ist, keine professionelle Unterstützung zu erhalten, wenn sich Ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern und Ihre Rechte als Arbeitnehmer:in nicht respektiert werden. Oft werden Gewerkschaften von Arbeitnehmer:innen kontaktiert, die mit Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert sind und nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Es ist resourcentechnisch leider nicht immer möglich, sie auch zu unterstützen.

Lieber heute als morgen

Die Dampfwalze der Rechtsbürgerlichen, die den Service public zerstört und die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals nach unten nivelliert, ist in Gang gesetzt und lässt sich nicht mehr aufhalten (**siehe Neues aus dem Bundeshaus S. 5**). Eine Gewerkschaftsmitgliedschaft ist mehr als nur nützlich: Sie trägt dazu bei, diese Dampfwalze zu bremsen, sie verteidigt Ihre Rechte und Interessen und die Ihrer Kolleg:innen, Sie sichern sich gegen Risiken und Umbrüche in der Arbeitswelt ab. Je mehr Mitglieder eine Gewerkschaft hat, desto mehr Gewicht hat sie und desto stärker ist der Druck, den sie ausüben kann.

Virginie Jaquet

Möchten Sie Ihre Kolleg:innen davon überzeugen, einer Gewerkschaft beizutreten?

Wir bieten Schulungen und Erfahrungsaustausche für aktive Mitglieder an. Diese Schulungen werden auf Anfrage organisiert, entweder für mehrere interessierte Mitglieder innerhalb einer Sektion oder für eine Gruppe von Mitgliedern. Die Teilnehmenden erhalten nicht nur Informationen über ihre Gewerkschaftsrechte und unsere Arbeit, sondern auch Instrumente für die Mitgliederwerbung. Darüber hinaus profitieren sie vom Erfahrungsaustausch aller Teilnehmenden.

Für weitere Informationen oder bei Interesse kontaktieren Sie uns bitte per E-Mail communication@pvb.ch.

Verhaltenskodex: wenn guter Wille zur Willkür wird

Ein Verhaltenskodex in der Arbeitswelt kann dort Sinn machen, wo es wenige oder gar keine gesetzlichen Grundlagen gibt oder in Branchen ohne Gesamtarbeitsverträge, um die wichtigsten Grundsätze zu definieren. Die Bundesverwaltung hat sich selbst einen Verhaltenskodex auferlegt, der nach einer ersten Lektüre sinnvoll und nachvollziehbar erscheint. So wurden wichtige Verhaltensregeln im Umgang mit Mobbing und sexueller Belästigung aufgenommen, und eine Nulltoleranz wird festgehalten. In der Praxis schwindet diese Nulltoleranz jedoch allzu oft dahin. Leider liegen dem PVB zu viele Beispiele vor, in denen die Täterperson geschützt oder der Mobbingvorwurf nur halbherzig untersucht wird – womit die Arbeitgeberin ihrer Fürsorgepflicht nur ungenügend nachkommt.

Zwischen Orientierung und Willkür

Der Verhaltenskodex der Bundesverwaltung ersetzt zwar die geltenden gesetzlichen Grundlagen nicht. In der Praxis stösst der PVB aber immer wieder auf Fälle, in denen Arbeitnehmende aufgrund einer angeblichen Verletzung des Verhaltenskodexes diszipliniert oder verwarnet werden und der Kodex arbeitsrechtlich betrachtet kurzum zur Rechtsgrundlage wird.

Dieser Umgang ist gefährlich, da der PVB eine zu grosse Willkür bei der Auslegung des Kodexes feststellen muss und zu vorschnell eine Verletzung dessen konstruiert wird, um «unbequeme» Mitarbeitende zu disziplinieren. Dieser Umgang ist sicherlich nicht im Sinne der Erfinderin und scheint ohne Aufmucken akzeptiert zu werden.

Der Kodex regelt ebenfalls den Umgang mit Interessenskonflikten (Artikel 5). Auch dieser Artikel öffnet Tür und Tor für Willkür. So musste der PVB schon feststellen, dass eine aktive Beteiligung an einem Arbeitskonflikt oder die Mitarbeit in einem Gremium des PVB bereits als nicht unabhängig ausgelegt und für das PVB-Mitglied zum Problem wird. Dieses Verhalten ist inakzeptabel und klar eine Einschränkung des verfassungsrechtlichen Rechts auf Koalitionsfreiheit (Art. 28, Bundesverfassung). Solche Maulkörbe gehören auf den Scheiterhaufen der Geschichte und sicher nicht in das «Interpretationsrepertoire» eines verwaltungsinternen Verhaltenskodexes.

Sehr stossend ist die Tatsache, dass der Kodex auch vorschreibt, wie sich das Bundespersonal in seinem Privatleben verhalten soll, damit der gute Ruf, das Ansehen und die Glaubwürdigkeit der Bundesverwaltung gewährleistet sind. Dies geht nicht nur zu weit, sondern lässt einen zu grossen Interpretationsspielraum zu. Aus den Erfahrungen des PVB verstecken sich Vorgesetzte und HR-Abteilungen verschiedentlich hinter den Aussagen des Kodexes.

Eine WIR-Form als fragiles Konstrukt

Im Kodex wird die WIR-Form genutzt, damit alle mitgemeint sind und sich sämtliche Mitarbeitende der Bundesverwaltung als ein Ganzes fühlen. Das WIR ist jedoch ein fragiles Konstrukt. Allzu oft wird das WIR einseitig ausgelegt und findet in den hierarchischen Stufen seine Grenzen. Vom WIR bleibt dann nicht mehr viel übrig, wenn sich Führungspersonen und Direktionen selbst nicht an die Vorgaben halten und nicht oder zu spät mit Konsequenzen rechnen müssen.

Für einen klareren und partizipativen Kodex

Abschliessend halten wir fest, dass die Motivation für die Einführung eines Kodexes gut gemeint war und vom PVB grundsätzlich begrüsst wurde. Es wurden viele für das Miteinander zentrale Themen aufgegriffen und es wurde versucht, den Umgang damit zu definieren.

Jedoch hat der Bundesrat nach ersten Erfahrungen bei einigen Artikeln und der Anwendung über das Ziel hinausgeschossen. Insbesondere ist der Umgang mit

dem Kodex zu unklar und die Schaffung einer de-facto neuen personalrechtlichen Grundlage ist untragbar.

Aus Sicht des PVB braucht es daher eine Konkretisierung resp. Erneuerung des Kodexes. Dabei ist ein wirklicher Einbezug der Sozialpartner unabdingbar. In solchen Fällen muss das eidgenössische Personalamt (EPA) begreifen, dass es mehr braucht als eine kurzfristige Ämterkonsultation.

Zu weitreichend sind die Auswirkungen für das betroffene Personal.

Elias Toledo





© PVB

Interview: Mélanie Glayre

Noch stärker zusammen

Im vergangenen Frühjahr stiessen Regula Brügger Häring und Virginie Jaquet zum PVB, um im Rahmen eines von der Geschäftsleitung ins Leben gerufenen Projekts die gewerkschaftliche Arbeit des PVB weiterzuentwickeln. In einem Interview berichten sie über die ersten Monate ihrer Arbeit und skizzieren die für 2026 geplanten Massnahmen.

Könnt ihr uns sagen, was die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Arbeit des PVB beinhaltet?

Regula Brügger Häring (RB): Unsere Aufgabe ist es, die Mitgliederzahlen des PVB zu stabilisieren und dann zu steigern, die Sektionen zu stärken, die Sichtbarkeit des PVB zu erhöhen, die Beziehung zu unseren Mitgliedern zu festigen, die Leistungen des PVB zu evaluieren und neue anzubieten. Natürlich erfüllen wir diese Aufgabe in enger Zusammenarbeit mit dem Sekretariatsteam, einer Begleitgruppe und den Sektionen. Es handelt sich um echte Teamarbeit, deren Ziel es ist, mit geringen Ressourcen das Engagement des PVB zu stärken.

Virginie Jaquet (VJ): Die entwickelten Massnahmen betreffen die Mitgliederwerbung, die Rechtsberatung, die Online-Kommunikation, die interne Organisation usw.

Was bedeutet es konkret, die Sichtbarkeit des PVB zu erhöhen?

VJ: Wir möchten unseren Leserinnen und Lesern zeigen, was wir als Gewerkschaftsorganisation leisten und warum sich eine Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft lohnt.

Was habt ihr in die Wege geleitet, um die Mitgliederbindung zu stärken?

RB: Zunächst luden wir im September, während der Herbstsession, die neuen Verbandsmitglieder zu einem «Café fédéral online» ein, bei dem Barbara Gysi, unsere Präsidentin und Nationalrätin, direkt aus dem Bundeshaus auf aktuelle personalpolitische Themen einging. Unsere ersten Netzwerkanlässe zum Thema Bundesfinanzen fanden Ende Oktober in Bern und Ende November in Lausanne statt.

Die Sektionen stellen eine wichtige Verbindung zur Mitgliederbasis des PVB her. Wie arbeitet ihr mit ihnen zusammen?

RB: Wir hatten erste Gespräche mit Sektionsvorständen und planen, diese 2026 zu intensivieren. Wir planen dafür einen Netzwerkanlass ausschliesslich für Sektionsvorstände durchzuführen. Zudem entwickeln wir Instrumente und Material, um die Arbeit der Sektionen zu erleichtern.

VJ: Die Einbindung der Sektionen ist für die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Arbeit des PVB von entscheidender Bedeutung. Die Mitglieder der Sektionsvorstände sind meist Angestellte der Bundesverwaltung, von bundesnahen Betrieben oder des ETH-Bereichs und kennen daher die Realität vor Ort und die Bedürfnisse unserer Mitglieder.

Welche weiteren Projekte habt ihr für 2026 geplant?

RB: Unsere Arbeit ist ein kontinuierlicher Prozess: Wir bewerten die ersten umgesetzten Massnahmen, nehmen Anpassungen vor, setzen sie fort usw. Unser Ziel vor Augen ist nach wie vor, den PVB zu einer Organisation zu entwickeln, die noch näher an ihren Mitgliedern ist.

Junge Stimmen für die Zukunft des PVB

*«Durch die Budgetkürzungen habe ich gemerkt:
Jetzt ist der Moment, aktiv zu werden!»*

Junges PVB-Mitglied aus der Westschweiz

Der PVB lebt von Menschen, die sich engagieren – in Kommissionen, Sektionen und weiteren gewerkschaftlichen Gefässen. Viele setzen sich seit Jahren mit grossem Einsatz für bessere Arbeitsbedingungen ein und tragen aktiv zum Verbandsgeschehen bei. Doch ein Blick in die Mitgliederlisten zeigt: Junge Mitglieder sind eine Minderheit. Und genau darin liegt die Herausforderung: Nur mit der nächsten Generation hat der PVB langfristig die Stimme der Zukunft.

Engagement kennt kein Alter

Erfahrene Mitglieder bringen Wissen, Ausdauer und ein tiefes Verständnis für Strukturen mit. Sie kämpfen für faire Bedingungen und Stabilität. Jüngere Kolleg:innen bringen frische Ideen, wünschen sich rasche Ergebnisse und bewegen sich im digitalen Raum. Dies zeigt: unterschiedliche Generationen haben eigene Vorstellungen, was Mitwirken und Mitgestalten bedeuten.

Gerade deshalb muss sich der PVB stetig weiterentwickeln, um für alle Generationen relevant zu bleiben. Dazu gehört, die Stimmen der Jüngeren zu hören, ihr Engagement zu stärken und ihnen Raum für Mitsprache zu geben:

«Es wäre spannend, aktiver im PVB mitzuwirken, wenn mehr gleichaltrige Gesichter dabei wären.»

PVB-Mitglied, aus der Deutschschweiz, Jahrgang 1998

«Grundsätzlich würde ich mich gern engagieren, aber ich habe mich noch zu wenig mit der Verbandstätigkeit befasst.»

PVB-Mitglied, aus der Deutschschweiz, Jahrgang 1998

Auch im PVB-Sekretariat engagieren sich junge Mitarbeitende, welche die Beteiligung der jüngeren Generation in den kommenden Monaten und Jahren unterstützen und mitprägen wollen.

In Zukunft wollen sie noch gezielter dazu beitragen, dass sich mehr junge Mitglieder zu Wort melden und ihre Perspektiven sichtbar werden.

Joël Schneeberger

*«Mich motiviert,
gibt, in denen wir
und wie wir uns*

*«Ich bin durch
er engagiert sich
sehen nicht, da*

*dass es Treffen und Diskussionen
zusammen verstehen, was passiert –
schützen können.»*

PVB-Mitglied, aus der Westschweiz, Jahrgang 1997

**«Für mich sind vor allem
die Vergünstigungen ein
Pluspunkt.»**

PVB-Mitglied, aus der Region Bern, Jahrgang 1998

meinen Vater zum PVB gekommen –
seit Jahrzehnten. Viele in meinem Alter
ss Engagement auch dann wichtig ist,
wenn alles rund läuft.»

PVB-Mitglied, Sektion VBS, Jahrgang 1997

*«Der PVB hat sehr schnell auf die Situation der Budgetkürzungen
beim BFS reagiert und gut darüber kommuniziert. Das hat mich
überzeugt und mir Vertrauen gegeben, dass es Menschen gibt, die
so etwas nicht einfach hinnehmen, sondern dagegen kämpfen.»*

PVB-Mitglied, Jahrgang 1997

Gestalten wir die Zukunft zusammen!

Für junge Mitglieder:

Der PVB freut sich über alle frischen Ideen und mutige Stimmen!
Bring dich ein – in Projekten, an Treffen oder mit deinen eigenen Ideen.
Melde dich bei communication@pvb.ch und gestalte mit!

Für erfahrene Mitglieder:

Schaffen Sie Raum für neue Perspektiven!
Ermutigen Sie Ihre jüngeren Kolleg:innen, sich einzubringen – jede Stimme trägt zur Zukunft des PVB bei.



© Lorin Greub



Ein „optimiertes“ Lohnsystem, das zu einer Umverteilung von den unteren zu den oberen Lohnklassen führt, die Transparenz verringert und zu einem verlangsamten Lohnanstieg hin zu einem tiefer angesetzten Lohnklassenmaximum führt; **Abbau bei den Anstellungsbedingungen** im Rahmen des EP27; **Neue Angriffe des Parlaments auf das Personal**, wie beispielsweise die Motion Portmann, dessen Umsetzung zu einer Reduzierung der Löhne führen könnte.

Das Personal hat genug von den permanenten, perfiden Angriffen auf seine Arbeitsbedingungen und damit auch auf seine Arbeit und den Service public.

Der PVB hat gemeinsam mit den anderen Verbänden und Gewerkschaften der Interessengemeinschaft Bundespersonal den Appell **BASTA! für das Bundespersonal und den Service public** lanciert.

WIR FORDERN DEN BUNDESRAT AUF

- ➡ weitere Angriffe auf die Anstellungsbedingungen des Personals zu unterlassen; das Personal zahlt im Rahmen des EP27 und des neuen Lohnsystems bereits seinen Tribut;
- ➡ den Angriffen auf das Bundespersonal aus dem Parlament entschlossen entgegenzutreten und damit das Funktionieren des Service public zu verteidigen;
- ➡ eine Auslegeordnung über die Auswirkungen des neuen Lohnsystems und insbesondere des Beurteilungsprozesses vorzunehmen: Aktuell sind nicht alle Details des neuen Lohnsystems bekannt;
- ➡ endlich das Personal in Fragen, die es konkret betreffen, in einer Konsultation direkt miteinzubeziehen.

UNTERZEICHNEN SIE DEN APPELL UND LASSEN SIE IHN WEITER UNTERZEICHNEN

Genug ist genug!

Hinter dem Bundespersonal und dem Service public stehen Menschen mit einem eigenen Leben, mit Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen – wie wir alle. Alle können den Appell unterzeichnen!



« La pression est maximale. Pour se mobiliser contre ces coupes budgétaires, l'APC a besoin de plus de membres. »

Bien que l'Association du personnel de la Confédération (APC) reconnaisse les défis financiers auxquels est confrontée la Confédération, elle ne peut accepter que le personnel fédéral subisse les conséquences de manquements politiques. L'APC est consciente des défis en matière de politique de sécurité et des investissements nécessaires dans différents domaines. Toutefois, si, comme le préconise la motion PLR Portmann (25.3974 – Financement de la défense nationale) et plus de 60 cosignataires du PLR, de l'UDC, du Centre et du PVL, les dépenses cumulées du personnel doivent être réduites de 3 % supplémentaires par an afin de financer l'expansion rapide de l'armée au cours des quatre prochaines années, cela entraînera soit la suppression d'un grand nombre d'emplois, soit une réduction des salaires pouvant atteindre 10 %, ce que propose Monsieur Portmann lui-même, et s'accompagnera certainement d'une réduction massive des prestations. Ces demandes sont en contradiction directe avec celles, émanant parfois des mêmes milieux, qui réclament un accès plus rapide aux médicaments innovants, davantage de données et de meilleure qualité pour divers projets, une numérisation rapide avec l'e-ID, un registre des dons d'organes, etc. Ici, la politique est contradictoire. D'une part, des prestations supplémentaires sont exigées ; d'autre part, les dépenses ne doivent pas augmenter. Davantage de tâches doivent donc être accomplies avec de moins en moins de personnel et de ressources.

La Confédération, les entreprises fédérales et le domaine des EPF doivent déjà procéder à des coupes dans leurs budgets ordinaires, sans compter que le programme d'allègement budgétaire 2027 entraîne une nouvelle détérioration des conditions de travail. Or, les besoins en personnel pour l'accomplissement de ces tâches et des nouvelles à venir sont au moins équivalents au niveau actuel. Le renforcement du domaine de la sécurité nécessite également des connaissances spécialisées et un personnel suffisant, qui ne peuvent être prélevés ailleurs.

La pression est maximale. Pour se mobiliser contre ces coupes budgétaires, mettre en avant tout ce qui a été accompli et mener à bien son travail et ses campagnes, l'APC a besoin de plus de membres et de moyens financiers suffisants. En période de forte pression sur le personnel, les réorganisations et les restructurations sont monnaie courante, ce qui entraîne une augmentation du nombre de consultations individuelles.

À la demande du Comité directeur, l'APC a révisé ses statuts, adoptés à l'unanimité lors de l'assemblée extraordinaire des délégué-e-s. Les optimisations organisationnelles et notre présence renforcée dans les offices fédéraux, le domaine des EPF et les entreprises fédérales nous permettent de rester proches de nos membres. Avec Virginie Jaquet et Regula Brügger Häring, chargées du projet de développement, nous renforçons notre présence sur le terrain pour communiquer directement avec le personnel et présenter nos activités avec vous, comités de section et membres actif-ive-s. Nos offres sont utilisées, le réseautage et l'échange sont appréciés, et nous accueillons de nouveaux et de nouvelles membres : un élément essentiel pour l'avenir.

Votre présence, votre engagement et vos recrutements sont essentiels pour défendre de bonnes conditions de travail au niveau fédéral, dans le domaine des EPF et dans les entreprises fédérales, et pour renforcer notre action à vos côtés.

Plus fort-e-s ensemble – APC !

Barbara Gysi




#LaChronique

Nous traversons une période difficile et mouvementée

L'APC a probablement connu cette année l'une des années les plus intenses de son histoire. Les combats défensifs se succèdent, et la détermination de la politique bourgeoise et des médias de masse à l'encontre du personnel fédéral est sans précédent.

Depuis l'annonce du programme d'allègement budgétaire (PA27), que nous préférons appeler « plan d'austérité », nous constatons que de nombreuses hiérarchies le répercutent directement sur leurs collaborateurs-rices, n'hésitant pas, par exemple, à licencier des collaborateurs-rices de plus de 60 ans ou des personnes confrontées à une situation de vie difficile. Les méthodes utilisées sont parfois effrayantes, et de plus en plus indignes d'un employeur du service public.

Dans le même temps, des politicien-ne-s de l'UDC, du PLR, du Centre et du PVL lancent des initiatives au Parlement qui aggravent encore la situation du personnel et augmentent la pression. Il y a des jours où je me demande où cela va s'arrêter. Une intervention choquante en entraîne une autre, encore plus choquante, à peine quelques mois plus tard. Le plus inquiétant est que ces politiciens et politiciennes ne comprennent pas que derrière tou-te-s les employé-e-s de la Confé-



dération se cachent des personnes qui travaillent pour l'administration fédérale. Des personnes comme eux et elles, confrontées aux mêmes problèmes et défis quotidiens. Est-ce que quelqu'un-e se demande réellement quel impact cela a sur ces personnes ?

On peut se demander : « Comment avons-nous pu en arriver là où nous en sommes aujourd'hui ? ». N'y a-t-il pas eu une époque où le travail et la dignité de chaque individu avaient au moins de la valeur pour la majorité de la société ? Ou étais-je simplement naïf et aveugle ? La grande majorité a-t-elle à ce point perdu le nord qu'il semble désormais légitime d'attaquer n'importe qui, même ses semblables ?

Je ne sais pas et je ne me permets pas de porter de jugement. Une chose est sûre : notre combat en tant qu'association du personnel, en tant qu'APC, est aujourd'hui plus important que jamais et il semble, au vu du nombre supérieur à la moyenne de nouvelles adhésions, que de nombreux et nombreuses employé-e-s fédéraux-ales partagent cet avis.

**Jérôme Hayoz,
Secrétaire général de l'APC**

Actualités du Palais fédéral : la session d'automne

Du point de vue de la politique du personnel, la session d'automne s'est déroulée dans un climat relativement calme. Plusieurs thèmes étaient toutefois à préparer et à discuter, dont une initiative particulièrement préoccupante pour le personnel fédéral (voir ci-dessous). Mais procédons par ordre.

Tout d'abord, la bonne nouvelle

Le Conseil national a approuvé la motion 25.3941 « Renforcement stratégique des effectifs de fedpol. Une nécessité pour la sécurité nationale » lors de la session d'automne. Cette motion prévoit une augmentation progressive des effectifs de fedpol de 100 à 200 postes sur une période de dix ans, afin de mieux faire face aux défis croissants dans les domaines de la cybercriminalité et du crime organisé. C'est un signal important pour nos collègues de fedpol. Actuellement, on ne compte que 1,6 enquêteur-riche pour un-e procureur-e – un ratio insuffisant pour mener efficacement des enquêtes pénales au niveau fédéral. Au cours des dix dernières années, les effectifs ont même diminué de 10 %, alors que la complexité des affaires n'a cessé d'augmenter.

La motion a été combattue par une minorité issue des rangs de l'UDC. L'APC, avec sa présidente Barbara

Gysi, a non seulement pris part au débat au Conseil national, mais a également œuvré en coulisses pour son adoption. Le texte est désormais transmis à la Commission de la politique de sécurité du Conseil des États. L'APC continuera à s'engager activement pour que le renforcement des effectifs de fedpol obtienne une majorité.

Débats budgétaires en préparation

En parallèle, de premières discussions ont eu lieu en vue des débats budgétaires de la session d'hiver. L'APC s'attend à ce que le personnel fédéral soit à nouveau pris pour cible, avant et pendant ces débats. En effet, la position de l'UDC, du PLR, du Centre et des Vert'libéraux est claire : les dépenses de personnel et les salaires doivent diminuer.

Le conseiller national PLR Hans-Peter Portmann s'est déjà activé dans ce sens lors de la session d'automne. Avec 64 cosignataires des rangs de

l'UDC, du PLR, du Centre et du PVL, il a déposé une motion (25.3974) au titre anodin : « Financement de la défense nationale », qui demande au Conseil fédéral de réduire les dépenses de personnel cumulées dans le budget 2027 de 3 % par rapport au budget 2026, et de les réduire ensuite chaque année de 3 % par rapport à l'année précédente pour le plan des finances 2028–2030.

Voici comment les signataires justifient leur démarche :

« Au cours des dix dernières années, les coûts de personnel de la Confédération sont passés d'environ 4,5 milliards à 6,6 milliards de francs. Au vu de cette augmentation effrénée, les économies visées de quelques pour-cent dans le domaine du personnel sont raisonnables. Il n'est pas nécessaire de miser principalement sur la suppression de postes. Des économies peuvent avant tout être réalisées en redéfi-

nissant les conditions d'emploi, par exemple en prévoyant une structure de rémunération dégressive à partir d'un certain âge ou en réduisant les allocations et le nombre de jours de vacances. Les conditions d'emploi moyennes dans le secteur privé serviront de référence. »

Autrement dit : des baisses de salaire pouvant atteindre 10 % seraient jugées acceptables. Une aberration !

L'APC combattra de toutes ses forces cette motion, qui devrait être examinée par le Conseil national lors de la session de printemps. Afin de mobiliser ses membres, l'APC a déjà lancé l'appel « Basta ! », en faveur du personnel fédéral et du service public, qui dénonce également cette motion.

Si la session d'hiver s'annonce déjà chaude sur le plan budgétaire, la session de printemps promet, elle, d'être brûlante.

Jérôme Hayoz

L'Assemblée des délégué·e·s dit oui à l'avenir de l'APC !

Le 3 septembre, l'assemblée des délégué·e·s extraordinaire de l'APC s'est tenue chez Publica à Berne. Lors de cette assemblée, les nouveaux statuts ont été adoptés, marquant une étape importante dans le développement de notre association. Certains points ont fait l'objet de discussions approfondies, et plusieurs articles ont été précisés et complétés grâce à de précieuses contributions. Ces modifications ont désormais été intégrées dans la version définitive des statuts. Lors du déjeuner qui a suivi, nous avons trinqué ensemble à cette décision majeure. Un grand merci à toutes celles et tous ceux qui ont participé à ce processus !

Les nouveaux statuts rendent l'APC plus agile et renforcent les structures de milice ainsi que les sections. Les élections des nouveaux organes – le comité de l'APC et la nouvelle direction – ont eu lieu en novembre lors de l'assemblée des délégué·e·s ordinaire. Les délégué·e·s ont également adopté le nouveau règlement financier et les autres règlements prévus par les statuts. Une nouvelle étape importante a ainsi été franchie pour consolider les bases du travail futur de l'APC et garantir que l'association

puisse continuer à agir dans l'intérêt de ses membres.

Depuis le début de l'année, nous enregistrons avec satisfaction une progression constante du nombre de membres – un succès rendu possible grâce à l'engagement remarquable des sections, des commissions et du secrétariat. Ces dernières années, les activités de fidélisation et de recrutement ont été intensifiées, posant ainsi des bases solides pour l'avenir. Ce développement témoigne de la vitalité du réseau de l'APC et de la confiance renouvelée du personnel envers notre action.

C'est aussi cela, l'avenir de l'APC : renforcer et développer nos structures syndicales sur le terrain, favoriser la participation active de la base – nos membres – aux instances dirigeantes et poursuivre ensemble le travail engagé. Les défis sont nombreux,

mais la force de notre collectif, l'expérience acquise et notre détermination commune nous permettront d'aller de l'avant. Les temps sont exigeants, mais ensemble, nous sommes plus fort·e·s et tourné·e·s vers l'avenir !

Norma Giannetta



© APC

[illegible]



Système salarial « optimisé », qui entraîne une redistribution des classes salariales inférieures vers les classes salariales supérieures, réduit la transparence et ralentit la progression vers un maximum salarial fixé à un niveau plus bas ;
 Détérioration des conditions d'emploi dans le cadre du programme d'allègement 2027 ;
 Nouvelles attaques du parlement contre le personnel, comme la motion du conseiller national Portmann dont la mise en oeuvre devrait passer par une réduction des salaires.

Le personnel en a assez des attaques incessantes et insidieuses contre ses conditions de travail, contre son travail et contre le service public.

L'APC et les autres associations et syndicats de la Communauté d'intérêt Personnel de la Confédération ont lancé l'appel BASTA! pour le personnel fédéral et le service public !

NOUS DEMANDONS AU CONSEIL FÉDÉRAL

- ➡ De s'abstenir de toute nouvelle atteinte aux conditions d'emploi du personnel fédéral, qui paie déjà fortement le prix dans le cadre du programme d'allègement budgétaire 2027 et du nouveau système salarial ;
- ➡ De s'opposer fermement aux attaques du Parlement contre le personnel fédéral et de défendre ainsi le fonctionnement du service public ;
- ➡ De procéder à une analyse des effets du nouveau système salarial, et en particulier du processus d'évaluation : actuellement tous les détails du nouveau système salarial ne sont pas connus ;
- ➡ D'impliquer enfin le personnel dans les questions qui le concernent directement, dans le cadre d'une consultation.

SIGNEZ & FAITES SIGNER L'APPEL

Trop, c'est trop !

Derrière le personnel fédéral, derrière le service public, il y a des personnes avec une vie et des responsabilités. Comme nous toutes et tous. Tout le monde peut signer l'appel !





Du « trop c'est trop » à la lutte pour vos droits : engagez-vous, syndiquez-vous !

En 2025, les attaques contre les droits acquis du personnel fédéral ne cessent pas, bien au contraire. Une grande partie du camp bourgeois poursuit ouvertement son objectif de démanteler le service public et de détériorer les conditions de travail du personnel fédéral. S'engager pour défendre ces droits reste plus nécessaire que jamais. Dans le dossier de ce numéro, nous rappelons en premier lieu l'importance de se syndiquer et d'unir nos forces. L'APC a choisi de renforcer ses structures et son engagement avec son projet de développement ; ce travail porte ses fruits et se poursuivra, notamment grâce à l'implication de membres engagé-e-s, comme l'explique l'équipe du projet dans une interview. Enfin, parce que l'engagement syndical n'a pas d'âge, parole aux jeunes membres !

Temps de crise ou embellie économique : se syndiquer vaut la peine

En 2023, quelque 650 000 employé-e-s en Suisse étaient affilié-e-s à un syndicat. Dix ans plutôt, ils et elles étaient près de 100 000 de plus, selon l'Union syndicale suisse. Cette baisse s'explique-t-elle par le fait que moins de personnes soient occupées sur le marché du travail ? La réponse est non. En nombre absolu et en équivalent plein temps, les personnes actives occupées travaillant en Suisse ont augmenté depuis 2013. Se syndiquer serait donc devenu inutile.

Temps de crise ou embellie économique, le travail syndical est, et reste, essentiel dans un monde du travail où les rapports de force entre employeurs-euses et employé-e-s sont rarement équilibrés. Se syndiquer est donc bien utile, et ce également dans le secteur public. Piqûre de rappel !

Faire respecter les droits des employé-e-s

Le rôle des syndicats, peu importe le contexte économique ou politique, reste le même : défendre les intérêts et les droits des travailleuses et des travailleurs. Le personnel syndical s'engage quotidiennement pour que les acquis en matière de conditions de travail soient maintenus, que des améliorations soient introduites, comme des jours de vacances supplémentaires ou un congé paternité, que des détériorations soient atténuées ou empêchées, comme la réduction des rentes de prévoyance vieillesse ou la stagnation des salaires. Il travaille à l'équilibre des rapports de force entre employeurs-euses et employé-e-s.

Le travail syndical s'exerce à la fois à un niveau collectif et individuel. Lors d'une réorganisation ou d'une restructuration, il s'agit de négocier avec des

directions et des ressources humaines, pour atténuer les conséquences négatives sur le personnel. Le travail syndical, c'est également accompagner et conseiller juridiquement les personnes touchées par un licenciement dans la période difficile qu'elles traversent. En s'affiliant à un syndicat, les employé-e-s s'assurent de faire respecter et valoir leurs droits dans le cadre de leur relation de travail. Ils et elles en ont le droit constitutionnel.

Se syndiquer : une liberté de toutes et tous

L'article 28, alinéa 1 de la Constitution fédérale stipule que « les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non ». Il constitue le fondement de l'ordre social démocratique. Ce droit s'applique bien évidemment aussi au personnel fédéral, des entreprises fédérales et du domaine des EPF.

Parfois l'on entend d'employé-e-s non syndiqué-e-s : « Mon employeur freinera mon évolution professionnelle, si je m'affilie à un syndicat » ou « je crains des représailles, si mon employeur découvre que je suis membre d'une association du person-

nel ». Cette crainte de subir des représailles lors d'une affiliation à un syndicat n'a pas lieu d'être, tout simplement parce que l'employeur n'a aucun droit à savoir que vous l'êtes. Votre affiliation n'est divulguée qu'avec votre accord.

Ce que vous devriez craindre est plutôt de ne pas avoir de soutien professionnel lorsque vos conditions de travail se détériorent, vos droits d'employé-e-s ne sont pas respectés. Souvent, les syndicats sont contactés par des d'employé-e-s confronté-e-s à des problèmes sur le lieu de travail qui ne sont pas syndiqué-e-s. Pour des raisons de ressources, nous donnons la priorité à nos membres. Défendre des non-membres n'est donc pas toujours possible.

Aujourd'hui, et non demain

Le rouleau compresseur de la droite qui détruit le service public et nivèle vers le bas les conditions de travail du personnel fédéral est lancé et ne s'arrête pas (**cf. Actualités du Palais fédéral**). Se syndiquer est plus qu'utile ; c'est contribuer à freiner ce rouleau compresseur, c'est défendre vos droits et intérêts et ceux de vos collègues, c'est vous assurer contre les risques et les bouleversements du monde du travail. N'oublions pas : plus un syndicat a de membres, plus il a de poids et plus forte est la pression qu'il exerce.

Virginie Jaquet



© APC



© APC



© APC

Le travail syndical et l'engagement de l'APC

- Que faisons-nous au quotidien ?
- Comment concrétisons-nous notre engagement pour la défense des intérêts du personnel fédéral ?
- Où réalisons-nous notre travail syndical ?

Découvrez-le en ligne sur www.pvb.ch/fr

Envie de convaincre vos collègues de travail de se syndiquer ?

Nous proposons une formation et des échanges d'expériences pour membres actifs-ives. Cette formation est organisée sur demande, soit pour plusieurs membres intéressé-e-s au sein d'une section ou pour un groupe de membres. Les participant-e-s y obtiennent non seulement des informations sur leurs droits syndicaux et sur notre travail, mais également des outils pour le recrutement de membres. Ils-elles profitent de plus du partage d'expérience de chacun-e.

Pour plus d'informations ou en cas d'intérêt, contactez-nous par courriel communication@pvb.ch

Code de comportement : quand la bonne volonté vire à l'arbitraire

Un code de conduite dans le monde du travail peut se révéler pertinent là où il existe peu ou pas de bases légales, ou dans des branches dépourvues de conventions collectives de travail, afin d'en définir les principes fondamentaux. L'Administration fédérale s'est dotée d'un tel code de conduite qui, à première vue, paraît cohérent et judicieux. On y retrouve notamment des règles importantes en matière de lutte contre le harcèlement moral et sexuel, ainsi que le principe de tolérance zéro. Dans la pratique, toutefois, cette tolérance zéro tend trop souvent à s'effriter. L'APC dispose malheureusement de nombreux exemples où la personne auteure des faits est protégée, ou encore où les accusations de harcèlement moral ne font l'objet que d'enquêtes superficielles, si bien que l'employeur-euse ne remplit pas pleinement son devoir de protection et de diligence.

Entre orientation et arbitraire

Le Code de comportement pour le personnel de l'administration fédérale ne remplace pas les bases légales en vigueur. Dans la pratique néanmoins, l'APC est régulièrement confrontée à des cas où des employé-e-s sont averti-e-s ou sanctionné-e-s pour une prétendue violation du code, lequel devient alors, de facto, une base juridique en droit du personnel.

Une telle utilisation est préoccupante : l'APC constate une trop grande marge d'interprétation et des applications arbitraires du code. Une infraction supposée est parfois construite de toutes pièces pour discipliner des collaborateurs-rices jugé-e-s « dérangeant-e-s ». Une telle pratique ne correspond certainement pas à l'esprit du texte initial et semble, de surcroît, être acceptée sans remise en question.

Le code règle également la question des conflits d'intérêts (article 5). Là encore, la porte est ouverte à l'arbitraire. L'APC a pu constater, par exemple, qu'une participation active à un conflit de travail, ou la collaboration au sein d'un organe de l'APC, est parfois interprétée comme un manque d'indépendance, ce qui pose problème à la personne concernée. Une telle interprétation est inacceptable : elle constitue une atteinte manifeste au droit constitutionnel de la liberté syndicale (art. 28 de la Constitution fédérale). De tels « baillons » devraient appartenir au passé, et non figurer dans le répertoire d'interprétation d'un code de comportement interne à l'administration fédérale.

Il est particulièrement choquant de constater que le code prescrit également la manière dont le personnel fédéral devrait se comporter dans sa vie privée, afin de préserver la réputation, l'image et la crédibilité de l'Administration fédérale. Une telle ingérence va non seulement trop loin, mais ouvre aussi la voie à des interprétations excessivement subjectives. D'après l'expérience de l'APC, certain-e-s supérieur-e-s hiérarchiques et services des ressources humaines s'abritent derrière le code pour justifier des décisions discutables.

Le « nous » : une construction fragile

Le code emploie la forme du « nous » pour inclure tout le monde et renforcer le sentiment d'appartenance du personnel fédéral à une communauté.

Mais ce « nous » reste un concept fragile : trop souvent, il est interprété de manière unilatérale et se heurte aux barrières hiérarchiques. Il n'en reste alors plus grand-chose lorsque les

cadres ou les directions ne respectent pas eux-mêmes les règles et ne doivent que rarement – voire trop tard – en assumer les conséquences.

Pour un code clair et participatif

En conclusion, la motivation à l'origine de l'introduction du code de comportement était louable et l'APC l'avait saluée. De nombreux thèmes essentiels à la collaboration ont été abordés, et un effort réel a été consenti pour en préciser le traitement.

Toutefois, à la lumière des premières expériences, le Conseil fédéral est allé trop loin dans la formulation de certains articles et surtout dans leur application. L'usage du code demeure trop flou, et la création d'une nouvelle base juridique de facto en droit du personnel est inacceptable.

Du point de vue de l'APC, il est donc nécessaire de préciser, voire de refondre, ce code. Une véritable implication des partenaires sociaux est indispensable : dans un tel processus, l'Office fédéral du personnel (OFFPER) doit comprendre qu'une simple consultation ponctuelle des offices ne saurait suffire.

Les conséquences pour le personnel concerné sont bien trop importantes.

Elias Toledo



Encore plus fort·e·s ensemble

Au printemps dernier, Regula Brügger Häring et Virginie Jaquet rejoignaient l'APC avec pour mission de développer le travail syndical de l'APC, dans le cadre d'un projet mis en place par le Comité directeur. Elles reviennent en interview sur les premiers mois de leur travail et nous esquissent les actions prévues en 2026.

©APC

Interview : Mélanie Glayre

Pouvez-vous nous dire en quoi consiste le développement du travail syndical de l'APC ?

Regula Brügger Häring (RB) : Nous avons pour mission de stabiliser le nombre de membres de l'APC, puis de le faire croître, de renforcer les sections, d'augmenter la visibilité de l'APC, de renforcer le lien avec nos membres, d'évaluer les prestations de l'APC et d'en proposer de nouvelles. Bien entendu, nous réalisons cette mission en collaboration étroite avec l'équipe du secrétariat, un comité consultatif et les sections. C'est un vrai travail d'équipe qui a pour but, avec peu de ressources, de renforcer l'engagement de l'APC.

Virginie Jaquet (VJ) : Les mesures développées touchent le recrutement des membres, le conseil juridique, la communication en ligne, l'organisation interne, entre autres.

Que signifie concrètement augmenter la visibilité de l'APC ?

VJ : Nous voulons montrer à nos lectrices et lecteurs ce que nous réalisons en tant qu'organisation syndicale et pourquoi une adhésion à une organisation syndicale vaut la peine.

Qu'avez-vous mis en place pour renforcer le lien avec les membres ?

RB : Nous avons organisé de nouveaux événements cet automne. Tout d'abord en septembre, lors de la session parlementaire, nous avons invité les nouveaux·elles

membres de l'association à un « café fédéral » en ligne, durant lequel Barbara Gysi, notre présidente et conseillère nationale, est revenue sur les dossiers actuels de politique du personnel depuis le Palais fédéral. Notre premier événement de réseautage sur les finances fédérales s'est déroulé fin octobre à Berne et fin novembre à Lausanne.

Les sections créent un lien essentiel avec la base des membres de l'APC, comment collaborez-vous avec elles ?

RB : Nous avons eu des premiers échanges avec des comités de section et nous prévoyons de les renforcer en 2026. L'organisation d'un événement de réseautage exclusivement réservé aux comités des sections est prévu. Nous créons également des outils pour faciliter le travail des sections,

VJ : Impliquer les sections est primordial pour développer le travail syndical de l'APC. Les membres des comités de section, en tant qu'employé·e·s de l'administration fédérale, des entreprises fédérales ou du domaine des EPF, connaissent la réalité du terrain et les besoins de nos membres.

Quels autres projets avez-vous pour 2026 ?

RB : Notre travail est un processus en continu, nous évaluons les premières mesures mises en place, ajustons, poursuivons. Avec le but, toujours en ligne de mire, de faire de l'APC une organisation encore plus proche de ses membres.

De jeunes voix pour l'avenir de l'APC

« Les coupes budgétaires m'ont fait comprendre qu'il était temps pour moi de m'engager ! »

Jeune membre de l'APC de Suisse romande

L'APC vit grâce à des personnes qui s'engagent dans des commissions, des sections et d'autres organes syndicaux. Nombre d'entre elles s'investissent depuis des années avec beaucoup d'engagement pour améliorer les conditions de travail et contribuent activement à la vie de l'association. Un coup d'œil à la liste des membres montre cependant que les jeunes membres sont minoritaires. Le défi réside précisément là : ce n'est qu'avec la prochaine génération que l'APC aura, à long terme, la voix de l'avenir.

L'engagement n'a pas d'âge

Les membres expérimenté·e·s apportent une richesse de savoirs, de la persévérance et une compréhension approfondie des structures. Ils et elles s'engagent pour des conditions de travail équitables et pour la stabilité. Les collègues plus jeunes, de leur côté, insufflent des idées neuves, recherchent des résultats rapides et évoluent avec aisance dans le monde numérique. Ces différences montrent que chaque génération a sa propre vision de la participation et de la manière de s'impliquer.

Pour cette raison, précisément, l'APC doit sans cesse se renouveler afin de rester pertinente pour toutes les générations. Cela signifie écouter la voix des plus jeunes, encourager leur engagement et leur donner un véritable espace de participation.

« Ce qui me motive, ce sont échanges où nous cherchons ce qui se passe et à trouver

« Ce serait plus motivant de m'impliquer activement au sein de l'APC s'il y avait davantage de personnes de ma génération. »

Membre de l'APC, de la Suisse alémanique, né en 1998

« C'est mon père qui m'a fait depuis des décennies. ma génération ne réalisent même quand

Construisons l'avenir ensemble !

Pour les jeunes membres :

L'APC se réjouit de toutes les idées nouvelles et de pouvoir compter sur des jeunes qui ont envie de s'exprimer ! Faites entendre votre voix : engagez-vous dans des projets, participez aux rencontres ou proposez vos idées.

Écrivez à communication@pvb.ch et contribuez activement à façonner l'avenir !

Pour les membres expérimenté·e·s :

Ouvrez la voie à de nouvelles perspectives !

Encouragez vos jeunes collègues à s'impliquer : chaque voix compte et façonne l'avenir de l'APC.



© Lorin Greub

**les rencontres et les
ensemble à comprendre
comment nous défendre. »**

Membre de l'APC, de la Suisse romande, née en 1997

**« Pour moi, ce sont
surtout les rabais qui
font la différence. »**

Membre de l'APC, région de Berne, né en 1998

**« L'APC a réagi très rapidement à la situation des coupes
budgétaires à l'OFS et a su bien communiquer à ce sujet.
Cela m'a convaincu et m'a donné confiance : il y a des
personnes qui ne se contentent pas d'accepter ce genre
de décisions, mais qui se battent pour y résister. »**

Membre l'APC, né en 1997

**connaître l'APC – il y est engagé
Beaucoup de personnes de
pas que l'engagement reste essentiel,
tout semble bien aller. »**

Membre de l'APC, section DDPS, né en 1997

**« Sur le fond, j'aimerais m'engager,
mais je ne me suis pas encore
vraiment intéressée aux activités de
l'association. »**

Membre de l'APC, de la Suisse alémanique, née en 1998

Au sein du secrétariat de l'APC, de jeunes collaborateurs·rices s'engagent pour encourager et renforcer la participation de la jeune génération dans les mois et les années à venir.

Leur objectif : faire en sorte que davantage de jeunes membres prennent la parole, fassent entendre leurs idées et que leurs perspectives soient pleinement reconnues au sein de l'association.

Joël Schneeberger

«La pressione è massima. Per organizzare una mobilitazione contro questi tagli, l'APC ha bisogno di una base più ampia.»

L'APC riconosce le sfide finanziarie che la Confederazione si trova ad affrontare, comprese quelle legate alla politica di sicurezza e agli investimenti necessari in diversi settori. Tuttavia, non può accettare i sacrifici imposti al personale a causa di decisioni politiche sbagliate o contraddittorie. C'è perfino chi chiede di finanziare il potenziamento dell'Esercito riducendo nei prossimi quattro anni il credito per il personale di un ulteriore 3 per cento l'anno. Questo è in sostanza il tenore della mozione del liberale Portmann (25.3974 Finanziamento della difesa nazionale) sostenuta da oltre 60 firmatarie e firmatari di PLR, UDC, Centro e Verdi liberali. A farne le spese non potrà che essere il servizio pubblico: verranno sacrificati molti posti di lavoro o operati tagli salariali fino al 10 per cento, accompagnati da un'ulteriore massiccia riduzione delle prestazioni. Proposte come questa sono tra l'altro in diretta contraddizione con le richieste espresse dalle stesse cerchie, ad esempio, di migliorare l'accesso a medicinali innovativi, disporre di volumi di dati maggiori e di migliore qualità per diversi progetti o accelerare la digitalizzazione (e-ID, registro delle donazioni di organi). La politica è incoerente: da un lato chiede più prestazioni, dall'altro impone un limite alle spese. Di fatto, bisogna fornire sempre più prestazioni con sempre meno personale e meno risorse.

La Confederazione, il settore dei PF e le imprese parastatali sono già chiamati a operare tagli al bilancio. Il pacchetto di sgravio 27 comporta ulteriori peggioramenti delle condizioni di lavoro. Eppure, per fornire gli stessi servizi di oggi, servono crediti per il personale pari almeno a quelli attuali.

Del resto, anche per potenziare la sicurezza servono competenze specialistiche e risorse umane sufficienti, che non possono semplicemente essere riallocate da altri settori.

La pressione è al massimo. Per organizzare una mobilitazione contro questi tagli e dare visibilità al lavoro svolto, l'APC ha bisogno di una base più ampia e di risorse finanziarie sufficienti, tanto più che le riorganizzazioni e le ristrutturazioni che contraddistinguono i tempi di forte pressione sul personale fanno aumentare la richiesta di consulenze individuali.

Su mandato della Direzione, l'APC ha rivisto i propri statuti, approvati all'unanimità dall'assemblea straordinaria dei delegate e delegati. Le ottimizzazioni organizzative all'interno del Segretariato ci hanno permesso di rafforzare la nostra presenza nei luoghi di lavoro e di restare vicini ai nostri soci e alle nostre socie. Con le due collaboratrici incaricate del progetto di sviluppo, Virginie Jaquet e Regula Brügger Häring, consolidiamo la nostra presenza sul territorio per contattare direttamente il personale e presentare le nostre attività insieme a voi – ai comitati sezionali e ai membri attivi. Le nostre offerte sono utilizzate, il lavoro in rete e lo scambio sono apprezzati, e accogliamo nuove socie e nuovi soci – un elemento essenziale per il futuro.

Per tutte queste attività abbiamo bisogno di voi, della vostra presenza, del vostro impegno e del vostro sostegno per buone condizioni di lavoro alla Confederazione, nel settore dei PF e nelle imprese parastatali.

Più forti insieme – L'APC.

Barbara Gysi




#LaCronaca

All'orizzonte si stagliano nuvole nere e tempi difficili

Per l'APC, il 2025 è probabilmente uno degli anni più intensi di sempre. Una battaglia dietro l'altra. La determinazione dei partiti borghesi e dei mass media ad accanirsi contro il personale federale è senza precedenti.

Dall'annuncio del pacchetto di sgravio 27 – che noi preferiamo definire semplicemente un colpo d'ascia – constatiamo che molti superiori sono passati immediatamente dalle parole ai fatti. Non esitano a licenziare il personale ultrasessantenne e persone con una situazione di vita difficile. I metodi applicati fanno talvolta paura e sono sempre meno degni di un datore di lavoro del servizio pubblico.

Nel frattempo esponenti di UDC, PLR, Centro e Verdi liberali continuano a depositare interventi in Parlamento che non fanno che acuire la situazione del personale generando ulteriore pressione. Ci sono giorni in cui mi chiedo dove andremo a finire. A un intervento parlamentare drastico ne segue pochi mesi dopo uno peggiore. Spaventa soprattutto il modo in cui questi politici ignorano volutamente che dietro il personale federale ci siano persone che lavorano per l'Amministrazione



federale. Persone come loro stessi, che affrontano gli stessi problemi e le stesse sfide quotidiane. Davvero nessuno si chiede cosa ne sarà di loro?

Dobbiamo chiederci come siamo arrivati a questo punto. Esisteva un'epoca nella quale il lavoro e la dignità dell'individuo avevano del valore, almeno per una maggioranza della società? Oppure pecco di ingenuità e non ho mai visto la realtà in faccia? La maggioranza della popolazione ha davvero perso la bussola al punto da legittimare gli attacchi contro chiunque?

Non lo so. Non do giudizi ma una certezza ce l'ho: la nostra lotta quale associazione del personale, quale APC, è oggi più importante che mai. E, visto il forte aumento dei nuovi membri, deduco che ci siano molti e molte dipendenti federali che la pensano allo stesso modo.

**Jérôme Hayoz,
Segretario generale APC**



Mettetevi in gioco, iscrivetevi al sindacato!

Dal «troppo è troppo» alla difesa dei vostri diritti: mettetevi in gioco, iscrivetevi al sindacato!

Nel 2025, gli attacchi ai diritti acquisiti del personale federale non si fermano, anzi aumentano. Una gran parte del lato borghese del parlamento persegue apertamente l'obiettivo di smantellare il servizio pubblico e peggiorare le condizioni di lavoro del personale federale. Impegnarsi per difendere questi diritti è più necessario che mai. Nel dossier di questo numero ricordiamo innanzitutto l'importanza di organizzarsi sindacalmente e di unire le nostre forze. L'APC ha scelto di rafforzare le proprie strutture e il proprio impegno con il progetto di sviluppo; un lavoro che sta dando risultati e che proseguirà, in particolare grazie al coinvolgimento di membri attivi, come spiega il team del progetto in un'intervista. Infine, poiché l'impegno sindacale non ha età, diamo la parola ai giovani membri!

Iscriversi a un sindacato è utile, in tempi di crisi come di ripresa economica

Nel 2023, in Svizzera, gli iscritti a un sindacato erano circa 650 000. Dieci anni prima, stando ai dati dell'Unione sindacale svizzera, erano 100 000 in più. Questo calo è dovuto alla diminuzione del numero di persone occupate? No, tant'è vero che in termini assoluti e in equivalenti a tempo pieno il numero di persone attive sul mercato del lavoro in Svizzera è aumentato dal 2013. Sembrerebbe quasi che iscriversi a un sindacato sia diventato inutile.

Non è così: in tempi di crisi come di ripresa economica, l'attività sindacale resta fondamentale in un mondo del lavoro dove i rapporti di forza tra datori di lavoro e dipendenti sono raramente equilibrati. L'iscrizione a un sindacato è quindi più che mai utile, anche nel settore pubblico. Breve contestualizzazione.

Far rispettare i diritti del personale

Indipendentemente dal contesto economico o politico, il ruolo dei sindacati rimane invariato: difendere gli interessi e i diritti del personale. Il personale sindacale si impegna ogni giorno per preservare le conquiste ottenute in materia di condizioni di lavoro, introdurre miglioramenti (come giorni di vacanza supplementari o il congedo paternità) e contrastare eventuali peggiora-

menti (come la riduzione delle pensioni o la stagnazione dei salari). L'obiettivo è chiaro: mantenere un equilibrio nei rapporti di forza tra datori di lavoro e dipendenti.

Il lavoro sindacale si articola su due livelli: collettivo e individuale. Quando un'azienda procede a una riorganizzazione o a una ristrutturazione, il sindacato negozia con la direzione e con le risorse umane per cercare di mitigare l'impatto sul personale. Il sindacato accompagna e fornisce però anche consulenza giuridica alle persone colpite da un licenziamento, sostenendole in un momento delicato. Iscrivere a un sindacato significa assicurarsi tutela e rispetto dei propri diritti nel rapporto di lavoro. È un diritto fondamentale, sancito dalla Costituzione.



©APC

Libertà sindacale: un diritto fondamentale delle lavoratrici e dei lavoratori

L'articolo 28 capoverso 1 della Costituzione federale stabilisce che le lavoratrici e i lavoratori, le datrici e i datori di lavoro e le loro organizzazioni hanno il diritto di unirsi, di costituire associazioni a tutela dei loro interessi e il diritto di aderirvi. La libertà sindacale è uno dei fondamenti dell'ordine sociale democratico. Questo diritto si applica ovviamente anche al personale federale, alle imprese della Confederazione e al settore dei Politecnici federali.

Talvolta tra i dipendenti non sindacalizzati si sentono frasi del tipo: «Se mi iscrivo al sindacato, il datore di lavoro ostacolerà la mia carriera» o «Temo ritorsioni se il mio datore di lavoro scopre che ho

aderito a un'associazione del personale». Questi timori sono infondati. Il datore di lavoro non ha alcun diritto di sapere se una persona è iscritta a un sindacato. L'affiliazione è un'informazione riservata e può essere comunicata solo previo consenso.

Il vero rischio per chi non è iscritto è di non ricevere un supporto professionale quando le condizioni di lavoro si deteriorano o i propri diritti non vengono rispettati. Accade spesso che i sindacati vengano contattati da dipendenti non affiliati che cercano aiuto perché hanno problemi sul posto di lavoro. L'APC dispone di risorse limitate che le impongono di dare la priorità alle nostre socie e ai nostri soci. Questo significa che non sempre può offrire assistenza ai non iscritti.

Non rimandare a domani ciò che si può fare oggi

Il rullo compressore della destra, che distrugge il servizio pubblico e livella verso il basso le condizioni di lavoro del personale federale, è in marcia e non accenna a fermarsi. Iscriversi al sindacato non è solo utile: è anche un modo per arginare questa deriva, difendere i propri diritti e interessi e quelli delle colleghe e dei colleghi, e mettersi al riparo dai rischi e dalle trasformazioni radicali del mondo del lavoro. Inoltre, più un sindacato ha socie e soci, maggiore è il suo peso e più forte è la pressione che può esercitare.

Virginie Jaquet

Il lavoro sindacale e l'impegno dell'APC

- Cosa facciamo ogni giorno?
- Come concretizziamo il nostro impegno a difesa degli interessi del personale federale?
- Dove svolgiamo il nostro lavoro sindacale?

Scopritelo online su www.pvb.ch

Voglia di convincere i colleghi e le colleghe a iscriversi al sindacato?

Su richiesta offriamo una formazione e occasioni di scambio per i membri attivi, sia per più membri interessati all'interno di una sezione sia per un gruppo di membri. Le persone ricevono informazioni sui loro diritti sindacali e sul nostro lavoro, così come strumenti per il reclutamento di nuovi membri. Hanno inoltre l'opportunità di confrontarsi e condividere esperienze con altri e altre partecipanti.

Per informazioni o in caso di interesse, contattateci via e-mail all'indirizzo: communication@pvb.ch.

Codice di comportamento: quando le buone intenzioni sfociano nell'arbitrio

Nel mondo del lavoro un codice di comportamento è utile soprattutto nei casi in cui non ci sono basi legali o queste basi sono insufficienti, oppure se non ci sono contratti collettivi che permettano di definirle. L'Amministrazione federale si è dotata di un codice di comportamento che, a prima vista, sembra ragionevole e logico. Integra regole importanti contro il mobbing e le molestie sessuali e sancisce la tolleranza zero. Una tolleranza zero che però, nella pratica, troppo spesso viene meno, come confermano i molti esempi raccolti dall'APC in cui la persona colpevole viene protetta o la denuncia non viene approfondita a sufficienza e il datore di lavoro non adempie quindi in misura sufficiente al suo obbligo di assistenza.

Tra orientamento e arbitrarietà

Il codice di comportamento dell'Amministrazione federale non sostituisce le basi legali in vigore. In pratica, però, l'APC riscontra sistematicamente casi in cui un dipendente o una dipendente viene ammonito o ammonita o subisce una misura disciplinare sulla base di una presunta violazione del codice di comportamento che, nell'ottica del diritto del lavoro, diventa di

fatto una base legale. Questa evoluzione è pericolosa: l'APC osserva una forte arbitrarietà nell'interpretazione del codice e una propensione a sanzionare troppo in fretta le collaboratrici e i collaboratori «scomodi» senza approfondire se effettivamente c'è stata violazione. Queste modalità non rientrano di certo nelle intenzioni dell'autore del codice e sembrano essere accettate senza contestazioni.

L'articolo 5 del codice disciplina la gestione dei conflitti di interesse, ma anche questo articolo apre le porte all'arbitrarietà. L'APC ha già rilevato come una partecipazione attiva a un conflitto di lavoro o la collaborazione a un organo dell'APC venga spesso interpretata come una mancanza di indipendenza e si trasformi in un problema. Questo è inaccettabile e costituisce una chiara limitazione del diritto alla libertà sindacale sancito dall'articolo 28 della Costituzione federale. Queste museruole sono inaccettabili e non devono certo essere integrate nei criteri di interpretazione del codice di comportamento di un'amministrazione pubblica.

Disturba soprattutto il fatto che il codice prevede disposizioni anche su come il personale federale deve comportarsi nella vita privata per tutelare il buon nome, la considerazione e la credibilità di cui gode l'Amministrazione federale. Non solo questo va troppo oltre, ma lascia uno spazio di interpretazione eccessivo. Le testimonianze raccolte dall'APC confermano che superiori e responsabili delle risorse umane si rifugiano dietro il codice per giustificare scelte discutibili.

Un NOI inclusivo ma non troppo

Il codice è scritto nella prima persona plurale allo scopo di trasmettere inclusività e coesione. Questo NOI è tuttavia solo una costruzione fragile. Troppo spesso è usato in senso unidirezionale e trova i suoi limiti nei livelli gerarchici. Di questo NOI rimane ben poco soprattutto quando superiori e dirigenti non si attengono alle disposizioni e non devono fare i conti con le conseguenze, oppure solo troppo tardi.

Per un codice chiaro e partecipativo

Riconosciamo tuttavia che la motivazione che ha portato alla stesura del codice era dettata da buone intenzioni. Del resto, anche l'APC era in linea di principio favorevole: il codice includeva temi importanti per la coesione e forniva le basi per affrontarli e gestirli. Dopo le prime esperienze, il Consiglio federale ha tuttavia esagerato il tiro, soprattutto in relazione ad alcuni articoli e nella fase esecutiva. La gestione del codice pecca di chiarezza e crea di fatto una nuova base legale in materia di personale. Questo non è sostenibile.

Secondo l'APC il codice va quindi precisato e rinnovato. A tal fine il coinvolgimento dei partner sociali è imprescindibile. L'Ufficio federale del personale deve capire che in questi casi non basta una frettolosa consultazione degli uffici dato che gli effetti per il personale hanno una portata molto vasta.

Elias Toledo



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun Svizra

Dipartimento federale delle finanze DFF
Ufficio federale del personale UFFER

Amministrazione federale
Costruiamo il domani della Svizzera



Sistema salariale “ottimizzato” a porte chiuse, che comporta una redistribuzione dal basso verso l’alto, compromette la trasparenza, rallenta la carriera e applica un tetto salariale più basso per classe; **Peggioramento delle condizioni di lavoro** previsto dal pacchetto di sgravio 27; **Nuovi attacchi del Parlamento contro il personale**, come la mozione Portmann, la cui attuazione comporterebbe ulteriori tagli salariali.

Il personale ne ha abbastanza dei continui e perfidi attacchi alle condizioni di lavoro e al suo operato e al servizio pubblico.

L’APC, insieme alle altre associazioni e ai sindacati della **Comunità di interessi del personale federale**, lancia l’appello **BASTA!** a favore del personale federale e del servizio pubblico.

CHIEDIAMO AL CONSIGLIO FEDERALE DI

- ➡ astenersi da ulteriori attacchi alle condizioni di lavoro del personale che dà già un contributo elevato nell’ambito del pacchetto di sgravio 27 e del nuovo sistema salariale;
- ➡ opporsi fermamente agli attacchi del Parlamento contro il personale federale e difendere il buon funzionamento del servizio pubblico;
- ➡ elaborare un’analisi degli effetti del nuovo sistema salariale, in particolare del processo di valutazione, poiché attualmente non se ne conoscono ancora tutti i dettagli;
- ➡ coinvolgere finalmente il personale nelle consultazioni su questioni che lo riguardano direttamente.

FIRMATE E FATE FIRMARE L’APPELLO

Troppo è troppo!

Dietro al personale federale e al servizio pubblico ci sono persone con una vita reale, con delle responsabilità. Come tutti noi. Tutte e tutti possono firmare l’appello!





Ancora più forti Insieme

© APC

Intervista: Mélanie Glayre

La scorsa primavera, Regula Brügger Häring e Virginie Jaquet sono entrate a far parte del Segretariato con il compito di sviluppare l'attività sindacale dell'APC nell'ambito di un progetto avviato dal Comitato direttore. In questa intervista ripercorrono i primi mesi di attività e presentano le azioni previste per il 2026.

In cosa consiste il compito di sviluppare l'attività sindacale dell'APC?

Regula Brügger Häring (RB): La nostra missione è di stabilizzare e incrementare il numero dei membri dell'APC, rafforzare le sezioni, migliorare la visibilità dell'APC, consolidare il legame con la base, valutare le prestazioni attualmente offerte e proporre nuove. Con questi obiettivi, collaboriamo strettamente con il team del Segretariato, il Comitato direttore e le sezioni. È un autentico lavoro di squadra che, pur con risorse limitate, punta a rafforzare l'impegno dell'APC.

Virginie Jaquet (VJ): Le misure sviluppate riguardano, tra l'altro, il reclutamento dei membri, la consulenza giuridica, la comunicazione online e l'organizzazione interna.

Cosa significa concretamente aumentare la visibilità dell'APC?

VJ: Vogliamo mostrare alle nostre lettrici e ai nostri lettori cosa facciamo in quanto sindacato, che risultati otteniamo e perché vale la pena aderire a un'organizzazione sindacale.

Cosa avete messo in atto per consolidare il legame con la base?

RB: Quest'autunno abbiamo organizzato alcuni nuovi eventi. A settembre, durante la sessione autunnale, abbiamo invitato i nuovi membri dell'APC a un «Caffè federale» online, durante il quale Barbara Gysi, consigliera nazionale e presidente dell'APC, ha tracciato una panoramica dei dossier di politica del personale sui

banchi del Parlamento. A Berna a fine ottobre e a Losanna a fine novembre abbiamo proposto anche un primo evento di networking sulle finanze federali.

Come collaborate con le sezioni che notoriamente assicurano un legame fondamentale con la base dell'APC?

RB: Abbiamo avuto primi scambi con i comitati delle sezioni e contiamo di rafforzarli nel 2026. Prevediamo in particolare di organizzare un evento di networking riservato esclusivamente a loro. Stiamo anche creando strumenti per facilitare il loro lavoro.

VJ: Coinvolgere le sezioni è fondamentale per sviluppare il lavoro sindacale dell'APC. I membri dei comitati delle sezioni sono dipendenti dell'Amministrazione federale, delle imprese parastatali o del settore dei PF e come tali conoscono molto bene la realtà sul terreno e le esigenze dei nostri membri.

Quali altri progetti avete in serbo per il 2026?

RB: Il nostro lavoro è un processo continuo: analizziamo le misure adottate, le adattiamo in base ai risultati, le sviluppiamo e poi le portiamo avanti. Lo facciamo tenendo sempre presente l'obiettivo da raggiungere: avvicinare ancora di più l'APC ai propri membri.

I giovani per il futuro dell'APC

*«Mi impegnerei
persone della*

*«I tagli al bilancio mi hanno fatto capire che è arrivato il
momento di darmi una mossa»*

Giovane membro APC della Svizzera romanda

L'APC vive grazie alle persone che si impegnano nelle commissioni, nelle sezioni e in altri organi sindacali. Molte e molti si battono da anni per condizioni di lavoro migliori e partecipano attivamente all'attività dell'associazione. Basta però uno sguardo alla lista delle socie e dei soci per rendersi conto che di giovani ce ne sono ben poche e pochi. E proprio qui sta la sfida. Solo con il sostegno della prossima generazione l'APC può garantirsi una voce sua a lungo termine.

L'impegno non ha età

Le membre di lunga data e i membri di lunga data mettono a disposizione esperienza, perseveranza e una profonda conoscenza delle strutture. Lottano per condizioni eque e stabilità. Le giovani e i giovani, dal canto loro, portano una ventata di freschezza, si aspettano risultati in tempi brevi e si muovono nello spazio digitale. È naturale che ogni generazione abbia le proprie idee e questo richiede capacità di collaborazione.

L'APC deve continuare a evolvere per garantirsi le simpatie di tutte le generazioni. Ciò significa in particolare ascoltare le giovani e i giovani, rafforzare il loro impegno e dare spazio alla loro volontà di partecipare al dibattito.

*«L'APC ha reagito molto
e ha comunicato bene.
fiducia: esistono ancora
bene tutto e*

*«In linea di massima mi impegnerei anche, ma non conosco
ancora abbastanza l'attività sindacale.»*

Membro APC della Svizzera tedesca, anno di nascita 1998

**«Trovo la giusta motivazione negli incontri e nelle
discussioni che ci aiutano a capire insieme cosa
sta succedendo e come possiamo proteggerci.»**

Membro APC della Svizzera romanda, anno di nascita 1997

*di più per l'APC se ci fossero più
mia età.»*

Membro APC della Svizzera tedesca, anno di nascita 1998

**«Per me, un punto a favore sono
i vantaggi offerti ai membri.»**

Membro APC, regione di Berna, anno di nascita 1998

*in fretta ai tagli di bilancio all'UST
Questo mi ha convinto e dato
persone che non si fanno andare
vogliono lottare»*

Membro APC, anno di nascita 1997

**«È stato mio padre a convin-
cermi ad aderire all'APC. Lui è
attivo da decenni. Molti miei
coetanei non capiscono che è
importante impegnarsi anche
quando tutto va bene.»**

Membro APC, sezione DDPS, anno di nascita 1997

Anche nel Segretariato dell'APC ci sono giovani che vogliono promuovere e orientare la partecipazione delle giovani generazioni nei prossimi mesi e anni.

In futuro vogliono contribuire in modo ancora più mirato per permettere ai giovani membri di esprimersi e dare visibilità alle loro prospettive.

Joël Schneeberger

© Lorin Greub



Insieme costruiamo il futuro!

Per i membri giovani

L'APC ascolta le idee nuove e le voci coraggiose.
Partecipa a progetti e incontri o esponi le tue proposte.
Scrivici a communication@pvb.ch e costruisci il futuro!

Per i membri di lungo corso

Create spazio per nuove prospettive. Incoraggiate le giovani e i giovani colleghi e colleghe a partecipare:
ogni voce è un mattoncino per il futuro dell'APC.

Vi presentiamo Carmen Walzer, che lavora come infermiera presso la sanità militare

Carmen ha ripreso il posto della presidente della Sezione Ticino da Settembre 2025 perché desidera instaurare una comunicazione aperta e costruttiva con l'APC. È interessata a capire meglio quali sono le priorità dei membri, le sfide attuali, e come può, in quanto **presidente della Sezione**

Ticino, contribuire a garantire condizioni di lavoro giuste, equilibrate e rispettose per il personale federale.

Carmen si mette a disposizione per ascoltare le esperienze, per raccogliere idee che possano migliorare concretamente le condizioni del personale, e per affrontare insieme le sfide richieste.

Invito alla partecipazione

Questi obiettivi non possono essere raggiunti da soli. Abbiamo bisogno della partecipazione attiva di ciascuno di voi: con idee, esperienze, critiche costruttive e collaborazione. Solo così l'APC potrà continuare ad essere una forza credibile e incisiva.



© Carmen Walzer

Sektion Zürich

Der Sektionsvorstand lädt herzlich zur Hauptversammlung 2026 der PVB Sektion Zürich ein.

Wo: Flughafen Zürich, Operation Center 1, MeteoSchweiz, Frachtstrasse, 8302 Kloten
Wann: Donnerstag, 12. März 2026
Zeit: 17:30 Uhr

Bitte sende deine Anmeldung bis spätestens **Donnerstag, den 26. Februar 2026**, per E-Mail an fabio.trombetta@bluewin.ch oder per Post an folgende Adresse: **Fabio Trombetta, Apfelmatte 7, 8804 Au.**

Section Lausanne – EPFL

La section Lausanne - EPFL a le plaisir de vous annoncer son assemblée générale 2026, qui aura lieu le jeudi 30 avril 2026 à 11h30 à l'EPFL.

Vous trouverez toutes les informations, en temps voulu, sur la page internet de la section, sur le site www.pvb.ch.



**Personnel fédéral
Service public
APC**

**Personale federale
servizio pubblico
APC**

Penser à demain de manière plus détendue avec nos solutions de prévoyance.



Épargne classique avec le compte de prévoyance 3 ou investissement à long terme avec des opportunités de rendement supplémentaires: optez pour une prévoyance simple et flexible tout en réalisant des économies d'impôts.
cler.ch/prevoyance

Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

Solidarität macht uns stärker!

Sie sind noch nicht Mitglied beim PVB? Jetzt beitreten! Sie profitieren von Beratung und Unterstützung in Ihrem beruflichen Umfeld und vielen weiteren Vorteilen. Mit Ihrer Mitgliedschaft stärken Sie den PVB aktiv bei Themen, die Ihnen wichtig sind: sichere Arbeitsplätze, Lohngerechtigkeit, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie faire und ausreichende 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/mitgliedschaft

La solidarité nous rend plus fort-e-s !

Pas encore membre de l'APC ? Adhérez maintenant ! Vous profitez de conseils et de soutien dans votre environnement professionnel, et de nombreux autres avantages ! Avec votre adhésion, vous renforcez aussi activement l'APC dans le combat pour des objets qui sont importants pour vous tou-te-s : des emplois sûrs, des salaires justes, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des rentes qui permettent de vivre dignement à la retraite.

A tou-te-s 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/fr/devenir-membre

La solidarietà ci rende più forti!

Non siete ancora membri dell'APC? Iscrivetevi ora! Potete beneficiare dei consigli e del sostegno nel proprio ambiente professionale e di molti altri vantaggi! Con la vostra adesione rafforzate attivamente l'APC in ambiti che vi riguardano direttamente: posti di lavoro sicuri, salari equi, una migliore conciliazione tra lavoro e vita privata, nonché pensioni che permettano una vita dignitosa nella terza età.

Tutte le nostre membre e tutti i nostri membri che ci raccomandano alle loro colleghe e ai loro colleghi riceveranno 50.– come ringraziamento per ogni nuova adesione! Grazie per il vostro sostegno!

www.pvb.ch/fr/devenir-membre

Impressum

Erscheinungsweise

4-mal pro Jahr, Informationsblatt für die Mitglieder des Verbandes

Verleger/Herausgeber

Personalverband des Bundes (PVB)

Wabernstrasse 40, 3007 Bern

Tel. +41 (0)31 938 60 61, communication@pvb.ch, www.pvb.ch

Redaktion

Redaktionsverantwortliche: Mélanie Glayre

Redaktionsteam: Regula Brügger Häring, Norma Giannetta, Jérôme Hayoz,

Virginie Jaquet, Joël Schneeberger, Elias Toledo

Druck und Expedition

Stämpfli Kommunikation

Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern

Tel. +41 (0)31 300 66 66

Adressänderungen

Mutationsdienst PVB

Wabernstrasse 40, 3007 Bern

mutationsdienst@pvb.ch

Tel. +41 (0)31 938 60 61

Inseratenverwaltung

Personalverband des Bundes (PVB)

pvb@pvb.ch

Tel. +41 (0)31 938 60 61

WEMF-beglaubigte Auflage

8125 Exemplare