

# Magazin-e

Personalverband des Bundes | Association du personnel de la Confédération | Associazione del personale della Confederazione | [www.pvb.ch](http://www.pvb.ch)

DER PVB DER ZUKUNFT  
L'APC DE L'AVENIR  
L'APC DEL FUTURO

**Für einen noch stärkeren PVB!**  
**Pour une APC encore plus forte !**  
**Per un'APC ancora più forte!**

## **BILDUNGS- UND AKTIVITÄTENPROGRAMM DES PVB PROGRAMME DE FORMATIONS ET D'ACTIVITÉS DE L'APC**

Als Mitglied des PVB profitieren Sie von Kurs- und  
Aktivitätenangeboten.

En tant que membre de l'APC, vous bénéficiez d'une offre  
de cours et d'activités.

### ***Webinare / Webinaires***

Café fédéral

Je connais mes droits / Ich kenne meine Rechte

La prévoyance pour les femmes /

Vorsorgewissen für Frauen

### ***Aktivitäten und Kurse / Activités et cours***

Préparation à une nouvelle étape de vie /

Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft

Visite du Palais fédéral / Bundeshausbesuche



Alle Infos zum Bildungs- und  
Aktivitätenprogramm!



Toutes les informations sur le  
programme de formations et d'activités !

## Inhalt

|  |         |
|--|---------|
| <i>Editorial:</i> «Nur zusammen sind wir stark»                              | Seite 4 |
| <i>#Die Chronik:</i> Der Mythos der Konkurrenz                               | Seite 4 |
| <i>Unter Druck:</i> Ein politisches Halbjahr gegen das Bundespersonal        | Seite 5 |
| <i>Bye bye Markus</i>  | Seite 6 |
| <i>Danke Verena</i>  | Seite 6 |
| <i>Willkommen Mirjam</i>   | Seite 6 |
| <i>Dossier:</i> Neue Strukturen für einen noch stärkeren PVB in der Zukunft! | Seite 7 |

## Sommaire

|  |         |
|--|---------|
| <i>Éditorial :</i> « Ce n'est qu'ensemble que nous sommes fort-e-s »               | Page 15 |
| <i>#La chronique :</i> Le mythe de la concurrence                                  | Page 15 |
| <i>A la rencontre du personnel :</i> l'APC proche de vous                          | Page 16 |
| <i>Bye bye Markus</i>  | Page 17 |
| <i>Merci Verena</i>  | Page 17 |
| <i>Bienvenue à Mirjam</i>  | Page 17 |
| <i>Dossier :</i> De nouvelles structures pour une APC encore plus forte à l'avenir | Page 18 |

## Sommario

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Editoriale:</i> «L'unione fa la forza»                              | Pagina 26 |
| <i>#La Cronaca:</i> Il mito della concorrenza                          | Pagina 26 |
| <i>Dossier:</i> Nuove strutture per un'APC ancora più forte nel futuro | Pagina 27 |

### Die neue Geschäftsleitung: operativ, nah und handlungsfähig

Mit den neuen Statuten hat der PVB auch die Rolle seiner Geschäftsleitung (GL) neu definiert. Während die GL früher gleichzeitig strategische und operative Aufgaben wahrnahm, liegt ihr Fokus heute klar auf der operativen Führung des Verbandes... [Seite 10](#)

### Bienvenue à Mirjam

L'APC a recruté une nouvelle collaboratrice compétente et engagée pour le service juridique. Mirjam Brunner, qui a pris ses fonctions à la mi-février 2026, s'est déjà très bien intégrée à l'équipe... [Page 17](#)



© PVB



© PVB

### Dossier: Nuove strutture per un'APC ancora più forte nel futuro

L'APC continua a crescere. Con i nuovi statuti, in vigore dal 1° gennaio 2026, abbiamo ammodernato e semplificato le nostre strutture, orientandole chiaramente alle sfide che attendono oggi un'associazione del personale performante... [Pagina 31](#)

## «Nur zusammen sind wir stark»

Seit Monaten, nein seit Jahren wird gegen das Personal des Bundes, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs polemisiert und es wurde regelrecht ein Bashing gegen die Angestellten aufgebaut. Mehr als ein Dutzend Vorstösse fordern Stellenplafonierung, Stellenabbau, Streichung des Teuerungsausgleichs und Lohnsenkungen. Auch die Altersvorsorge der Bundesangestellten wird nicht verschont und mit Vorstössen attackiert, die zu massiven Rentenkürzungen führen würden. Bei der letzten Umwandlungssatzsenkung wurde ein Beitrag aus der Bundeskasse verwehrt und die Publica musste gar die Reserven dafür anzapfen. Herangezogen bei all den Attacken wird immer wieder die einseitige Studie von Schaltegger's IWP Luzern, welche einfach alle Löhne in der Schweiz – unabhängig von den benötigten Qualifikationen und Branchen – vermischt. Die Studie von PwC, welche vergleichbare Stellen aus Privatwirtschaft und öffentlichem Bereich vergleicht, wird schlicht ignoriert – vom Parlament und auch von den Medien.

All das hat in den letzten Jahren den Druck auf das Personal des Bundes, der bundesnahen Betriebe und des ETH-Bereichs massiv erhöht. Rigidem Budgetvorgaben des Bundesrats folg(t)en zusätzliche Budgetkürzungen im Parlament. In der Frühlingssession 2026 hat das Parlament dann mit dem Abbaupaket EP27 auch die Arbeitsbedingungen verschlechtert und wichtige Errungenschaften wie einen Teil der zusätzlichen Ferientage ab 60 gestrichen.

Dabei werden die Aufgaben immer mehr. Die Politiker:innen reichen Hunderte von Vorstössen ein, verlangen neue Gesetze. Die Abläufe werden komplexer, die Herausforderungen sind gross, und zwar überall. Die Digitalisierung vereinfacht nicht einfach, sie fordert neue Kompetenzen. Der Ausbau der Sicherheit und neue Verteidigungssysteme verlangen nach zusätzlichen Kräften, um diese komplexen Systeme zu warten, denn die alten Systeme bleiben ja in Betrieb.

Das alles wird ignoriert. Und jetzt kommt der Frontalangriff über eine Volksinitiative. Was verharmlosend als «Verwaltungsbremse» daher kommt, ist in Wahrheit ein massiver Angriff auf das Personal und eine «Personalbremse». Als ob das Personal für die wachsenden Aufgaben der Verwaltung verantwortlich wäre. Ein gefährlicher Angriff auf die Menschen in der Verwaltung, die für unseren Staat und für die Bevölkerung diesen wichtigen Service Public und viele Dienstleistungen erbringen. Doch wer unter Druck arbeiten muss, macht mehr Fehler, ist häufiger krank und das ist verheerend – auch für die Aufgabenerfüllung.

Diese gefährliche und polemische Volksinitiative der Jungfreisinnigen, bei der zahlreiche Nationalrät:innen von FDP, SVP und Mitte im Initiativkomitee sitzen, müssen wir früh bekämpfen und unsere Gegenargumente aufzeigen. Denn auch die bürgerlichen Arbeitgeberverbände und Avenir Suisse mischen kräftig mit und machen Stimmung gegen die Verwaltung und das Bundespersonal. Gemeinsam müssen wir dagegen antreten und mobilisieren. Das können wir nur, wenn der PVB stark ist und viele Mitglieder hat. Das können wir nur, wenn wir nahe bei unseren Mitgliedern sind. Darum hat der PVB vor längerem seine Arbeit an der Basis, in den Bundesämtern, in bundesnahen Betrieben und im ETH-Bereich ausgebaut. Nahe bei den Problemen der Mitglieder zu sein, ist zentral. Doch wir sind auch darauf angewiesen, dass wir aktive Mitglieder vor Ort haben, die sich engagieren.

**Kämpfen wir gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen, für den Erhalt der Arbeitsbedingungen.  
Danke für Ihr Engagement.**



Barbara Gysi



## #DieChronik

### Der Mythos der Konkurrenz

Seit Jahren wird uns die gleiche Geschichte erzählt: Arbeitnehmende stehen im Wettbewerb. Bundespersonal gegen Privatwirtschaft. Sicher angestellt gegen flexibel beschäftigt. Ältere gegen Jüngere. Und immer schwingt der Vorwurf mit: «Die anderen haben zu gute Bedingungen». Diese Erzählung ist bequem – aber falsch. Sie lenkt davon ab, wo die eigentlichen Probleme liegen. Gerade beim Bundespersonal wird die angebliche Konkurrenz zur Privatwirtschaft regelmässig beschworen. Der Bund sei «zu attraktiv», die Bedingungen «zu gut», die Arbeitsplatzsicherheit «nicht mehr zeitgemäss». Was hier passiert, ist kein sachlicher Vergleich, sondern gezielte Stimmungsmache. Neid wird geschürt – und Solidarität geschwächt. Die Realität ist komplexer:

Auch in der Privatwirtschaft gibt es viele Branchen mit guten bis sehr guten Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig stehen gerade jene Bereiche unter Druck, in denen die Bedingungen ohnehin schon prekär sind – mit hoher Belastung, unsicheren Anstellungen und wenig Schutz.

Genau dort müsste eigentlich angesetzt werden und eben nach oben angepasst werden. Stattdessen erleben wir das Gegenteil: Gute Bedingungen werden problematisiert, um Verschlechterungen zu rechtfertigen. Aus Fortschritt wird plötzlich ein «Luxusproblem». Dabei gilt: Gute Arbeitsbedingungen ziehen alle anderen nach oben.



Sie setzen Standards, schaffen Orientierung und zeigen, was möglich ist. Wer sie angreift, hat nur ein Ziel: das Niveau aller zu senken.

Das zeigte sich zuletzt deutlich bei den Angriffen auf das Arbeitsgesetz.

Unter dem Schlagwort der «Flexibilität» sollten Schutzbestimmungen bei der Arbeitszeit aufgeweicht werden. Längere Arbeitszeiten, weniger klare Ruhezeiten, mehr ständige Erreichbarkeit – verkauft als Anpassung an die moderne Arbeitswelt.

Doch diese «Flexibilität» ist selten im Interesse der Arbeitnehmenden. Sie bedeutet meist mehr Verfügbarkeit, mehr Druck und weniger Schutz.

Wenn wir – egal wo – Arbeitsbedingungen verschlechtern, gewinnt niemand auf Seiten der Arbeitnehmenden. Der Wettbewerb wird nicht fairer, sondern härter. Der Druck steigt – für alle.

Wer Arbeitnehmende gegeneinander ausspielt, schwächt ihre gemeinsame Position. Und genau das ist der Kern dieser politischen Strategie.

Die Antwort darauf kann nur Solidarität sein. Nicht nach unten nivellieren, sondern nach oben entwickeln. Nicht vergleichen, wer weniger hat, sondern gemeinsam dafür kämpfen, dass alle mehr haben.

Gute Arbeitsbedingungen sind kein Problem. Sie sind Teil der Lösung.

Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB

## Unter Druck: Ein politisches Halbjahr gegen das Bundespersonal

Die Frühjahrsession 2026 stand aus Sicht des PVB stark im Zeichen des Entlastungspakets 27 (EP27). Der Bundesrat hatte ursprünglich 57 Sparmassnahmen mit einer Entlastungswirkung von rund drei Milliarden Franken vorgeschlagen.

Während den parlamentarischen Beratungen reduzierten die eidgenössischen Räte das Volumen zwar auf rund zwei Milliarden Franken. Eines blieb jedoch unverändert: Das Bundespersonal ist weiterhin stark von den Sparmassnahmen betroffen – sei es direkt bei den Arbeitsbedingungen oder indirekt durch Leistungsabbau in den Departementen. Dort, wo Leistungen reduziert werden, drohen Stellenverluste und im schlimmsten Fall Entlassungen.

Besonders kritisch für das Bundespersonal war innerhalb des EP27 die sogenannte Massnahme 22. Diese sieht im Eigenbereich des Bundes Einsparungen von bis zu 300 Millionen Franken vor, davon 100 Millionen direkt bei den Arbeitsbedingungen des Personals. Dank gezielter Interventionen des PVB bei Bundesrätin Karin Keller-Sutter sowie intensiven Verhandlungen konnte Schlimmeres verhindert werden. Insbesondere konnte erreicht werden, dass es bei der PUBLICA nicht zu massiven Verschlechterungen der Rentenleistungen kommt.

Der Minderheitsantrag unserer Präsidentin Barbara Gysi, ganz auf die Massnahme 22 und die damit verbundenen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen zu verzichten, blieb leider chancenlos. Unterstützt wurde der Antrag einzig von den Fraktionen der SP und der Grünen.

Auch darüber hinaus hat sich der PVB in der Frühjahrsession 2026 aktiv zu mehreren personalpolitischen Vorstössen eingebracht. Mit Abstimmungsempfehlungen, vor allem aber durch persönliche

Gespräche mit Parlamentarierinnen und Parlamentariern, bringt der Verband seine Positionen direkt in die politischen Diskussionen ein. Im Zentrum standen insbesondere folgende Geschäfte:

- Nein zur Motion 25.3246 von Thomas Aeschi sowie zur Motion 25.4154 von Esther Friedli: Beide Motionen verlangen eine starre Obergrenze für die Anzahl Personal-Vollzeitäquivalente (FTE) beim Bund. Der PVB lehnt diese Vorstösse klar ab, da sie die Leistungsfähigkeit der Bundesverwaltung schwächen und langfristig zu Stellenabbau sowie Qualitätsverlusten führen würden. Der Ständerat hat hierzu zusätzliche Berichte verlangt; die Diskussionen werden nun in den Finanzkommissionen weitergeführt.
- Nein zur Motion 24.3780 «Marktgerechte Löhne beim Bund» von Jürg Grossen: Der PVB sprach sich auch gegen diesen Vorstoss aus, welcher eine stärkere Orientierung der Bundeslöhne an der durchschnittlichen Lohnentwicklung der Privatwirtschaft fordert. Der Bund ist auf konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen angewiesen, um qualifizierte Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Inzwischen wurde der PVB zu diesem Geschäft von den Finanzkommissionen angehört. Dabei kam es zu einer engagierten und kontroversen Diskussion über die Attraktivität der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin sowie über die zunehmenden Herausforderungen bei der Rekrutierung von Fachkräften.
- Kritisches Ja zur Motion 25.4412 der Finanzkommission des Ständerates:

Die Motion zur stärkeren Zentralisierung von Verwaltungsdiensten unterstützt der PVB grundsätzlich. Gerade angesichts der bevorstehenden Pensionierungswelle sieht der Verband darin Chancen für sinnvolle strukturelle Anpassungen. Voraussetzung bleibt jedoch, dass die Umsetzung sozialverträglich erfolgt, keine Kündigungen ausgesprochen werden und weder Qualität noch Arbeitsbedingungen darunter leiden.

Auch weitere personalpolitische Vorstösse standen in der Frühjahrsession auf der Agenda oder wurden neu eingereicht. Besonders auffällig ist derzeit die zunehmende politische Kritik am Homeoffice beim Bund. So hat Nationalrätin Nadja Schnetzler (SVP) eine teilweise polemisch formulierte Interpellation zu den Homeoffice-Regelungen des Bundespersonals eingereicht.

Die Vorzeichen für den weiteren Verlauf des 2026 stehen damit klar auf Sturm. Zum Zeitpunkt der Verfassung dieses Artikels hatte die Sommersession noch nicht begonnen, doch das angekündigte Programm bestätigt bereits, dass ein grosser Teil der Parlamentarier:innen seine Angriffe auf das Bundespersonal fortsetzen will. Der PVB wird sich weiterhin mit Nachdruck gegen Angriffe auf die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals einsetzen, den Dialog im Parlament suchen und seine Mitglieder laufend über die weiteren Entwicklungen informieren.

*Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB*



«Im Austausch mit dem Personal:  
der PVB an Ihrer Seite»

Entdecken Sie auf  
der PVB-Website  
den Beitrag zum Thema.



## Bye bye Markus

Markus geht in den wohlverdienten Ruhestand. Ich blicke gerne auf die letzten sieben Jahre unserer Zusammenarbeit zurück. Markus war der erste Mitarbeiter, der mich zum Mittagessen ausserhalb der Büroräumlichkeiten begleitete und aktiv den Kontakt zu mir suchte. Es fühlte sich an, als würden wir uns schon lange kennen.

Seine Leidenschaft für Filme und Fernsehen fand ich von Anfang an spannend. Sein grosses Wissen und seine wertvollen Film-Tipps haben so manchen langweiligen Abend bereichert. Doch Markus verfügt auch über ein beeindruckendes Fachwissen im Bereich Ressourcen. Er war verantwortlich für die Einführung des heutigen CRM und hat zahlreiche Neuerungen in den Büroalltag eingebracht. Dank seiner Expertise hat sich der PVB im Bereich Ressourcen stetig weiterentwickelt.

Dabei stand stets die Sache im Zentrum seines Denkens und Handelns – Egozentrismus war ihm fremd. Auf Markus war immer Verlass: sei es bei mehreren Bürorumzügen, beim Verkauf des PVB-Hauses in Ostermundigen oder bei der Bewältigung eines Brandfalls.

Bei den vielen Veränderungen im Sekretariat und in den Strukturen des PVB konnte ich mich immer auf seine beinahe pedantische Genauigkeit verlassen. Er hatte die Details im Griff und wies klar, aber bestimmt auf Denkfehler oder Fehlentwicklungen hin.

Als einige Sektionen keine Vorstände mehr fanden und deshalb vom Sekretariat geführt wurden, war sich Markus nie zu schade, das Amt des Kassiers zu übernehmen und an jeder Hauptversammlung Rechnung und Budget statutenkonform und einwandfrei zu präsentieren.

Als Mitglied der Verwaltung von Reka setzte er sich dafür ein, dass die Interessen der Arbeitnehmenden stets berücksichtigt wurden. Auch als Arbeitgebervertreter im paritätischen Organ des Vorsorgewerks «Angeschlossene Organisationen» der Publica trug er mehrfach dazu bei, dass ausgewogene personalpolitische Entscheidungen getroffen wurden.



© PVB

Der PVB dankt Markus für seine grosse Loyalität und wünscht ihm für den neuen Lebensabschnitt alles Gute!

Oder um es mit den Worten von Roger Murtaugh aus *Letbal Weapon* zu sagen: «Ich bin zu alt für diesen Mist.»

*Elias Toledo, Stv. Generalsekretär PVB*

## Danke Verena

Verena Jezler trat im April 2023 ihre Stelle als Verbandsjuristin beim PVB an. Mit grossem Engagement, hoher Fachkompetenz und viel Fingerspitzengefühl hat sie unsere Mitglieder beraten und unterstützt. Sie wurde sowohl im Team wie auch von unseren Mitgliedern sehr geschätzt.

Verena hat sich entschieden, sich künftig stärker ihrer Familie zu widmen und beruflich kürzerzutreten. Wir danken ihr herzlich für ihren Einsatz und ihren Teamgeist und wünschen ihr alles Gute für die Zukunft.



## Willkommen Mirjam



Für den Rechtsdienst konnte der PVB eine kompetente und engagierte neue Mitarbeiterin gewinnen. Mirjam Brunner hat ihre Stelle bereits Mitte Februar 2026 angetreten und sich in den ersten Wochen schon gut eingearbeitet.

Mirjam war über mehrere Jahre hinweg für Gewerkschaften tätig und hat in dieser Zeit Mitglieder sowie Gewerkschaftssekretär:innen kompetent beraten und begleitet. Dabei konnte sie sich ein breites Fachwissen sowie ein gutes Gespür für die Anliegen und Herausforderungen der Mitglieder aneignen.

Wir sind überzeugt, dass Mirjam mit ihrem Fachwissen, ihrer Erfahrung und ihrem Engagement eine grosse Bereicherung für den PVB ist, und freuen uns sehr auf die Zusammenarbeit. Herzlich Willkommen Mirjam!



## Neue Strukturen für einen noch stärkeren PVB in der Zukunft

Mit neuen Strukturen, klaren Verantwortlichkeiten und mehr Mitwirkung stellt sich der PVB für die Zukunft auf. Die Reform stärkt die politische Handlungsfähigkeit des Verbandes, fördert die Zusammenarbeit zwischen den Organen und schafft Raum für zeitgemässe Formen des Engagements. Erfahren Sie im Dossier, wie der PVB seine Mitglieder noch wirksamer vertreten und sich zusammen mit ihnen noch aktiver engagieren will.

# Neue Strukturen für einen noch stärkeren PVB in der Zukunft

*Der PVB entwickelt sich weiter. Mit den neuen Statuten, die seit dem 1. Januar 2026 in Kraft sind, haben wir unsere Strukturen modernisiert, vereinfacht und klarer auf die heutigen Herausforderungen eines aktiven Personalverbandes ausgerichtet. Ziel dieser Reform war nicht einfach eine organisatorische Anpassung – sondern ein PVB, der handlungsfähiger, näher bei den Mitgliedern und politisch schlagkräftiger ist.*

Die Arbeitswelt verändert sich. Die Anforderungen an Interessenvertretungen steigen. Gleichzeitig werden die Ressourcen im Milizsystem knapper. Genau deshalb braucht es Strukturen, die effizient funktionieren, Verantwortung klar regeln und möglichst viele engagierte Mitglieder einbeziehen. Die neuen Organe des PVB schaffen dafür die Grundlage.

Mit den neuen Strukturen schaffen wir genau diese Voraussetzungen. Der PVB und seine Mitglieder, insbesondere die aktiven in Sektionen und Kommissionen, werden vernetzter, sind besser in der Lage, gemeinsame Anliegen sichtbar und wirkungsvoll zu vertreten.

## Klare Rollen statt Doppelspurigkeiten

Eine der wichtigsten Änderungen betrifft die bisherige Geschäftsleitung (GL). Diese war früher sowohl strategisch als auch operativ tätig. In der Praxis führte dies teilweise zu Doppelspurigkeiten oder langen Entscheidungswegen. Auch führte dies zu kniffligen Herausforderungen im Bereich des Datenschutzes, insbesondere bei personalrelevanten Fragen oder in Rechtsschutzfällen und damit in der Handhabung der Governance.

Neu wurde die GL bewusst verkleinert und klar als operatives Führungsorgan definiert (siehe Seite 10).

Gleichzeitig wurde mit dem neuen PVB-Vorstand ein stärker strategisch ausgerichtetes Organ geschaffen. Dieser Vorstand ist breiter abgestützt als die frühere GL und bindet Sektionen und Kommissionen stärker ein. Damit erhalten unterschiedliche Perspektiven aus den Bereichen, Regionen und Berufsgruppen mehr Gewicht.

Der PVB-Vorstand behandelt die gewerkschafts- und personalpolitischen Grundsatzenfragen, legt Schwerpunkte fest, genehmigt Budget und Jahresrechnung und begleitet die strategische Entwicklung unseres Verbandes. Die operative Umsetzung erfolgt anschliessend durch die GL und das Verbandssekretariat.

Mit dieser klaren Aufgabenteilung werden Verantwortlichkeiten transparenter und Entscheidungsprozesse einfacher sowie zentrale politische und personalpolitische Fragen breiter abgestützt.

## Mehr Einbezug – mehr Stärke

Die neuen Strukturen bedeuten aber weit mehr als organisatorische Anpassungen. Sie stärken vor allem die Mitwirkung innerhalb des PVB.

Durch den breiteren Einbezug von Sektionen und Kommissionen im PVB-Vorstand entsteht ein engerer Austausch zwischen Basis, Verbandspolitik und operativer Arbeit. Anliegen aus den verschiedenen Bereichen, den Sektionen und Kommissionen gelangen schneller auf den Tisch und können direkter diskutiert werden. Das macht unseren Verband nicht nur demokratischer, sondern auch dynamischer und mobilisierungsfähiger (siehe Seiten 11–12).

Ein Verband mit gewerkschaftlichem Charakter ist dann stark, wenn dieser seine Mitglieder aktiv einbeziehen und gemeinsam handeln kann. Gerade in Zeiten zunehmenden Drucks auf die Arbeitsbedingungen, mit Sparprogrammen oder Reorganisationsprojekten braucht es eine schlagkräftige Organisation, die rasch reagieren, Position beziehen und Menschen mobilisieren kann.





© PVB

## Die Delegiertenversammlung wird zum Höhepunkt

Eine weitere wichtige Neuerung betrifft die Delegiertenversammlung (DV). Diese findet neu grundsätzlich nur noch alle zwei Jahre statt.

Dieser Schritt ermöglicht einerseits eine deutliche Entlastung des Sekretariates, aber auch für die vielen ehrenamtlich engagierten Personen in den Sektionen und Kommissionen. Andererseits erhält die DV dadurch einen neuen Stellenwert. Sie soll künftig noch stärker der Ort sein, an dem sich der gesamte Verband trifft, diskutiert, entscheidet und gemeinsame Perspektiven entwickelt. Die DV wird damit mehr als eine formelle Versammlung: Sie wird zum zweijährigen politischen und gewerkschaftlichen Höhepunkt des PVB.

Dort werden die strategischen Ziele für die kommenden Jahre festgelegt, Wahlen durchgeführt und wichtige Entscheidungen getroffen. Gleichzeitig bietet die DV Raum für Begegnung, Austausch und Vernetzung über Sektionen, Kommissionen und Sprachregionen hinweg.

## Moderne Zusammenarbeit

Auch die Zusammenarbeit innerhalb des Verbandes wird moderner und flexibler organisiert. Sitzungen können künftig einfacher hybrid oder virtuell stattfinden. Das erleichtert die Beteiligung von Mitgliedern aus allen Regionen der Schweiz und reduziert den organisatorischen Aufwand.

Gerade für Milizorganisationen wie den PVB ist dies ein wichtiger Schritt. Engagement soll möglich bleiben, auch wenn berufliche oder private Belastungen steigen.

Die Reform verfolgt deshalb ein klares Ziel: möglichst viele Personen sollen sich einbringen können – mit klaren Rollen, realistischem Aufwand und wirksamen Mitgestaltungsmöglichkeiten.

## Ein PVB für die Zukunft

Die neuen Strukturen sind kein Selbstzweck. Sie sollen den PVB fit machen für die kommenden Jahre.

Wir wollen ein Personalverband sein, der schnell handeln kann, seine Mitglieder aktiv einbezieht und gegenüber Arbeitgeberschaft, Politik und Öffentlichkeit geschlossen auftritt. Ein Personalverband, der seine Werte und Überzeugungen lebt: Solidarität, Mitbestimmung, Vielfalt und starke Arbeitsbedingungen für alle. Die Reform schaffte dafür die Grundlage. Sie verbindet effizientere Abläufe mit stärkerer demokratischer Mitwirkung. Sie stärkt die politische Handlungsfähigkeit und erhöht unsere gemeinsame Schlagkraft.

Jetzt geht es darum, diese neuen Möglichkeiten mit Leben zu füllen. Denn ein Verband ist nur so stark wie die Menschen, die ihn tragen. Daher braucht der PVB weiterhin engagierte Mitglieder, aktive Sektionen und Kommissionen, motivierte Delegierte und Menschen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und gemeinsam etwas zu bewegen.

Die neuen Strukturen schaffen dafür beste Voraussetzungen. Nutzen wir sie gemeinsam.

*Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB*

## Die neue Geschäftsleitung: operativ, nah und handlungsfähig

*Mit den neuen Statuten hat der PVB auch die Rolle seiner Geschäftsleitung (GL) neu definiert. Während die GL früher gleichzeitig strategische und operative Aufgaben wahrnahm, liegt ihr Fokus heute klar auf der operativen Führung des Verbandes.*

*Die neue GL ist bewusst kleiner organisiert. Dadurch werden Entscheidungswege kürzer, Zuständigkeiten klarer und die tägliche Arbeit effizienter. Gleichzeitig trägt die GL heute eine grössere Verantwortung im Verbandsalltag.*

Zu ihren zentralen Aufgaben gehört die Vertretung des PVB gegenüber Behörden, Arbeitgebern, Medien und Partnerorganisationen. Sie koordiniert gemeinsam mit dem Verbandssekretariat die gewerkschaftliche Arbeit, begleitet politische Dossiers und sorgt dafür, dass die Beschlüsse des PVB-Vorstandes umgesetzt werden.

Die GL ist damit das operative Herzstück des Verbandes. Sie muss rasch auf Entwicklungen reagieren können – sei es bei personalpolitischen Fragen, Reorganisationen, Vernehmlassungen, Ämterkonsultationen, Sparmassnahmen oder aktuellen Herausforderungen in der Bundesverwaltung, im ETH-Bereich und in den bundesnahen Betrieben.

Auch die Zusammenarbeit mit den Sektionen und Kommissionen gewinnt an Bedeutung. Die GL sorgt dafür, dass Informationen fliessen, Anliegen aufgenommen werden und der Verband als Ganzes koordiniert handeln kann.

Mit der neuen Struktur wird die Verantwortung der GL sichtbarer und konkreter. Sie führt nicht nur Sitzungen durch oder vertritt den Verband nach aussen, sondern übernimmt im Alltag eine aktive Steuerungs- und Koordinationsfunktion war.

Gleichzeitig bleibt die GL eng eingebunden in die demokratischen Strukturen des PVB. Die strategischen Leitlinien werden weiterhin gemeinsam mit dem PVB-Vorstand und der Delegiertenversammlung festgelegt.

Die neue Rollenverteilung schafft damit eine moderne und wirkungsvolle Verbandsführung: strategisch breit abgestützt und operativ handlungsfähig.

*Jérôme Hayoz, Generalsekretär PVB*



Barbara Gysi | Präsidentin



Nicolas Schmidt | Kassier



Elisabeth Kuhn | Vizepräsidentin



Sibylle Sinner | Vizepräsidentin

## Weshalb engagiere ich mich im PVB-Vorstand?



**Ariane Tinner**  
Vorstandsmitglied Sektion EDA

« Am PVB schätze ich, dass er das gesamte Bundespersonal über Departments- und Berufsgrenzen hinweg vertritt und Mitarbeitende konkret unterstützt. Ich interessiere mich besonders für Fragen rund um gute Zusammenarbeit, faire Arbeitsbedingungen und dafür, was eine Organisation nachhaltig stark macht – nicht nur auf dem Papier, sondern im Alltag der Mitarbeitenden.

Im PVB-Vorstand möchte ich dazu beitragen, dass die Anliegen der Mitarbeitenden gehört und ernst genommen werden – und dass wir gemeinsam an einer starken, fairen und zukunftsorientierten Bundesverwaltung arbeiten.»



**Nicola Gobbi**  
Vorstandsmitglied Sektion Ticino

« Als Präsident der Personalkommission des Regionalzentrums Süd von MeteoSchweiz und Mitglied der vereinigten Personalkommission von MeteoSchweiz trage ich dazu bei, ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen der Leitung und dem Personal aufrechtzuerhalten.

Seit mehreren Jahren aktiv beim PVB, stelle ich meine Erfahrung gerne zur Verfügung, um die Stimme der Sektion Ticino über die Alpen hinaus hörbar zu machen.»



**Gilles Durieux**  
Präsident Sektion Payerne

« Mit wachsender Besorgnis stelle ich fest, dass sich die Arbeitsbedingungen innerhalb der Bundesverwaltung zunehmend verschlechtern und dass verschiedene Vorstösse und Projekte zu Budgetkürzungen angelaufen sind oder bereits umgesetzt werden. Diese Entwicklungen sind nicht unbedeutend: Sie schwächen das Personal und letztlich auch die Qualität des Service public. Sie bestärken mich in meiner Überzeugung, dass es unerlässlich ist, sich aktiv für die Verteidigung unserer Rechte einzusetzen.

Mein Engagement beim PVB basiert auf starken Werten: Solidarität, Zuhören und Transparenz. Ich möchte im Vorstand eine Stimme einbringen, die in der Realität vor Ort verankert ist, einen konstruktiven Dialog fördern und zu kohärenten Entscheidungen beitragen, die den Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht werden.»



### Olivier Porchet

*Vorstandsmitglied Sektion Lausanne-EPFL*

« Ich engagiere mich beim PVB, weil ich mir wünsche, dass wir einen bedeutsamen und vor allem konstruktiven Dialog mit unseren Arbeitgebern aufbauen können. Die unterstützende Rolle, die wir unseren Mitgliedern zukommen lassen können, die in ihrer beruflichen Laufbahn auf Schwierigkeiten stoßen, ist ebenfalls ein wesentlicher Aspekt unserer Arbeit und muss unbedingt eine der tragenden Säulen unserer gewerkschaftlichen Tätigkeit sein. Wir müssen zeigen, dass sowohl die Institutionen/Unternehmen, in denen wir arbeiten, als auch wir als Sozialpartner ein Interesse daran haben, respektvolle und solidarische Bedingungen zu schaffen, damit sich jeder und jede im Berufsleben entfalten kann. Die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen nimmt von Tag zu Tag zu und es ist jetzt an der Zeit zu zeigen, dass wir offen und ohne Vorbehalte zusammenarbeiten müssen.

Meine Motivation im PVB-Vorstand mitzuarbeiten, ergibt sich aus meinem gewerkschaftlichen Engagement und ist recht einfach: Ich will aktiv an der neuen Dynamik des PVB mitwirken und mein Wissen sowie die Erfahrungen einbringen, die ich in der Sektion Lausanne-EPFL sammeln konnte.»



### Jacqueline Strollo

*Präsidentin Sektion AVANTI*

« Seit 13 Jahren leite ich die Sektion AVANTI als Präsidentin, eine Aufgabe, die mir sehr am Herzen liegt und mich immer wieder neu motiviert und inspiriert. In dieser Verantwortung setze ich mich konsequent für die Rechte und Anliegen der Arbeitnehmer:innen des Bundes ein. Ich stehe für Fairness, Solidarität und Chancengleichheit für alle.

Mit meiner langjährigen Erfahrung im Verband, meiner Verbundenheit zur Basis und meinem sozialen Engagement, will ich mich weiterhin aktiv im PVB einbringen und die Zukunft unseres Verbandes als Mitglied des PVB-Vorstands mitgestalten.»

Zum Vorstand des PVB



Eine Übersicht des  
Vorstands finden Sie auf  
der Webseite des PVB.

## Kommissionen des PVB

Anders als andere Verbände verfügt der PVB über keine Interessengruppen. Damit sichergestellt ist, dass auch Querschnittsthemen nicht ausgeblendet werden, bestehen im PVB vier ständige Kommissionen. Die Kommissionsarbeit ist von grosser Bedeutung: Sie bringt die spezifischen Anliegen der Mitglieder ein, wirkt an Stellungnahmen mit und unterstützt den PVB bei themenspezifischen Fragestellungen.

Nachfolgend werden die einzelnen Kommissionen vorgestellt.

### VBS-Kommission

Die VBS-Kommission ist eine ständige, beratende Einrichtung. Sie besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten, einer Vizepräsidentin oder einem Vizepräsidenten sowie mindestens drei weiteren Mitgliedern. Die Kommission führt Protokoll und erstellt Jahresberichte.

Sie befasst sich mit Themen aus dem Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS). Die Mitglieder stammen aus dem gesamten Departement, weshalb sich die Kommission als Expertengremium versteht. Für den PVB ist es zentral, dass die Realitäten der im VBS tätigen Mitglieder Gehör finden und in die Überlegungen des Verbandes einfließen.

Die VBS-Kommission verfügt häufig über Informationen, die noch nicht öffentlich sind. Dadurch kann sie Entwicklungen frühzeitig erkennen, einordnen und zur Positionsfindung innerhalb des PVB beitragen. Zudem unterstützt und berät sie den Verband in allen Gremien bei Themen, die das VBS betreffen oder Auswirkungen auf dieses haben.

**Die Kommission vertritt die Interessen der Mitglieder aus dem VBS in sämtlichen Belangen ihrer beruflichen Tätigkeit. Sie setzt sich insbesondere für gute Arbeitsbedingungen, faire Entlohnung und soziale Sicherheit ein.**

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die enge Zusammenarbeit mit der zuständigen Person im Sekretariat, der die Kommission auch Aufträge erteilen kann.

An der nachfolgenden, nicht abschliessenden Aufzählung von Themen hat die Kommission gearbeitet:

Weiterentwicklung der Armee, Standortwechsel, Reorganisationen (ASTAB, Militärpolizei, Luftwaffe, armasuisse usw.), Entwicklungen im Nachrichtendienst des Bundes (NDB), im Bundesamt für Sport (BASPO) sowie im Bundesamt für Cybersicherheit (BACS), Austausch mit dem Chef der Armee (CdA), Austausch mit dem Departementsvorsteher.

Die Kommission ist laufend auf der Suche nach neuen Mitgliedern, die bereit sind, aktiv mitzuarbeiten. Sie trifft sich zweimal jährlich physisch in Bern oder Dübendorf sowie monatlich zu einer kurzen virtuellen Sitzung.

Interessierte können sich gerne an den Präsidenten, Andreas Werro (Andrea.Werro@vtg.admin.ch), wenden.



© PVB

### Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission ist eine ständige, beratende Einrichtung des PVB. Sie besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten, einer Vizepräsidentin oder einem Vizepräsidenten sowie weiteren Mitgliedern. Die Kommission führt Protokoll und erstellt Jahresberichte.

Sie befasst sich mit sämtlichen Fragen rund um Gleichstellung, Chancengleichheit und Diversität innerhalb der Bundesverwaltung, des ETH-Bereichs sowie der bundesnahen Betriebe. Die Mitglieder bringen unterschiedliche berufliche Hintergründe und Perspektiven ein, weshalb sich die Kommission als themenspezifisches Expertengremium versteht.

**Die Gleichstellungskommission des PVB setzt sich grundsätzlich für die Gleichbehandlung aller Menschen in allen Lebensbereichen ein – unabhängig von Alter, sexueller Orientierung, Herkunft oder körperlicher Unversehrtheit. Für den PVB ist es zentral, dass Gleichstellungsfragen konsequent in die Verbandsarbeit einfließen.**

Die Gleichstellungskommission verfolgt relevante Entwicklungen in Politik und Verwaltung, analysiert deren Auswirkungen auf die Mitarbeitenden und bringt entsprechende Anliegen in die Meinungsbildung des PVB ein. Sie unterstützt und berät den Verband in allen Fragen, stösst die Organisation an und unterstützt die Planung von Veranstaltungen, die Gleichstellung, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Diskriminierungsfreiheit betreffen.

## ETH-Kommission

Die ETH-Kommission ist eine ständige, beratende Einrichtung des PVB. Sie besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten sowie weiteren Mitgliedern. Die Kommission führt Protokoll und erstellt Jahresberichte.

Sie befasst sich mit Themen aus dem ETH-Bereich. Die Mitglieder stammen aus den verschiedenen Institutionen des ETH-Bereichs (EAWAG, EMPA, EPFL, ETHZ, PSI, WSL), weshalb sich die Kommission als Fach- und Expertengremium versteht. Für den PVB ist es wichtig, dass die Anliegen der Mitarbeitenden im ETH-Bereich in die Verbandsarbeit einfließen.

Die ETH-Kommission verfolgt Entwicklungen im Hochschul- und Forschungsumfeld, analysiert deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und bringt die Perspektive der Mitglieder in die Meinungsbildung des PVB ein. Sie unterstützt und berät den Verband in allen Fragen, die den ETH-Bereich betreffen.

**Die Kommission vertritt die Interessen der Mitglieder aus dem ETH-Bereich in sämtlichen Belangen ihrer beruflichen Tätigkeit. Sie setzt sich insbesondere für attraktive Arbeitsbedingungen, faire Anstellungsbedingungen sowie soziale Sicherheit ein.**

Die Kommission trifft sich dreimal jährlich physisch und/oder hybrid.

Zu den Kommissionen des PVB

Eine Übersicht der Kommissionen finden Sie auf der Webseite des PVB.



© PVB

## Rentner:innenkommission

Die Rentner:innenkommission ist eine ständige, beratende Einrichtung des PVB. Sie besteht aus einer Präsidentin oder einem Präsidenten, einer Vizepräsidentin oder einem Vizepräsidenten sowie weiteren Mitgliedern. Die Kommission führt Protokoll und erstellt Jahresberichte.

Sie befasst sich mit sämtlichen Fragen, die pensionierte Mitglieder des PVB betreffen. Dazu gehören insbesondere Themen rund um Altersvorsorge, Renten, soziale Sicherheit sowie die Stellung der ehemaligen Mitarbeitenden des Bundes, des ETH-Bereichs und der bundesnahen Betriebe. Die Mitglieder bringen ihre vielfältigen Erfahrungen aus unterschiedlichen Bereichen ein, weshalb sich die Kommission als wichtiges Erfahrungsgremium versteht.

**Die Rentner:innenkommission des PVB setzt sich dafür ein, dass die Anliegen der pensionierten Mitglieder weiterhin Gehör finden und in die Verbandsarbeit einfließen. Für den PVB ist es zentral, den Kontakt zu ehemaligen Angestellten des Bundes, des ETH-Bereichs oder der bundesnahen Betriebe zu pflegen und ihre Perspektiven in relevante Diskussionen einzubeziehen.**

Die Kommission verfolgt Entwicklungen in Politik und Verwaltung, insbesondere im Bereich der Altersvorsorge, analysiert deren Auswirkungen auf die Rentnerinnen und Rentner und bringt entsprechende Anliegen in die Meinungsbildung des PVB ein. Sie unterstützt und berät den Verband in allen Fragen, die die finanzielle und soziale Situation der pensionierten Mitglieder betreffen.

*Elias Toledo, stv. Generalsekretär PVB*

## « Ce n'est qu'ensemble que nous sommes fort.e.s »

Depuis des mois, non, depuis des années, le personnel de la Confédération, des entreprises fédérales et du domaine des EPF est la cible de polémiques constantes. Une véritable campagne de dénigrement contre le personnel est orchestrée. Plus d'une douzaine d'interventions parlementaires réclament un plafonnement des effectifs, des suppressions de postes, la suppression de la compensation du renchérissement et des baisses de salaire. Même la prévoyance vieillesse du personnel fédéral n'est pas épargnée et fait l'objet de plusieurs interventions qui entraîneraient des réductions massives des rentes. Lors de la dernière baisse du taux de conversion, une contribution de la caisse fédérale Publica a été refusée qui a dû puiser dans ses réserves pour y faire face. Ces attaques s'appuient sur une étude partielle de l'IWP à Lucerne, qui mélange tous les salaires, sans tenir compte des qualifications requises ni des branches concernées. À l'inverse, l'étude de PwC comparant des postes équivalents entre le secteur privé et le secteur public est ignorée, tant par le Parlement que par les médias. La pression sur le personnel fédéral s'est fortement accrue. Ces dernières années, les directives budgétaires rigides du Conseil fédéral ont été suivies de coupes budgétaires supplémentaires au Parlement. Lors de la session de printemps 2026, il a détérioré les conditions de travail avec le programme d'allègement budgétaire 2027 et a supprimé des acquis importants, comme une partie des jours de congé supplémentaires à partir de 60 ans. Pourtant, les tâches ne cessent d'augmenter.

Les politicien-ne-s déposent des centaines d'interventions et exigent de nouvelles lois. Les processus se complexifient et les défis sont immenses. La numérisation ne simplifie pas tout, elle exige aussi de nouvelles compétences. Le renforcement de la sécurité et l'introduction de nouveaux systèmes de défense nécessitent davantage de personnel qualifié pour assurer la maintenance de ces systèmes complexes, d'autant plus que les anciens systèmes continuent à fonctionner en parallèle.

Une nouvelle attaque frontale est lancée avec une initiative populaire. Présentée de manière trompeuse comme un « frein à l'administration », elle est en réalité une attaque massive contre le personnel, un véritable « frein au personnel ». Comme si le personnel était responsable de l'augmentation des tâches de l'administration. C'est une attaque dangereuse contre celles et ceux qui assurent, pour notre État et pour la population, un service public essentiel et des prestations indispensables. Or, travailler sous pression entraîne davantage d'erreurs, de maladies, les conséquences sont désastreuses, y compris pour l'accomplissement des tâches. Cette initiative dangereuse et idéologique, soutenue par nombre de conseillers-ères nationaux-ales du PLR, de l'UDC et du Centre siégeant dans le comité d'initiative des Jeunes PLR, doit être combattue. Nous devons mettre en avant nos contre-arguments, car les associations patronales et Avenir Suisse participent aussi activement à cette campagne contre l'administration et le personnel fédéral. Mobilisons-nous et faisons front commun. L'APC ne peut y arriver que si elle est forte avec de nombreux-euses membres, reste proche de ses membres. C'est pourquoi l'APC a renforcé depuis longtemps son travail de terrain dans les offices fédéraux, les entreprises fédérales et le domaine des EPF. Être au plus près des préoccupations des membres est essentiel. L'APC a aussi besoin de membres engagé-e-s sur le terrain, prêt-e-s à s'investir.

**Luttons ensemble pour de meilleures conditions de travail et pour le maintien des acquis.  
Merci pour votre engagement.**

  
Barbara Gysi



## #LaChronique



### Le mythe de la concurrence

On nous rabâche la même histoire depuis des années : les employé-e-s sont en concurrence les un-e-s avec les autres, le personnel fédéral contre le secteur privé, les emplois sûrs contre les contrats flexibles, les plus âgé-e-s contre les plus jeunes. Le reproche revient sans cesse : « Les autres ont de trop bonnes conditions ». Ce discours est commode, mais faux. Il détourne surtout l'attention des véritables problèmes.

La prétendue concurrence du personnel fédéral avec le secteur privé est régulièrement invoquée. La Confédération serait « trop attractive », les conditions « trop bonnes », la sécurité de l'emploi « dépassée ». Ce qui se passe ici n'est pas une comparaison objective, mais une campagne de dénigrement ciblée. On attise la jalousie, on affaiblit la solidarité.

La réalité est plus complexe : dans le secteur privé aussi, il existe nombre de branches offrant de bonnes conditions de travail, voire de très bonnes. Dans le même temps, en particulier, les secteurs où les conditions sont déjà précaires, avec une charge de travail élevée, une insécurité de l'emploi et peu de protection sont sous pression. C'est précisément là qu'il faudrait agir et s'aligner vers le « haut ». Au lieu de cela, nous assistons à remise en cause des bonnes conditions pour justifier des détériorations. Le progrès devient soudain un « problème de luxe ».

Pourtant, le principe est simple : de bonnes conditions de travail tirent tout vers le haut. Elles fixent des normes, donnent une orientation et montrent ce qui est possible. Quiconque les attaque n'a qu'un seul objectif : abaisser le niveau de tout le monde. Cela s'est manifesté lors des attaques contre la loi sur le travail. Sous le mot d'ordre de la « flexibilité », on a cherché à assouplir les dispositions de protection relatives au temps de travail. Des horaires de travail plus longs, des temps de repos moins clairement définis, une disponibilité permanente : le tout présenté comme une adaptation au monde du travail moderne. Cette « flexibilité » est rarement dans l'intérêt des travailleurs-euses. Elle se traduit le plus souvent par une disponibilité accrue, une pression plus forte et moins de protection.

Si nous dégradons les conditions de travail, où que ce soit, personne n'y gagne, surtout pas les travailleurs-euses. La concurrence ne devient pas plus équitable, mais plus rude. La pression augmente pour tout le monde. Monter les employé-e-s les un-e-s contre les autres affaiblit leur position commune. C'est le cœur de cette stratégie politique. La réponse ne peut être que la solidarité. Ne pas niveler par le bas, mais viser plus haut. Ne pas comparer qui a le moins, mais lutter ensemble pour que tout le monde ait plus.

De bonnes conditions de travail ne sont pas un problème, mais une solution.

Jérôme Hayoz, secrétaire général de l'APC

## A la rencontre du personnel : l'APC proche de vous

*Sous pression, face à l'incertitude quant à ses conditions de travail et salariales futures, le personnel de la Confédération, du domaine des EPF et des entreprises fédérales vit actuellement une période critique. Pour l'Association du personnel de la Confédération APC, aller à la rencontre du personnel est une priorité.*

En 2025 et en ce début d'année 2026, l'APC a mené différentes actions sur les lieux de travail ou à proximité. Les secrétaires d'association et l'équipe de projet de développement ont notamment organisé des actions à la Centrale de compensation, à l'Agroscope, à l'Office fédéral de la statistique, à l'Office fédéral des constructions et de la logistique, à l'Office fédéral des assurances sociales, à la Direction du développement et de la coopération, chez Swissmedic, au Secrétaire d'Etat à l'économie.



### Venir à votre rencontre est une priorité: pourquoi?

Avec nos actions, stands, séances d'informations ou encore assemblées du personnel, directement sur votre lieu de travail ou à proximité, nous voulons vous offrir la possibilité de faire entendre vos préoccupations. L'APC est à votre écoute, à vos côtés.

« Le contact direct avec les collaborateur-ice-s nous permet d'entendre et de mieux comprendre leurs besoins. Nous pouvons directement répondre à leurs questions, voire leurs inquiétudes », déclare Elias Toledo, secrétaire général suppléant.

Les secrétaires d'association sont également présent-e-s sur le terrain pour offrir aux membres de l'APC un accompagnement personnalisé, compétent et adapté à chaque situation. Sur les lieux de travail, ils-elles rencontrent également les directions et les responsables des ressources humaines. Ainsi, des problématiques peuvent être abordées de manière constructive et active, et des solutions pragmatiques trouvées.

### Une action de l'APC sur votre lieu de travail

Nos actions sur les lieux de travail se poursuivent durant le deuxième semestre 2026. Membre de l'APC, vous souhaitez organiser une action dans votre unité administrative, écrivez-nous à [communication@pvb.ch](mailto:communication@pvb.ch). En collaboration avec le ou la secrétaire d'association responsable, mais également votre section ou les personnes de contact de votre unité administrative, nous pouvons planifier une action adaptée et venir à votre rencontre.

*Virginie Jaquet et Regula Brügger Häring, collaboratrices pour le projet de développement de l'APC.*

### Sous pression : un semestre politique défavorable au personnel fédéral

Que s'est-il passé au niveau politique durant le premier semestre de l'année? Découvrez-le sur notre site web



## Bye bye Markus

Markus prend une retraite bien méritée. C'est avec plaisir que je repense aux sept dernières années de notre collaboration. Markus a été le premier collègue à m'accompagner à midi manger hors du bureau et à chercher activement à nouer le contact avec moi. J'avais l'impression que nous nous connaissions depuis longtemps.

Sa passion pour le cinéma et la télévision m'a captivé dès le début. Ses vastes connaissances et ses précieux conseils ont égayé bien des soirées ennuyeuses.



© PVB

Markus possède également une expertise impressionnante dans le domaine des ressources. Il a été responsable de la mise en place du CRM actuel et a introduit de nombreuses innovations dans le quotidien du bureau. Grâce à son expertise, l'APC n'a cessé de se développer dans ce domaine.

Dans tout cela, la cause était toujours au centre de ses pensées et de ses actions et l'égoïsme lui était étranger. On pouvait toujours compter sur Markus : que ce soit lors des nombreux déménagements de bureaux, lors de la vente du bâtiment de l'APC à Ostermundigen ou lors de la gestion d'un incendie.

Face aux nombreux changements au sein du secrétariat et dans les structures de l'APC, j'ai toujours pu compter sur sa précision presque pédante. Il maîtrisait les détails et signalait de manière claire mais ferme les erreurs de raisonnement ou les dérives.

Lorsque certaines sections ne trouvaient plus de membres pour le comité et étaient donc gérées par le secrétariat, Markus n'hésitait jamais à assumer la fonction de caissier et à présenter, lors de chaque assemblée générale, les comptes et le budget de manière irréprochable et conforme aux statuts.

En tant que membre de l'administration de Reka, il s'est engagé pour que les intérêts des employé-e-s soient toujours pris en compte. En tant que représentant des employeurs au sein de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance « Organisations affiliées » de Publica, il a également contribué à plusieurs reprises à ce que des décisions équilibrées soient prises en matière de politique du personnel.

L'APC remercie Markus pour sa grande loyauté et lui souhaite tout le meilleur pour cette nouvelle étape de sa vie !

Ou, pour reprendre les mots de Roger Murtaugh dans *L'arme fatale* :  
« Je suis trop vieux pour ces conneries. »

*Elias Toledo, secrétaire général suppléant de l'APC*

## Merci Verena

En avril 2023, Verena Jezler prenait ses fonctions de juriste au sein de l'APC. C'est avec un grand engagement, de grandes compétences professionnelles et beaucoup de tact qu'elle a conseillé et soutenu nos membres. Elle était très appréciée, tant par l'équipe que par nos membres.

Verena a décidé de se consacrer davantage à sa famille et de réduire son activité professionnelle.

Nous la remercions chaleureusement pour son engagement et son esprit d'équipe et lui souhaitons tout le meilleur pour l'avenir.



## Bienvenue à Mirjam



L'APC a recruté une nouvelle collaboratrice compétente et engagée pour le service juridique. Mirjam Brunner, qui a pris ses fonctions à la mi-février 2026, s'est déjà très bien intégrée à l'équipe.

Mirjam a travaillé pendant plusieurs années pour des syndicats et a, durant cette période, conseillé et accompagné de manière compétente des membres ainsi que des secrétaires syndicaux-ales. Elle a ainsi acquis de vastes connaissances spécialisées, de même qu'une bonne compréhension des préoccupations et des défis des membres.

Nous sommes convaincu-e-s que Mirjam, grâce à son expertise, son expérience et son engagement est un atout majeur pour l'APC et nous nous réjouissons de cette collaboration. Bienvenue à l'APC, Mirjam.



## De nouvelles structures pour une APC encore plus forte à l'avenir

Grâce à de nouvelles structures, à des responsabilités clairement définies et à une participation accrue, l'APC se prépare à l'avenir. Cette réforme renforce la capacité d'action politique de l'association, favorise la collaboration entre les organes de l'APC et ouvre la voie à des formes d'engagement adaptées à notre époque. Découvrez dans ce dossier comment l'APC représente ses membres plus efficacement et veut continuer à s'engager avec eux.

# De nouvelles structures pour une APC encore plus forte à l'avenir

L'APC poursuit son évolution. Avec les nouveaux statuts entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026, nous avons modernisé et simplifié nos structures, tout en les adaptant plus clairement aux défis actuels d'une association du personnel active et engagée. Cette réforme ne visait pas uniquement une réorganisation interne : elle avait pour objectif de construire une APC plus efficace, plus proche de ses membres et plus forte sur le plan politique.

Le monde du travail évolue, les exigences envers les représentations du personnel augmentent. Dans le même temps, les ressources du système de milice se raréfient. C'est précisément pour cette raison qu'il est indispensable de disposer de structures efficaces, avec des responsabilités clairement définies, permettant d'impliquer un maximum de membres engagé-e-s. Les nouveaux organes de l'APC créent les bases nécessaires pour y parvenir.

## Des rôles clairs, sans doublons

L'un des changements les plus importants concerne l'ancien comité directeur (désormais nommé Direction) qui assumait, jusqu'ici, à la fois des tâches stratégiques et opérationnelles. Dans la pratique, cela entraînait parfois des doublons ou de longs processus décisionnels. Cela posait également des défis complexes en matière de protection des données, notamment pour les questions liées au personnel ou aux dossiers de protection juridique, et plus largement dans la gestion de la gouvernance.

La Direction a désormais été délibérément réduite et définie clairement comme un organe de conduite opérationnelle (lire également page 21).

Parallèlement, le nouveau Comité de l'APC, davantage orienté vers la stratégie, a été créé. Ce comité repose sur une base plus large que l'ancien Comité directeur et implique davantage les sections et les commissions, ce qui permet de donner plus de poids aux différentes perspectives issues des différents domaines, régions et groupes professionnels.

Le Comité de l'APC traite les questions de fond de politique syndicale et de politique du personnel, définit les priorités, approuve le budget et les comptes annuels et accompagne le développement stratégique de notre association. La mise en œuvre opérationnelle revient ensuite à la Direction et au secrétariat de l'association.

Avec cette répartition claire des tâches, les responsabilités gagnent en transparence, les processus décisionnels sont simplifiés et les questions centrales de politique syndicale et de politique du personnel bénéficient d'un soutien plus large.

## Plus d'implication, plus de force

Les nouvelles structures vont au-delà des simples ajustements organisationnels. Elles renforcent avant tout la participation au sein de l'APC.

L'implication plus large des sections et des commissions au sein du Comité de l'APC permet un échange plus étroit entre la base, la politique syndicale et le travail opérationnel. Les préoccupations issues des différents domaines, des sections et des commissions sont portées plus rapidement à l'ordre du jour et peuvent être discutées de manière plus directe. Cela rend notre association non seulement plus démocratique, mais aussi plus dynamique et plus apte à mobiliser (voir article en pages 22 et 23).

Une association à caractère syndical est forte lorsqu'elle peut impliquer activement ses membres et agir collectivement. Face à la pression croissante sur les conditions de travail, aux programmes d'économies et aux projets de réorganisation, il faut une organisation puissante, capable d'agir rapidement, de prendre position et de mobiliser.

Avec ces nouvelles structures, les conditions pour y parvenir sont précisément créées. L'APC et ses membres, en particulier celles et ceux actifs-ives au sein des sections et des commissions, seront mieux connecté-e-s et plus à même de défendre, ensemble, leurs revendications de manière visible et efficace.



## L'Assemblée des délégué-e-s devient le temps fort

Une autre nouveauté importante concerne l'Assemblée des délégué-e-s (AD). Celle-ci se tiendra désormais, en principe, tous les deux ans.

Cette évolution permet, d'une part, d'alléger considérablement la charge de travail du secrétariat et des personnes engagées bénévolement dans les sections et les commissions. D'autre part, l'AD acquiert ainsi une nouvelle importance.

À l'avenir, elle se veut davantage le lieu où l'ensemble de l'association se réunit, discute, décide et développe des perspectives communes. L'AD devient ainsi plus qu'une simple instance formelle : elle devient le temps fort politique et syndical bisannuel de l'APC.

## Une collaboration moderne

La collaboration au sein de l'association sera également organisée de manière plus moderne et plus flexible. À l'avenir, les réunions pourront plus facilement se tenir en mode hybride ou virtuel. Cela facilite la participation des membres de toutes les régions de Suisse et réduit la charge organisationnelle.

Il s'agit là d'une étape importante, en particulier pour les organisations de milice telles que l'APC. L'engagement doit rester possible, même lorsque les contraintes professionnelles ou privées augmentent.

La réforme poursuit donc un objectif clair : permettre au plus grand nombre de personnes de s'impliquer ; avec des rôles clairs, un investissement réaliste et des possibilités efficaces de participation.

## Une APC tournée vers l'avenir

Les nouvelles structures ne sont pas une fin en soi. Elles visent à préparer l'APC pour les années à venir.

Nous voulons être une association du personnel capable d'agir rapidement, d'impliquer activement ses membres et de présenter un front uni face aux employeurs-euses, aux milieux politiques et au grand public. Une association du personnel qui incarne ses valeurs et convictions : solidarité, participation, diversité et conditions de travail solides pour toutes et tous.

Cette réforme en a posé les bases. Elle associe des processus plus efficaces à une participation démocratique renforcée, consolide notre capacité d'action politique et accroît notre force collective.

Il s'agit maintenant de faire vivre ces nouvelles possibilités, car une association n'est forte que grâce aux personnes qui la portent. L'APC a donc plus que jamais besoin de membres engagé-e-s, de sections et de commissions actives, de délégué-e-s motivé-e-s et de personnes prêtes à assumer des responsabilités pour faire bouger les choses, ensemble.

Les nouvelles structures créent de meilleures conditions pour cela. Saisissons ensemble cette opportunité.

*Jérôme Hayoz, secrétaire général de l'APC*



## La nouvelle direction : opérationnelle, proche et active

*L'établissement de nouveaux statuts a permis à l'APC de redéfinir le rôle de sa Direction. Alors qu'auparavant, la Direction assumait à la fois des tâches stratégiques et opérationnelles, elle se concentre désormais clairement sur la gestion opérationnelle de l'association. La nouvelle Direction est délibérément plus réduite, ce qui permet de raccourcir les voies décisionnelles, de clarifier les responsabilités et de rendre plus efficace le travail quotidien. Parallèlement, la Direction assume aujourd'hui une plus grande responsabilité dans la gestion quotidienne de l'association.*

Parmi ses tâches principales figure la représentation de l'APC auprès des autorités, des employeurs-euses, des médias et des organisations partenaires. En collaboration avec le secrétariat de l'association, elle coordonne le travail syndical, suit les dossiers politiques et veille à ce que les décisions du Comité de l'APC soient mises en œuvre.

La Direction est ainsi le cœur opérationnel de l'association. Elle doit être en mesure d'agir rapidement, qu'il s'agisse de questions de politique du personnel, de réorganisations, de consultations, de mesures d'économie ou des défis actuels au sein de l'administration fédérale, du domaine des EPF et des entreprises fédérales.

La collaboration avec les sections et les commissions gagne également en importance. La Direction veille à ce que l'information circule, que les préoccupations soient prises en compte et que l'association dans son ensemble puisse agir de manière coordonnée.

Avec cette nouvelle structure, la responsabilité de la Direction devient plus visible et plus concrète. Elle ne se contente pas d'organiser des réunions ou de représenter l'association à l'extérieur, mais assume au quotidien une fonction active de pilotage et de coordination. Dans le même temps, la Direction reste étroitement intégrée aux structures démocratiques de l'APC. Les lignes directrices stratégiques continueront d'être définies conjointement avec le Comité de l'APC et l'Assemblée des délégué-e-s.

Cette nouvelle répartition des rôles permet ainsi une gestion moderne et efficace de l'association : stratégiquement bien ancrée et opérationnellement efficace.

*Jérôme Hayoz, secrétaire général de l'APC*



Barbara Gysi | Présidente



Nicolas Schmidt | Caissier



Elisabeth Kuhn | Vice-présidente



Sibylle Sinner | Vice-présidente

## Pourquoi je m'engage à l'APC



### Ariane Tinner

*Membre du comité de la section DFAE*

« Ce que j'apprécie à l'APC, c'est qu'elle représente l'ensemble du personnel fédéral, au-delà des limites départementales et professionnelles et qu'elle apporte un soutien concret au personnel. Je m'intéresse particulièrement aux questions relatives à une bonne collaboration, à des conditions de travail équitables et à ce qui fait la force d'une organisation, non seulement sur le papier, mais aussi dans le quotidien du personnel.

Au Comité de l'APC, je souhaite contribuer à ce que les préoccupations du personnel soient entendues et prises au sérieux, et à ce que nous travaillions ensemble à une administration fédérale forte, équitable et tournée vers l'avenir. »



### Nicola Gobbi

*Membre du comité de la section Ticino*

« En tant que président de la commission du personnel du Centre régional sud (CP CRS) et membre de la commission du personnel réunie de MétéoSuisse (PKOM), je contribue à maintenir de bonnes relations de confiance entre la direction et le personnel.

Actif depuis plusieurs années au sein de l'APC, je mets volontiers mon expérience à disposition pour faire entendre la voix de la section tessinoise au-delà de la chaîne alpine. »



### Gilles Durieux

*Président de la section Payerne*

« Je constate avec une inquiétude croissante la dégradation progressive des conditions de travail au sein de la Confédération, ainsi que les différentes motions et projets de coupes budgétaires en cours ou déjà engagés. Ces évolutions ne sont pas anodines : elles fragilisent le personnel et, à terme, la qualité du service public. Elles renforcent ma conviction qu'il est essentiel de s'engager activement pour défendre nos droits.

Mon implication au sein de l'APC repose sur des valeurs fortes : solidarité, écoute et transparence. Je souhaite porter au sein du comité une voix ancrée dans la réalité du terrain, favoriser un dialogue constructif et contribuer à des décisions cohérentes, proches des préoccupations des collaboratrices et collaborateurs. »



### Olivier Porchet

*Membre du comité de la section Lausanne-EPFL*

« Je me suis engagé à l'APC, car je souhaite que l'on puisse établir un dialogue significatif et surtout constructif avec nos employeurs. Le rôle de soutien que l'on peut apporter à nos membres qui rencontrent des difficultés dans leur parcours professionnel est également un aspect essentiel de notre travail et doit impérativement être un des piliers fondamentaux de notre action syndicale. On doit montrer qu'autant les institutions/entreprises dans lesquelles nous travaillons, que nous en tant que partenaires sociaux, avons intérêt à créer des conditions respectueuses et solidaires afin que chacun-e puisse s'épanouir dans sa vie professionnelle. La détérioration des conditions de travail s'aggrave jour après jour, et c'est le moment ou jamais de montrer que l'on doit travailler ensemble sans faux-semblants.

Mes motivations à rejoindre le Comité de l'APC découlent de mon engagement syndical et sont plutôt simples : je souhaite participer à cette nouvelle dynamique de l'APC, et y apporter mes connaissances et l'expérience acquise du fonctionnement du côté de la section Lausanne-EPFL. »



### Jacqueline Strollo

*Présidente de la section AVANTI*

« Depuis 13 ans, je dirige la section AVANTI en tant que présidente, une tâche qui me tient très à cœur et qui me motive et m'inspire sans cesse. Dans le cadre de cette responsabilité, je m'engage sans relâche pour les droits et les préoccupations des employé-e-s de la Confédération. Je défends l'équité, la solidarité et l'égalité des chances pour tous.

Forte de ma longue expérience au sein de l'association, de mon attachement à la base et de mon engagement social, je souhaite continuer à m'investir activement au sein de l'APC et contribuer à façonner l'avenir de notre association en tant que membre du Comité de l'APC. »

#### Le Comité de l'APC



Découvrez en plus sur le Comité de l'APC sur notre site web

## Les Commissions de l'APC

Contrairement à d'autres associations, l'APC ne dispose pas de groupes d'intérêt. Afin de garantir que les thématiques transversales soient pleinement prises en compte, l'APC s'appuie sur quatre commissions permanentes. Le travail des commissions revêt une grande importance : ces dernières permettent de faire valoir les préoccupations spécifiques des membres, de contribuer à l'élaboration de prises de position et de soutenir l'APC sur des questions thématiques spécifiques.

Nous vous présentons ces différentes commissions ci-dessous.

### Commission du DDPS

La Commission du DDPS est un organe consultatif permanent. Elle se compose d'un-e président-e, d'un-e vice-président-e ainsi que d'au moins trois autres membres. La commission tient des procès-verbaux et rédige un rapport annuel.

Elle traite des thèmes relevant du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS). Ses membres proviennent de l'ensemble du département, raison pour laquelle la commission se considère comme un organe d'expert-e-s. Pour l'APC, il est essentiel que les réalités vécues par les membres actifs-ives au sein du DDPS soient entendues et intégrées dans les réflexions de l'association.

La Commission du DDPS dispose souvent d'informations qui ne sont pas encore publiques. Elle est ainsi en mesure d'identifier et d'analyser les évolutions à un stade précoce et de contribuer à la définition des positions de l'APC. Elle soutient et conseille l'association dans toutes les instances sur les thèmes qui concernent le DDPS ou ont des répercussions sur le département.

**La commission défend les intérêts des membres du DDPS dans tous les aspects de leur activité professionnelle. Elle s'engage notamment en faveur de bonnes conditions de travail, d'une rémunération équitable et de la sécurité sociale. Un autre aspect important est la collaboration étroite avec la personne responsable au sein du secrétariat, à qui la commission peut également confier des mandats.**

La commission a notamment travaillé, de manière non exhaustive, sur les thèmes suivants : développement de l'armée, changements de site réorganisations (ASTAB, police militaire, forces aériennes, armasuisse, etc.), évolutions au sein du Service de renseignement de la Confédération (SRC), de l'Office fédéral du sport (OFSP) et de l'Office fédéral de la cybersécurité (OFCS), ainsi que des échanges avec le chef de l'Armée (CdA) et avec le chef du département.

La commission est à la recherche de nouveaux et nouvelles membres prêt-e-s à s'impliquer activement. Elle se réunit deux fois par an en présentiel à Berne ou à Dübendorf, ainsi qu'une fois par mois pour une brève réunion virtuelle.

Les personnes intéressées peuvent s'adresser au président, Andrea Werro (Andrea.Werro@vtg.admin.ch).



© PVB

### Commission de l'égalité

La Commission de l'égalité est un organe consultatif permanent de l'APC. Elle se compose d'un-e président-e, d'un-e vice-président-e ainsi que d'autres membres. La commission tient des procès-verbaux et rédige un rapport annuel.

Elle traite toutes les questions relatives à l'égalité, à l'égalité des chances et à la diversité au sein de l'administration fédérale, du domaine des EPF et des entreprises fédérales. Les membres apportent des parcours professionnels et des perspectives variés, raison pour laquelle la commission se considère comme un groupe d'expert-e-s thématique.

**La Commission de l'égalité de l'APC s'engage fondamentalement en faveur de l'égalité de traitement de toutes les personnes dans tous les domaines de la vie, indépendamment de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'origine ou de l'intégrité physique. Pour l'APC, il est essentiel que les questions d'égalité soient systématiquement intégrées dans le travail de l'association.**

La Commission de l'égalité suit les évolutions pertinentes en matière de politique et d'administration, analyse leurs répercussions sur les collaborateurs-rices et intègre leurs préoccupations dans la formation de l'opinion de l'APC. Elle soutient et conseille l'association sur toutes les questions d'égalité, incite l'organisation à agir et soutient la planification d'événements concernant l'égalité, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la non-discrimination.

## Commission du domaine des EPF

La Commission du domaine des EPF est un organe consultatif permanent de l'APC. Elle se compose d'un-e président-e ainsi que d'autres membres. La commission tient des procès-verbaux et rédige un rapport annuel.

Elle traite de thèmes liés au domaine des EPF. Ses membres proviennent des différentes institutions du domaine des EPF (Eawag, Empa, EPFL, ETHZ, PSI, WSL), raison pour laquelle la commission se considère comme un organe spécialisé d'expert-e-s. Pour l'APC, il est important que les préoccupations des collaborateurs-rices du domaine des EPF soient prises en compte dans le travail de l'association.

La Commission du domaine des EPF suit les évolutions dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, analyse leurs répercussions sur les conditions de travail et intègre le point de vue des membres dans la formation de l'opinion de l'APC. Elle soutient et conseille l'association sur toutes les questions qui concerne le domaine des EPF.

**La commission défend les intérêts des membres du domaine des EPF dans tous les aspects de leur activité professionnelle.**

**Elle s'engage en particulier pour des conditions de travail attractives, des conditions d'emploi équitables et la sécurité sociale.**

La commission se réunit trois fois par an en présentiel et/ou de manière hybride.

### Les Commissions de l'APC



Découvrez en plus sur les Commissions de l'APC sur notre site web



© PVB

## Commission des retraité-e-s

La Commission des retraité-e-s est un organe consultatif permanent de l'APC. Elle se compose d'un-e président-e, d'un-e vice-président-e ainsi que d'autres membres. La commission tient des procès-verbaux et rédige un rapport annuel.

Elle traite de toutes les questions concernant les membres retraité-e-s de l'APC. Cela inclut notamment les thèmes liés à la prévoyance vieillesse, aux rentes, à la sécurité sociale ainsi qu'à la situation des ancien-ne-s collaborateurs-rices de l'administration fédérale, du domaine des EPF et des entreprises fédérales. Les membres apportent leurs expériences variées issues de différents domaines, raison pour laquelle la commission se considère comme un important organe d'échange d'expériences.

**La Commission des retraité-e-s de l'APC s'engage pour que les préoccupations des membres retraité-e-s continuent d'être entendues et prises en compte dans le travail de l'association. Pour l'APC, il est essentiel d'entretenir le lien avec d'ancien-ne-s collaborateurs-rices de l'administration fédérale, du domaine des EPF et des entreprises fédérales et d'intégrer leurs points de vue dans les discussions importantes.**

La commission suit les évolutions politiques et administratives, en particulier dans le domaine de la prévoyance vieillesse, analyse leurs répercussions sur les retraité-e-s et intègre ces préoccupations dans la réflexion de l'APC. Elle soutient et conseille l'association sur toutes les questions relatives à la situation financière et sociale des membres retraité-e-s.

*Elias Toledo, secrétaire général suppléant de l'APC*

## «L'unione fa la forza»

Da mesi, anzi da anni, il personale della Confederazione, delle aziende parastatali e del settore dei PF è preso di mira, vittima di un vero e proprio *bashing*. Basti pensare che in Parlamento sono stati depositati oltre una dozzina di interventi che chiedono un contingentamento degli effettivi, la riduzione dei posti, la rinuncia alla compensazione del rincaro e tagli salariali. Altri interventi mettono in discussione la previdenza per la vecchiaia e invitano a ridurre massicciamente le rendite. In occasione dell'ultimo abbassamento del tasso di conversione, Publica ha dovuto attingere alle proprie riserve, dato che è stato negato un contributo dalla Cassa federale. Tutti questi attacchi si rifanno sistematicamente a uno studio parziale presentato dal prof. Schaltegger dell'Istituto IWP di Lucerna che mette sullo stesso piano tutti i salari in Svizzera, a prescindere dalle qualifiche richieste e dai settori di attività. Parlamento e media ignorano invece bellamente lo studio di PwC che mette a confronto posizioni equivalenti nell'economia privata e nell'amministrazione pubblica.

Negli ultimi anni la pressione sul personale della Confederazione, delle aziende parastatali e del settore dei PF è aumentata notevolmente. Dopo le severe disposizioni emanate dal Consiglio federale in materia di bilancio sono arrivati i tagli del Parlamento che, nella sessione primaverile 2026, ha inoltre approvato nuove misure di risparmio nell'ambito del pacchetto di sgravio 27, peggiorando ulteriormente le condizioni di lavoro e azzerando importanti conquiste come parte delle ferie supplementari a partire dai 60 anni.

Come se non bastasse, i compiti da assolvere sono in costante aumento. I parlamentari depositano centinaia di interventi e chiedono nuove leggi. Le procedure diventano sempre più complesse e le sfide si moltiplicano, toccando ambiti molto diversi. La digitalizzazione semplifica alcune procedure, ma richiede anche nuove competenze. Il rafforzamento della sicurezza e dei sistemi di difesa impone inoltre un aumento delle risorse di personale per la gestione di sistemi sempre più complessi. Senza dimenticare che i sistemi esistenti rimangono comunque in funzione.

Ma nessuno se ne cura. E ora arriva l'attacco frontale sferrato con una nuova iniziativa popolare dal titolo apparentemente innocuo «Per un freno all'amministrazione» che di fatto è una stoccata al cuore del personale. Un «freno al personale», come se quest'ultimo fosse responsabile dei crescenti compiti dell'Amministrazione. Si tratta di un attacco pericoloso alle persone che assicurano il servizio pubblico e altri servizi essenziali nell'interesse dello Stato e della popolazione. Un attacco che non considera un aspetto fondamentale: chi lavora sotto pressione commette più errori e si ammala più spesso, con conseguenze disastrose nell'ottica dell'adempimento dei compiti.

Questa iniziativa popolare, pericolosa e finalizzata alla mera polemica, è stata lanciata dai giovani PLR con il sostegno di numerosi consiglieri e consigliere nazionali PLR, UDC e Centro. Spetta a noi contrastarla tempestivamente con argomenti convincenti, anche perché le associazioni padronali di area borghese e Avenir Suisse hanno le mani in pasta e alimentano il malcontento contro l'Amministrazione e il personale federale. Dobbiamo fare fronte comune e mobilitarci, ma per centrare il nostro obiettivo dobbiamo essere forti. Per trovare questa forza, dobbiamo dimostrare vicinanza ai soci e costruire una base ampia su cui contare. Ecco perché da tempo l'APC ha intensificato il proprio lavoro alla base, negli uffici federali, nelle aziende parastatali e nel settore dei PF. Capire i problemi dei soci è fondamentale, ma abbiamo bisogno anche di soci impegnati e attivi sul campo.

**Lottiamo insieme per migliori condizioni di lavoro e soprattutto per la difesa delle condizioni attuali. Grazie per il vostro impegno.**



Barbara Gysi



## #LaCronaca

### Il mito della concorrenza

Da anni ci raccontano la stessa storia: il mondo del lavoro è contrassegnato dalla competizione. Personale federale contro economia privata.

Posto fisso contro lavoro flessibile. Anziani contro giovani. E sempre aleggia il rimprovero: «Gli altri beneficiano di condizioni troppo buone». Queste affermazioni sono comode ma sbagliate, e distolgono l'attenzione dai problemi effettivi. Proprio in riferimento al personale federale la presunta concorrenza con l'economia privata è un tema ricorrente. La Confederazione è «troppo vantaggiosa», le condizioni «troppo buone», la sicurezza del posto di lavoro «non più al passo con i tempi». Non si tratta di un confronto oggettivo, ma di una manipolazione deliberata dell'opinione pubblica che fomenta l'invidia e indebolisce la solidarietà.

La realtà è più complessa: anche nell'economia privata ci sono molti settori con buone o addirittura ottime condizioni di lavoro. Sotto pressione sono finiti soprattutto i settori con condizioni già precarie, con un elevato carico di lavoro, impieghi insicuri e scarsa protezione.

Proprio lì si dovrebbe intervenire e apportare miglioramenti. Invece accade l'esatto contrario: si mettono in discussione le buone condizioni per giustificare i peggioramenti, e il progresso diventa improvvisamente una «questione di lusso».



Eppure buone condizioni di lavoro sono una leva fondamentale del progresso. Definiscono standard, creano riferimenti e mostrano cosa è possibile. Chi le attacca mira solo ad abbassare il livello per tutta la società. Lo dimostrano i recenti attacchi alla legge sul lavoro: con il pretesto della flessibilità, si vogliono allentare le disposizioni di protezione in materia di orario di lavoro. Orari più lunghi, tempi di riposo più brevi, maggiore reperibilità, il tutto presentato come un adeguamento al moderno mondo del lavoro. Questa flessibilità è invece sinonimo di maggiore disponibilità, maggiore pressione e minore protezione e raramente corrisponde all'interesse del lavoratore. A prescindere dal contesto, se le condizioni di lavoro peggiorano non ci guadagna nessuno, men che meno i lavoratori. La concorrenza non diventa più equa, ma più dura. La pressione aumenta per tutti.

Chi mette i lavoratori gli uni contro gli altri indebolisce la loro posizione comune: è il nocciolo di questa strategia politica.

La risposta può essere solo la solidarietà. Occorre evitare un livellamento verso il basso e puntare a uno sviluppo verso l'alto. Non si tratta di fare confronti con chi ha meno, ma di lottare insieme affinché tutti abbiano di più.

Le buone condizioni di lavoro non sono un problema, ma fanno parte della soluzione.

Jérôme Hayoz, Segretario generale APC



## Nuove strutture per un'APC ancora più forte nel futuro

Grazie alle nuove strutture, chiare linee di responsabilità e una maggiore partecipazione dei membri, l'APC si sta posizionando per il futuro. Questa riforma rafforza la capacità di azione politica dell'associazione, favorisce la collaborazione tra i suoi organi direttivi e crea spazio per forme di coinvolgimento contemporanee. In questo dossier, scoprite come l'APC intende rappresentare i propri membri in modo ancora più efficace e impegnarsi in maniera ancora più attiva — insieme a voi!

## Nuove strutture per il futuro di un'APC più forte

L'APC continua a crescere. Con i nuovi statuti, in vigore dal 1° gennaio 2026, abbiamo ammodernato e semplificato le nostre strutture, orientandole chiaramente alle sfide che attendono oggi un'associazione del personale performante. L'obiettivo della riforma non era semplicemente un adeguamento organizzativo. Si trattava piuttosto di permettere all'APC di agire meglio, di dimostrare vicinanza ai soci e di intervenire in modo più efficace.

Il mondo del lavoro cambia. Le esigenze a livello di rappresentanza degli interessi aumentano. Allo stesso tempo le risorse del sistema di milizia diminuiscono. Per questo servono strutture efficienti, con responsabilità chiaramente definite e capaci di coinvolgere il maggior numero possibile di soci motivati. I nuovi organi dell'APC creano le basi necessarie.

### Ruoli chiari anziché doppioni

Una delle principali novità riguarda il Comitato direttore (CD) (ora denominata Direzione) che in passato svolgeva compiti sia strategici che operativi. Questa situazione generava doppioni, allungava le vie decisionali e creava criticità sul piano della protezione dei dati, soprattutto in materia di personale o in relazione a casi di protezione giuridica, con ripercussioni anche sulla gestione della governance.

La Direzione è ora chiaramente un organo di conduzione operativo con un numero volutamente ridotto di membri (v. articolo a pagina 30).

Il nuovo Comitato dell'APC è invece un organo con un orientamento strategico più marcato, con una base più ampia rispetto al precedente CD. In particolare, coinvolge maggiormente sezioni e commissioni per dare più peso alle prospettive di settori, regioni e gruppi professionali.

Il Comitato dell'APC tratta questioni di principio riguardanti la politica sindacale e del personale, fissa le priorità, approva il bilancio e il conto annuale e accompagna l'evoluzione strategica dell'associazione. Della gestione operativa si occupano invece la Direzione e il segretariato.

Questa chiara ripartizione dei compiti assicura responsabilità più trasparenti, processi decisionali più snelli e una base più solida per le questioni fondamentali riguardanti la politica, in particolare la politica del personale.

### Più coinvolgimento, più forza

Le nuove strutture non sono solo il frutto di un adeguamento organizzativo: rafforzano la cooperazione in seno all'APC.

Il maggiore coinvolgimento di sezioni e commissioni nell'attività del Comitato dell'APC intensifica lo scambio tra la base, la politica associativa e il lavoro operativo. I temi che interessano i diversi settori, le sezioni e le commissioni possono essere discussi in modo più tempestivo e diretto. Questo rende l'APC più democratica, dinamica e agile (v. articolo a pagina 31-32).

Un'associazione sindacale è forte solo se coinvolge attivamente i suoi soci in un'azione condivisa. Soprattutto in un'epoca caratterizzata da pressioni crescenti sulle condizioni di lavoro, programmi di risparmio e progetti di riorganizzazione, bisogna disporre di strutture efficaci, reagire rapidamente, prendere posizione e mobilitarsi.

È proprio questo lo scopo delle nuove strutture. L'APC e i suoi soci, in particolare quelli attivi nelle sezioni e nelle commissioni, possono interagire meglio e sono in grado di rappresentare in modo più visibile ed efficace gli interessi comuni.

### Assemblea dei delegati, l'appuntamento più importante

Un'altra importante novità riguarda l'Assemblea dei delegati, che ora verrà indetta solo ogni due anni.

Questo passo consente di sgravare sensibilmente il segretariato e tutti i volontari delle sezioni e delle commissioni, conferendo al contempo maggiore importanza all'Assemblea dei delegati.

Quest'ultima diventerà un luogo di incontro per tutta l'associazione, in cui discutere, decidere ed elaborare prospettive condivise. Sarà molto più di un'assemblea formale e rappresenterà un appuntamento importante in ottica politica e sindacale. Definerà gli obiettivi strategici futuri, procederà alle nomine e adotterà decisioni rilevanti. Allo stesso tempo offrirà spazio per incontri, scambi e networking per le sezioni, le commissioni e le regioni linguistiche.





© PVB

## Collaborazione nel segno della modernità

Anche la collaborazione all'interno dell'associazione è organizzata in modo più moderno e flessibile. Le riunioni possono svolgersi online o in modalità ibrida per ridurre i costi e facilitare la partecipazione ai soci di tutti le regioni.

Soprattutto per un'organizzazione di milizia come l'APC, si tratta di un miglioramento importante che permette di dare il proprio contributo nonostante gli impegni privati o professionali.

La riforma persegue un obiettivo chiaro: permettere al maggior numero possibile di persone di impegnarsi, con ruoli ben definiti, un onere ragionevole e possibilità di partecipazione efficaci.

## Un'APC per il futuro

Le nuove strutture non sono fini a sé stesse, ma servono a preparare l'APC ad affrontare le sfide dei prossimi anni.

Vogliamo un'associazione del personale capace di agire rapidamente, di coinvolgere attivamente i propri soci e di fare fronte comune davanti al padronato, alla politica e all'opinione pubblica. Un'associazione del personale che vive i propri valori: solidarietà, codecisione, diversità e solide condizioni di lavoro per tutti.

La riforma crea le basi per raggiungere questo obiettivo, affiancando procedure efficaci a un processo democratico forte, rafforzando la capacità di azione politica e accrescendo la forza d'urto collettiva.

Ora si tratta di dare vita a queste nuove possibilità, perché un'associazione ha la stessa forza delle persone che la sostengono. L'APC ha quindi bisogno anche in futuro di soci impegnati, sezioni e commissioni attive, delegati e delegate motivati e persone pronte ad assumersi responsabilità. Per fare la differenza. Insieme.

Le nuove strutture creano le migliori condizioni a tal fine: cogliamo insieme questa opportunità.

*Jérôme Hayoz, Segretario generale APC*

## La nuova Direzione, efficace e vicina

*Con i nuovi statuti, l'APC ha ridefinito anche il ruolo della Direzione: se in passato quest'ultima assolveva sia compiti strategici che operativi, oggi si concentra soprattutto sulla conduzione operativa dell'associazione. Il numero dei suoi membri è stato volutamente ridotto per accorciare le vie decisionali, definire meglio le competenze e rendere più efficiente il lavoro quotidiano. Nel contempo le responsabilità della Direzione nella gestione operativa dell'APC sono aumentate.*

Tra i compiti principali della Direzione figura la rappresentanza dell'APC davanti ad autorità, datori di lavoro, media e organizzazioni partner. In collaborazione con il segretariato, la Direzione coordina il lavoro sindacale, segue i dossier politici e assicura l'attuazione delle decisioni del Comitato dell'APC.

La Direzione è quindi la centrale operativa dell'APC: deve reagire rapidamente agli sviluppi in materia di politica del personale, alle riorganizzazioni, alle consultazioni, alle misure di risparmio e ad altre sfide riguardanti l'Amministrazione federale, il settore dei PF e le aziende parastatali.

Anche la collaborazione con le sezioni e le commissioni occupa un posto sempre più importante. La Direzione si impegna a garantire il flusso delle informazioni, ad ascoltare le preoccupazioni della base e a favorire un'azione coordinata dell'APC.

Con la nuova struttura, la responsabilità della Direzione è più chiara e concreta. Oltre a dirigere le riunioni e rappresentare l'APC verso l'esterno, assume una funzione attiva di gestione e coordinamento nella realtà sindacale, restando tuttavia saldamente inserita nelle strutture democratiche dell'APC.

Le linee strategiche vengono tuttora definite d'intesa con il Comitato dell'APC e l'Assemblea dei delegati.

La nuova ripartizione dei compiti assicura quindi una direzione più moderna ed efficace, sostenuta da un'ampia base strategica e capace di agire sul piano operativo.

*Jérôme Hayoz, Segretario generale APC*



Barbara Gysi | Presidente



Nicolas Schmidt | Tesoriere



Elisabeth Kuhn | Vicepresidente



Sibylle Sinner | Vicepresidente

## Perché mi impegno nel comitato dell'APC?



### Ariane Tinner

*Membro del comitato della sezione DFAE*

« Ciò che apprezzo dell'APC è la sua capacità di rappresentare tutto il personale federale — superando i confini dipartimentali e professionali — e di offrire un sostegno concreto al personale. Mi interessano in modo particolare le tematiche legate a una collaborazione efficace, a condizioni di lavoro eque e a ciò che rende realmente un'organizzazione forte in modo sostenibile: non solo in un dossier, ma nella realtà quotidiana del suo personale.

All'interno del comitato dell'APC mi impegno per dar voce alle preoccupazioni del personale affinché vengano ascoltate e prese sul serio. Vorrei che lavorassimo insieme nell'interesse di un'Amministrazione federale forte, equa e orientata al futuro. »



### Nicola Gobbi

*Membro del comitato della sezione Ticino*

« In qualità di presidente della Commissione del personale del Centro regionale sud (CP CRS) e membro della Commissione del personale riunita di MeteoSvizzera (PKOM), contribuisco a mantenere buoni rapporti di fiducia fra la direzione e il personale.

Attivo da diversi anni nell'APC, metto volentieri a disposizione la mia esperienza nel far sentire la voce della sezione ticinese oltre la catena alpina. »



### Gilles Durieux

*Presidente della sezione Payerne*

« Con crescente preoccupazione prendo atto del progressivo peggioramento delle condizioni di lavoro in seno all'Amministrazione federale come pure degli interventi e dei progetti avviati o già conclusi allo scopo di ridurre il budget. Queste tendenze non sono irrilevanti: indeboliscono il personale e, non da ultimo, intaccano la qualità del servizio pubblico, convincendomi ancora di più di quanto sia importante impegnarsi attivamente in difesa dei nostri diritti.

Il mio impegno in seno all'APC è retto da valori forti: solidarietà, ascolto e trasparenza. Desidero portare in comitato una voce legata alla realtà del territorio, promuovere un dialogo costruttivo e favorire decisioni coerenti in risposta alle preoccupazioni del personale. »



### **Olivier Porchet**

*Membro del comitato della sezione Lausanne-EPFL*

« Mi impegno in seno all'APC perché desidero costruire un dialogo di spessore e soprattutto costruttivo con i nostri datori di lavoro. Anche il supporto che offriamo ai soci che incontrano difficoltà nel loro percorso professionale è un aspetto fondamentale del nostro lavoro e deve assolutamente costituire uno dei pilastri della nostra attività sindacale. Bisogna mostrare che sia le istituzioni/le aziende per cui lavoriamo, sia noi in qualità di partner sociali, siamo interessati a creare condizioni improntate al rispetto e alla solidarietà affinché tutti possano evolvere nella loro carriera professionale. Le condizioni di lavoro peggiorano di giorno in giorno. È tempo di mostrare che dobbiamo lavorare insieme con onestà e senza riserve.

La motivazione a collaborare in seno al comitato nasce dal mio impegno sindacale ed è molto semplice: voglio partecipare alla nuova dinamica dell'APC e apportarvi le esperienze maturate nella sezione Losanna-EPFL.»



### **Jacqueline Strollo**

*presidente della sezione AVANTI*

« Da 13 anni presiedo la sezione AVANTI, un compito che mi sta molto a cuore e dal quale traggio sempre nuova motivazione e ispirazione. In questa carica di responsabilità mi impegno con coerenza per i diritti e le preoccupazioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Mi batto per più giustizia, solidarietà e pari opportunità per tutti.

Forte della mia lunga esperienza nell'associazione, della mia vicinanza alla base e del mio impegno sociale, desidero portare avanti il mio impegno in seno al comitato dell'APC e collaborare alla definizione del futuro della nostra associazione.»

#### *Il comitato dell'APC*



Scoprite di più sul  
comitato dell'APC sul  
nostro sito web

## Le commissioni dell'APC

Diversamente da altre associazioni, l'APC non ha gruppi di interesse, ma per tenere debitamente conto dei temi trasversali, ha istituito quattro commissioni permanenti che svolgono un lavoro fondamentale: si fanno portavoce delle preoccupazioni dei soci, collaborano alla stesura delle prese di posizione e sostengono l'APC in tematiche specifiche.

Qui di seguito ve le presentiamo brevemente.

*Elias Toledo, Segretario generale sost. APC*

### Commissione DDPS

La Commissione rappresenta gli interessi dei soci impiegati al DDPS in tutte le questioni riguardanti la loro attività professionale, impegnandosi in particolare per buone condizioni di lavoro, salari equi e una solida sicurezza sociale. Intrattiene inoltre una stretta collaborazione con la persona responsabile del segretariato, alla quale può conferire mandati.

### Commissione per l'uguaglianza

La Commissione per l'uguaglianza si impegna principalmente per la parità di trattamento di tutte le persone in tutte le fasi della vita, a prescindere dall'età, dall'orientamento sessuale, dall'origine o dall'integrità fisica. Per l'APC è fondamentale che le questioni legate alla parità confluiscono sistematicamente nelle sue attività.

### Commissione del settore dei PF

La Commissione del settore dei PF segue gli sviluppi nel settore universitario e della ricerca, ne analizza gli effetti sulle condizioni di lavoro e integra la prospettiva dei soci nel processo di formazione delle opinioni dell'APC, che sostiene e consiglia in tutte le tematiche concernenti il settore dei PF. Rappresenta gli interessi dei soci impiegati nel settore dei PF nelle questioni riguardanti la loro attività professionale, impegnandosi in particolare per condizioni di lavoro eque e interessanti e per una buona sicurezza sociale.

### Commissione dei pensionati

La Commissione dei pensionati segue gli sviluppi rilevanti della politica e dell'amministrazione, in particolare per quanto riguarda la previdenza per la vecchiaia, ne analizza gli effetti sui pensionati e integra gli aspetti di sua competenza nella formazione dell'opinione dell'APC. Appoggia e consiglia l'APC in tutte le questioni concernenti la situazione finanziaria e sociale dei soci pensionati.

Le commissioni dell'APC

L'articolo completo è disponibile sul sito web dell'APC.



## Sektion Avanti | Sommerausflug 2026 zum Flughafen Belp

**Datum:** Samstag, 12. September 2026  
**Treffpunkt:** 10.00 Uhr beim Eingang Flughafen Belp  
**Rundgang:** 10.30 Uhr – 12.00 Uhr  
**Apéro:** ab 12.00 Uhr  
**Mittagessen:** 12.45 Uhr im Restaurant Amante  
**Anmeldung:** bis 20. August 2026 an rosmarie.wyss@astra.admin.ch  
 oder 079 683 20 50

Die Teilnehmerzahl ist auf 50 Personen begrenzt. Für die Mitglieder übernimmt die Sektion die Kosten für den Rundgang sowie das Mittagessen. Jedes Mitglied kann eine Begleitperson mitbringen, für diese wird ein Unkostenbeitrag von CHF 25.– erhoben. Kinder bis 15 Jahre sind gratis. **Vegetarische Mittagessen nur auf Voranmeldung.**

Für den Rundgang sind Gegenstände wie Messer, Scheren usw. nicht erlaubt. Das Mitführen einer 5-dl-PET-Flasche ist gestattet.

Wir freuen uns auf einen schönen Tag mit Euch!

Der Vorstand Sektion Avanti

## Section Avanti | Sortie d'été 2026 à l'aéroport de Belp

**Date :** Samedi, 12 septembre 2026  
**Lieu de rendez-vous :** 10 h 00 à l'aéroport de Belp  
**Visite :** 10 h 30 à 12 h 00  
**Apéritif :** dès 12 h 00  
**Repas :** 12 h 45 au Restaurant Amante  
**Inscription :** jusqu'au 20 août 2026 par e-mail à rosmarie.wyss@astra.admin.ch ou 079 683 20 50.

Le nombre de participant-e-s est limité à 50. La section prend en charge les coûts de la visite et du repas pour les membres de la section. Chaque membre peut venir accompagner d'une personne pour laquelle une participation aux frais de 25 francs est demandé. Pour les enfants jusqu'à 15 ans, la participation est gratuite. **Repas végétarien uniquement possible sur réservation.**

Les objets tels que les couteaux, les ciseaux, etc. ne sont pas autorisés pendant la visite. Il est permis d'emporter une bouteille en PET de 5 dl.

Nous nous réjouissons de passer une agréable journée avec vous.

Le comité de la section Avanti

## Sortie des sections romandes

Le 9 mai a eu lieu la traditionnelle sortie des sections romandes. Cette année encore, un programme aux petits oignons, le tout sous le soleil : visite de la cuivrie de Cerdon et balade dans le village, repas dans un restaurant panoramique et visite de la cave de Sandrine Bigot, qui a expliqué à un public captivé la production du fameux Cerdon méthode ances-

trale, suivie évidemment par une dégustation de ses créations, qui ont ravi les papilles des participant-e-s ! Merci aux organisateurs-rices pour cette joyeuse journée et vivement la prochaine !

*Mélanie Glayre, secrétaire d'association*



© Mélanie Glayre



© Mélanie Glayre

## AGENDA PVB / APC

**Vorbereitung auf die nachberufliche Zukunft**  
Teil 2 | Bern | 07.09.2026

**Hauptversammlung Sektion Unterwalden**  
Unterwalden | 24.09.2026

**Bundeshausbesuch**  
Bern | 30.09.2026

**Mitgliederanlass Deutschschweiz**  
Bern | 22.10.2026

**Cours «Préparation à une nouvelle étape de vie»**  
partie I | Lausanne | 16.09.2026

**Visite du Palais fédéral**  
Berne | 23.09.2026

**Évènement pour les membres Suisse romande**  
Lausanne | 03.11.2026

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 |   |   | 8 |   | 6 |   |   | 9 |
|   |   | 7 |   |   |   | 4 |   |   |
|   | 2 |   | 3 |   | 7 |   | 1 |   |
| 1 |   | 2 |   | 5 |   | 3 |   | 6 |
|   |   |   | 2 |   | 9 |   |   |   |
| 9 |   | 3 |   | 7 |   | 2 |   | 5 |
|   | 5 |   | 1 |   | 4 |   | 3 |   |
|   |   | 1 |   |   |   | 6 |   |   |
| 7 |   |   | 9 |   | 5 |   |   | 4 |

SUDOKU



## Herzliche Gratulation an die Gewinner:innen unserer Mitgliederwerbeaktion!

### Werber:innen

REKA-Gutschein im Wert von 300 CHF:

**Adrien Bastian, Sektion Lausanne-EPFL**

REKA-Gutschein im Wert von 200 CHF:

**Séverine Evéquo, Sektion Avanti**

REKA-Gutschein im Wert von 100 CHF:

**Elio Guarino, Sektion EFD**

### Angeworbenes Neu-Mitglied

REKA-Gutschein im Wert von 100 CHF:

**Sonia Strangio, Sektion Zürich**

## Félicitations aux gagnant-e-s de notre campagne de recrutement !

### Recruteurs-euses

Bon REKA d'une valeur de 300 CHF :

**Adrien Bastian, section Lausanne-EPFL**

Bon REKA d'une valeur de 200 CHF :

**Séverine Evéquo, section Avanti**

Bon REKA d'une valeur de 100 CHF :

**Elio Guarino, section DFF**

### Nouvelle membre recrutée

Bon REKA d'une valeur de 100 CHF :

**Sonia Strangio, section Zurich**

## 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](http://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](http://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](http://www.pvb.ch/fr/devenir-membre)

## Impressum

---

### Erscheinungsweise

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

### Verleger/Herausgeber

Personalverband des Bundes (PVB)

Effingerstrasse 19, 3008 Bern

Tel. +41 (0)31 938 60 61, [communication@pvb.ch](mailto:communication@pvb.ch), [www.pvb.ch](http://www.pvb.ch)

### Redaktion

Redaktionsverantwortlicher: Joël Schneeberger

Redaktionsteam: Regula Brügger Häring, Norma Giannetta, Mélanie Glayre,

Jérôme Hayoz, Virginie Jaquet, Elias Toledo

### Druck und Expedition

Stämpfli Kommunikation

Wölflistrasse 1, Postfach, 3001 Bern

Tel. +41 (0)31 300 66 66

### Adressänderungen

Mutationsdienst PVB

Effingerstrasse 19, 3008 Bern

[mutationsdienst@pvb.ch](mailto:mutationsdienst@pvb.ch)

Tel. +41 (0)31 938 60 61

### Inseratenverwaltung

Personalverband des Bundes (PVB)

[pvb@pvb.ch](mailto:pvb@pvb.ch)

Tel. +41 (0)31 938 60 61

### WEMF-beglaubigte Auflage

7455 Exemplare

---