

garantito

Das Magazin der Gewerkschaft
des Zollpersonals

Le magazine du syndicat du
personnel de la douane

La rivista del sindacato del
personale delle dogane

Nr. 1 | 4. März 2022

Stresstest Allegra

Die Transformation
fordert dem
Personal alles ab

Test de résistance
Allegra
La Transformation exige tout
du personnel

Prova di resistenza
Allegra
La trasformazione esige tutto
dal personale

garanto

Nordwestschweiz

Am 27. Januar wählten die Mitglieder der NWS-Sektion an der GV in Bad Bubendorf den 60-jährigen Martin Rebmann in den Vorstand. Der bisherige Vorstand mit Präsident Roland Rösli wurde bestätigt.

Redaktion

Rhein

Beim Personal von Zoll und Grenzwacht hat sich in letzter Zeit Unzufriedenheit bemerkbar gemacht. Die Sektion ging dieser Frage nach und nahm im Frühjahr mit Mitgliedern Kontakt auf, um die Stimmungslage und die Gründe der Unzufriedenheit aufzunehmen. Dieser Tage überreichte die Sektion dem Chef Regionalebene Zoll Ost, Markus Kobler, die Rückmeldungen, um Verbesserungen zu besprechen.

Daniel Gisler, Vizepräsident

Schaffhausen

Auf Ende Januar ist Frank Zimmerli als Sektionspräsident zurückgetreten. Der neue Vorstand wird im Zuge der schriftlichen GV (Einsendeschluss der Wahl- und Abstimmungsunterlagen 18. Februar, nach Redaktionsschluss) neu zu organisieren. News dazu folgen in der nächsten Ausgabe. Die Mitglieder haben dem Vorstand Ende 2021 dem Start der Verhandlungen für eine Zusammenlegung mit der Zürcher Sektion zugestimmt.

Redaktion

Zürich

Die Ausgabe 2022 der Generalversammlung fand schriftlich statt. Die Rücksendefrist der Unterlagen war der 25. Februar. Anschliessend wurden die Stimm- und Wahlbögen ausgewertet. Die Resultate und Beschlüsse der Generalversammlung 2022 fielen nach Redaktionsschluss dieses Magazins und folgen in der nächsten Ausgabe.

Rafael Leu, Sektionsvorstand Schaffhausen

Pensionierte

Wandergruppe «Guet z'Fuess»

Wanderung am Donnerstag 17. März 2022. Treffpunkt: 0900 Basel SBB, Zug 0920 nach Möhlin, Bus bis Bata-Möhlin, Wanderung nach Wallbach, Wanderzeit ca. 2 ½ Stunden, flach auf guten Wegen, Einkehr: ca. 1230 Rest. Fabriggli. Nichtwanderer willkommen. Bitte vorher anmelden bei Walti Kräutli, 061 322 85 68 (ev. 077 417 41 05 am Wandertag).

Wanderung am Donnerstag 21. April 2022. Treffpunkt: 0915 Bahnhof Basel SBB, Zug 0937 nach Laufen, Postauto bis Grindel. Wanderung: Grindel-Stürme-Laufen, kurzer, steiler Anstieg, dann flach und abwärts, Wanderzeit 2 Std. Einkehr: ca. 1230 Rest. Loki, Laufen. Nichtwanderer willkommen. Bitte vorher anmelden.

Walter Kräutli



BERN-INNERSCHWEIZ

Zwei neue Aktivmitglieder stellen sich vor

Wir, **Rina Cano-Volpe** und **Renato Hänzi**, sind die neuen designierten aktiven Mitglieder der Sektion Bern-Innerschweiz. Wir werden mit viel Elan als Kassiererin und stellvertretender Präsident in diese für uns neue Mandate einsteigen.

Neben dem immer präsenten Bedürfnis nach sozialen und gerechten Arbeitsbedingungen, möchten wir Garanto in dieser schwierigen Zeit der Umstrukturierung von der EZV zum BAZG und hinsichtlich DaziT besonders unterstützen. Wir sehen Garanto nicht nur auf dem Papier als Sozialpartner der Geschäftsleitung BAZG, sondern möchten das auch aktiv leben und einfordern.

Partner bewegen sich immer auf Augenhöhe und sind gleichermaßen massgebend bei wichtigen Entscheidungen, die beide Partner betreffen. Die gegenseitige Wertschätzung ist ein Bedürfnis des Personals und damit auch der sie vertretenden Gewerkschaft. Dieses Bedürfnis war wohl noch nie so gross wie zurzeit. Ob GWK, Zollfachleute, Zollrevisoren, Zoll- und Betriebsassistenten – DaziT betrifft alle Personalstufen.

Wir bringen beide einen langjährigen Rucksack an Erfahrungen, aber auch Fachwissen mit. Wir werden immer sachlich und mit Respekt dem Partner entgegentreten. Als Sozialpartner sollten das BAZG und Garanto ein Miteinander bilden und das Resultat immer für beide Seiten stimmen.

Wir hoffen, dass wir auf das Vertrauen von euch, als die von uns vertretenen Mitglieder, zählen. Wir wollen eure Bedürfnissen vertreten und im Sinne der Garanto-Strategie und Planung mit Nachdruck vertreten und nach bestem Wissen und Gewissen mit Argumenten untermalen.

Wir möchten in unserer künftigen Funktion Garanto stärken und gegenüber dem BAZG als faire Partner auftreten. Danke im Voraus für das Vertrauen!

Rina Cano-Volpe, Renato Hänzi

REPORTAGE 4-9



Als Kulturwandel beschrieben, als Exodus in eine neue Dimension erlebt

Allegra bedeutet eine Reise durch ein Wechselbad der Gefühle

An der Front

Das Zollpersonal hat mit vielen Herausforderungen gleichzeitig zu kämpfen

Wird für die Wirtschaft und den Zoll wirklich alles einfacher?

Die geplanten Vereinfachungen beim Verzollungsprozess werfen Fragen auf

GEWERKSCHAFTSPOLITIK 10

Gewerkschaftliches

Frankreich: Streik angedroht

Aus dem Parlament

Vier Fragen an den Bundesrat

Aus dem Zentralvorstand

Stimmungsbarometer beschlossen

VERHANDLUNGEN 11

Die tiefere Lohnklasse ist ein harter Brocken zum Schlucken

Die Reaktionen auf den Lohnklassenentscheid liessen nicht lange auf sich warten

PORTRAIT 12

«Ich weiss nicht, wie es in den nächsten Jahren weitergeht»

Nelly Galeuchet im Interview

RECHT 13

Darf das Diensthandy in den Ferien abgeschaltet bleiben?

MIX | KUMMERBOX 34/35

RÉPORTAGE 14-19

Un changement de culture, vécu come un exode vers une nouvelle dimension

Allegra nous envoie dans un tourbillon d'émotions

Au front

Travailler efficacement n'est actuellement pas garanti

Tout sera-t-il vraiment plus simple pour l'économie et la douane?

Les simplifications du processus de dédouanement soulèvent des questions

POLITIQUE SYNDICALE 20

Les syndicats

Grève annoncée en France

Parlement

Quatre questions au Conseil fédéral

Comité central

Décidé un baromètre d'humeur

NÉGOCIATIONS 21

La classe salariale inférieure est dure à avaler

Les réactions à la décision sur la classe salariale ne se sont pas fait attendre

PORTRAIT 22



«J'ignore comment les choses vont évoluer ces prochaines années»

Interview de Nelly Galeuchet

DROITS 23

En vacances, le téléphone de service peut-il rester éteint?

DIVERS | BOÎTE À SOUCIS 34/35

REPORTAGE 24-29

Un cambiamento culturale, vissuto come un esodo in una nuova dimensione

La ristrutturazione è appena iniziata, la formazione Allegra è un primo passo

Al fronte

Fra assenze e altro, il personale si ritrova di fronte a tante difficoltà

Sarà davvero tutto più facile per l'economia e la dogana?

Le semplificazioni nel processo di sdoganamento sollevano delle domande

POLITICA SINDACALE 30

I sindacati

Francia: scioperi all'orizzonte

Dal parlamento

Quattro domande al consiglio federale

Dal Comitato centrale

Approvato il sondaggio sul clima di lavoro

TRATTATIVE 31

La nuova classificazione, un boccone amaro da ingoiare

Le reazioni alla nuova classificazione non hanno tardato ad arrivare

RITRATTO 32

“Non so proprio come andrà nei prossimi anni”

Nelly Galeuchet nell'intervista

DIRITTI 33

Durante le vacanze è ammesso spegnere il cellulare di servizio?

VARIE | CASSETTA DEI CRUCCI 34/35





Bild: BAZG Bildatenbank

Seit Januar wird das Personal mit «Allegra» für den neuen Beruf «Fachspezialist Zoll und Grenzsicherheit» ausgebildet.

Als Kulturwandel beschrieben, als Exodus in eine neue Dimension erlebt

Die Restrukturierung hat erst begonnen, die Ausbildung Allegra ist ein erster Schritt. Die vielen offenen Fragen schicken das Personal in ein Wechselbad der Gefühle.

Text: Roberto Messina, Vizepräsident Garanto

«Wir wissen, wohin wir gehen / Wir wissen, woher wir kommen / Wir verlassen Babylon» – Exodus, Bob Marley, 1977. Die kulturelle Veränderung hat begonnen, oder so wurde es uns zumindest erklärt: dass es sich um eine rein kulturelle Veränderung handle. Für den Grossteil des Personals hat es sich jedoch zu einem Exodus entwickelt, zu einer Reise in eine neue Dimension, in eine neue Welt. Fast nichts, was den Zoll ausmachte, wird erhalten: Organisation, Prozesse, Definitionen, Personal, nichts. Als ob alles Vorherige nutzlos, falsch oder zu komplex gewesen sei! Wir alle hatten jedoch das Gefühl, einer schlanken und effizienten Verwaltung anzugehören, die trotz aller Sparmassnahmen über die letzten 15 Jahre stets in der Lage war, ihren Wert zu zeigen. Eine Verwaltung, die einen Drittel der Bundeseinnahmen immer pünktlich sicherstellte – und ich hoffe von Herzen,

dass dies auch künftig noch so sein wird.

Aus welchem Grund? Dank neuen Apps oder Wunder der Informatik? Nein, es hat alles so perfekt funktioniert, weil sich das Zollpersonal unermüdlich und mit viel Engagement eingesetzt und grossartige Arbeit geleistet hat.

Ich hätte erwartet, dass der Start eines Projektes solcher Tragweite eine höhere Aufmerksamkeit erhält.

«Wann beginnst du mit Allegra?» Dies war zum Jahresende die meistgestellte Frage unter Kolleginnen und Kollegen, statt die Frage, wie man Weihnachten oder Neujahr verbringt, war. Transformation: auf die Plätze, fertig – Allegra! Wir bekamen im Detail erklärt, wie die Weiterbildung Allegra ablaufen wird. Und ehrlich gesagt schien uns das Pro-

jekt auch sehr gut strukturiert. Auch das Informationsschreiben des Direktors vom 1. Dezember wirkte sehr beruhigend, fast versöhnlich. Aber auch wenn Richtlinien klar, präzise und gut durchdacht erscheinen, so ist die praktische Umsetzung oft eine andere...

Ich hätte erwartet, dass der Start eines Projektes, welches für die Zukunft und die ehrgeizigen Ziele des BAZG entscheidend ist und das gesamte Personal betrifft, eine höhere Aufmerksamkeit erhält und insbesondere die ersten Schritte gut durchdacht werden. Stattdessen sind wir verwundert über die Handlungen der direkt Beteiligten. Am wichtigsten wären individuelle Gespräche gewesen – über das weitere Vorgehen, die zeitliche Planung und die Weiterbildungsmodule, aber auch in Bezug auf die Frage «Schusswaffenausbildung, ja oder nein?». Dieses Minimum an Fingerspitzengefühl hätte

AN DER FRONT

Das Zollpersonal hat mit vielen Herausforderungen gleichzeitig zu kämpfen

Wie stellt sich heute ein modernes und kostengünstiges Unternehmen dar? Ganz klar, mit flachen Hierarchien. Im letzten Jahr wurde dies von BAZG-Direktor Bock zwar kommuniziert, aber nicht umgesetzt. Es wurden neue Hierarchiestufen und zusätzlich viele neue Stabsstellen, bei den Führungsunterstützungen, Koordinationsstellen, Transformationsmanager usw. geschaffen. Stellen, die grösstenteils mit Personal aus dem operativen Bereich, der Front, besetzt wurden.

Nun fehlen diese Leute aber an der Front. Das Kerngeschäft und Herzstück der Zollverwaltung, der operative Teil, ist davon geschwächt. Die übriggebliebenen Mitarbeitenden haben immer grössere Herausforderungen zu meistern: Tagesgeschäft, Projekte, Uniformierung und Allegra kommen alles auf einmal zusammen, während Mitarbeiter an andere Standorten eingesetzt werden müssen. Vor allem im Zoll Nord führt das zu einem «Overkill» für viele. Es herrscht Desorientierung. An- und Umziehen, Briefing/Debrief-

ing, sogar Anfahrtswege zu den EVO, die länger sind als die eigentliche Kontrolle, wie im Zoll Nord-Ost und anderswo vermeldet wird, lassen kein effizientes Arbeiten mehr zu.

Diese ganzen Umstrukturierungen fressen beim Personal viele Ressourcen auf, die es früher allein fürs Ausüben des Tagesgeschäfts gebraucht hat. Die Identifikation mit dem eigenen Berufsbild ist hinfällig. Zöllner und Grenzwächter, die viele Jahre ihren Beruf ausübten, fühlten sich mit ihm verbunden. Nun fragt man sich selber, wer man ist, wenn das bisher bekannte Berufsbild verschwindet.

Das eingeschlagene Tempo der Transformation ist für eine öffentliche Verwaltung mit einer historisch gewachsenen und langjährigen Kultur sehr hoch. An dieser Kultur müsste sich doch bemessen, wie schnell eine Veränderung stattfinden kann, ohne Schaden anzurichten. Denn der Wandel findet nie auf der grünen Wiese statt. Die Transformation der Zollverwaltung löst negative Emotionen aus, die das

Personal beim Ausüben der täglichen Arbeit lähmen. Fakt ist: Ohne Motivation können die Leistungsziele kaum erreicht werden.

So ist zusätzlich bezeichnend, dass sich die Demotivation sogar bei zur Motivationssteigerung gedachten Massnahmen ausprägt. Der zwischenmenschliche Umgang bei Allegra ist zum Teil ruppig: Bei den Kampftainings spüren das die zivilen Teilnehmer auch körperlich. Auszubildner scheuen sich nicht vor tendenziell hartem Tonfall, was Einzelne als mangelnden gegenseitigen Respekt auffassen. Damit hat die Transformation es sogar geschafft, dass sich ehemals befreundete Berufsbilder zurzeit eher unnötig bekämpfen, anstatt das neue gemeinsame Berufsbild zu fördern. Dies sollte für eine modernes Management Warnzeichen genug sein, dass sich solch tiefgreifende Umstrukturierungen nicht über die Köpfe ihres nach eigenen Aussagen geschätzten Personals hinweg diktieren lässt.

Redaktion

es gebraucht, um die Grundlage für einen transparenten und konstruktiven Dialog zu schaffen und all jene miteinzubeziehen, die den Wandel mit einer gewissen Besorgnis erleben. Stattdessen teilt man uns die Einzelheiten zur Sicherheitsausbildung über einen SIT-Einsatzbefehl mit, kurz nach dem Schreiben des Direktors. Und darin erfahren wir entgegen den bisherigen Angaben im Allegra-Projekt, wo praktische Prüfungen verlangt werden. Zum Glück konnte wenigstens dieses Detail bereinigt werden...

Wann die Weiterbildung Allegra beginnt und wie lange sie dauert, wurde unter Berücksichtigung der lokalen Planung bestimmt. Dabei stellten die Ausgewählten fest, dass ihnen zu diesem Zweck zehn Wochen blockiert wurden. Und wer die Weiterbildung direkt anfangs Januar begann, wurde freundlicherweise per E-Mail aufgefordert, das

nötige Material für die verschiedenen Sicherheitsmodule (Handschellen und dergleichen) umgehend abzuholen.

Und so stellten die Ausgewählten fest, dass ihnen für die Ausbildung zehn Wochen blockiert wurden

Die ersten bei mir eingegangenen Rückmeldungen zeigen jedoch, dass alle Kolleginnen und Kollegen, jung und weniger jung, die verschiedenen Module sehr professionell angehen. Und sogar der Pfefferspray im Gesicht wird trotz gemischter Gefühle mit Heiterkeit und einem Lächeln genommen.

Die Revisor:innen und Zollassistent:innen

«Wieso kann ich Allegra nicht absolvieren?» Nach Bekanntwerden der ersten

Details über das Projekt Allegra fühlte sich das Personal der Revisor:innen und Zollassistent:innen ziemlich ausgeschlossen. Wie frustrierend, wenn man einer riesigen Umstrukturierung gegenübersteht, aber nicht miteinbezogen wird! Engagement und Motivation werden in der Regel nicht durch Ausgrenzung gefördert. Und um noch etwas mehr Öl ins Feuer zu giessen, teilte man diesen beiden Berufszweigen zudem mit, dass sie den tiefsten Dienstgrad von allen erhalten: nämlich jenen des Unteroffiziers.

Wenn jahrzehntelang engagierte Mitarbeitende auf die gleiche Stufe wie Neulinge herabgesetzt werden, so ist dies nicht sehr respektvoll. Die Frage, wie ihre Zukunft aussehen wird und welche beruflichen Aussichten sie angesichts des Wandels haben werden, löst bei vielen Unsicherheit und Ratlosigkeit aus. Ihr Dienstgrad wird zwar

demnächst in den Sozialverhandlungen thematisiert, aber einmal mehr hat das überstürzte Vorgehen zu unnötigen Unterbrechungen geführt und kulminiert in weiteren Problemen.

Der Projektstart erinnert mich stark an Paris-Dakar in den achtziger Jahren: viel Staub, eine heterogene Masse von Fahrzeugen und Menschen und alle rennen bzw. fahren mit gesenktem Kopf in irgendeine Richtung, ohne zu wissen, ob sie da heil rauskommen... Scheinbar muss alles in Eile, ohne jegliche Kriterien und ohne erkennbare Logik erledigt sein.

Uniformpflicht

Im Morgengrauen der kulturellen Transformation schaue ich verblüfft in den Spiegel: Ja, diese Person in Uniform, das bin wirklich ich!

Dabei ist es ganz einfach: Alles, was ich wissen muss, ist in einer Broschüre zusammengefasst. Mit schönen Fotos, die mir zeigen, wie ich die Uniform korrekt anziehe. Blau, was richtig ist und weiss, was falsch ist – ein Kinderspiel...

Ich schaue verblüfft im Spiegel die Person in der Uniform an. Das bin ja ich!

Aber die eigene Haltung und Berufung zur Uniform und zur Waffe, das kann nicht gelehrt werden. Das liegt im Bewusstsein und in der Seele des Menschen! Mein stetiger Respekt für unsere bewaffneten Kollegen, die sich aus freien Stücken für diesen Beruf entschieden haben, hinterlässt bei mir als Laien ein mulmiges Gefühl. Dass nun jede und jeder eine Uniform tragen kann, erscheint mir fast als Beleidigung. Und für viele stellt das Tragen einer Uniform eine beklemmende Pflicht dar.

Uniformiert auf eigene Gefahr

«Und wenn etwas passiert? Was mache ich? Verstecke ich mich?» Solche Fragen habe ich nicht etwa von Kolleginnen, sondern von männlichen Kollegen gehört. Denn die allgemeinen Richtlinien des BAZG weisen auch auf die Pflichten hin, die wir als Uniformtragende haben. Ich versuche, ruhig zu bleiben. Man wird mir die entsprechenden Durchsetzungstechniken schon beibringen, und sonst kann ich ja die Schusswaffenaus-



bildung beantragen. Gut! Oder eben auch nicht...

Ist das Tragen der gleichen Uniform nicht ein Risiko für jene, die unbewaffnet sind?

Seit Januar tragen wir in der Schweiz alle die gleiche Uniform, ohne dass wir entsprechende Sicherheitsinstruktionen erhalten haben. Das einzige, das uns optisch unterscheidet, ist der Gegenstand im Holster und eben das Sicherheitstraining... Es kommen spontan Zweifel auf: Stellt die Tatsache, dass bewaffnetes und unbewaffnetes Personal die gleiche Uniform trägt, für Unbewaffnete ein Risiko dar?

Wie geht die Polizei mit dieser Frage um? Dies hängt vom jeweiligen Kanton

ab. Im Tessin beispielsweise gibt es verschiedene Polizeiuniformen für Bewaffnete oder Unbewaffnete, auch in Genf, Zürich und einigen weiteren Kantonen. Wenn sich also gleich mehrere Kantone diese Problematik mit unterschiedlichen Uniformen löste, so waren unsere Zweifel wohl legitim.

Waffe ja, nein, vielleicht?

Hier kann die Gewerkschaft einen grossen Erfolg feiern: Das Waffentragen bleibt freiwillig und eine Entscheidung nach persönlichem Gewissen. Aber dieses eigentlich unantastbare Recht war keineswegs eine ausgemachte Sache. Trotz der Zusicherung, dass allen – auch ohne Waffe – ein ihren Fähigkeiten und ihrer Ausbildung entsprechender Arbeitsplatz garantiert wird, bleiben



Bild: Riccardo Turia

Am Basler Zoll arbeiten Zollfachleute und Grenzwächter:innen bei den Warenkontrollen Hand in Hand zusammen.

Strassenkontrolle, etc.) obligatorisch ist. Aber bei all diesen Aktivitäten kommt uns die Schutzweste einfach in die Quere. Dies ist ein weiteres Paradoxon dieser Umstrukturierung: Die Gewerkschaften hatten die allgemeine Westspflicht im Grenzschutzkorps bereits früher erbittert bekämpft. Anstatt im Dialog eine einvernehmliche Lösung zu finden – mit einem Minimum an Kriterien und Güterabwägung – wird die Situation weiter verschärft, auch im Warenverkehr.

Die Situation der Frauen

«Was sind Patten?» Leicht amüsiert habe ich die Gespräche von Kolleginnen verfolgt. Beim Warenzoll arbeiten einige Frauen. Da sie keinen Militärdienst absolviert haben, kennen sie Schulterpatten nicht. Die besser Informierten erklären, dass Patten nicht mit Namensschildern oder Personalnummern zu verwechseln sind, sondern auf der Schulter angebracht werden und den Dienstgrad anzeigen. Das Tragen einer Uniform ist eben doch nicht so einfach, wie es scheint. Technische Details...

Junge Mütter müssen eine administrative Aufgabe finden oder zurücktreten

Kehren wir zu den ernsthaften Problemen unseres weiblichen Personal zurück: Wir haben viele junge Mütter, die Teilzeit arbeiten und dank flexiblen Zeitplänen in der Lage waren, Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen. Nun wurden die flexiblen Zeitpläne mehrheitlich gestrichen und durch Schichtarbeit ersetzt. Niemand hat die Betroffenen gefragt, ob sie dies organisatorische Probleme bereiten könnte. Zufälligerweise geschieht dies zeitgleich mit der obligatorischen Umstellung von der SAP-Personalzeitplanung (ein modernes und effizientes System für die administrative Personalverwaltung, das alle Bundesverwaltungen in der ganzen Schweiz übernommen haben) auf PEP (effiziente Personaleinsatzplanung). Diese Umstellung kommt einer Zeitreise zurück ins Mittelalter gleich. PEP ist zwar ein sehr gutes System für die zyklische Personalplanung, aber völlig unzureichend für die Personalverwaltung in Sachen Arbeitszeit,

Zweifel bestehen, und das Personal nimmt nur zögerlich Stellung. Warum spricht sich niemand offen gegen das Tragen einer Schusswaffe aus? Gemäss den ersten Rückmeldungen nach den Personalgesprächen sind die Mitarbeitenden unsicher und bleiben vage: «Ich weiss nicht... vielleicht versuche ich es und entscheide dann...» Woher diese Unsicherheit? Ist es Angst vor negativen Auswirkungen? Wird von den Vorgesetzten in den Gesprächen ein gewisser Druck ausgeübt? Subjektive Interpretationen, der Wunsch, als lokale Führungskraft gut dazustehen, oder was? Ich glaube nicht, dass dies die Meinung des Direktors war, als er uns die freie Wahl zugestand. Lassen wir diese Spiele: Das Personal hat ein Recht auf eine freie Wahl.

Kugelsichere Weste

«Trägst du die Schutzweste?» Der Kollege stellt dir diese Frage und bohrt dann mit dem Zeigefinger in deine Brust, um zu prüfen, ob sich die Schutzweste unter der Jacke versteckt. Das Spiel ist seit Jahresbeginn bei allen Zollstationen mit Warenverkehr in Mode. Ich finde es ziemlich ermüdend.

Uniform und Schutzweste sind Pflicht – und eine mühsame Beeinträchtigung bei den Kontrollen

Viele Kolleg:innen wurden überrascht: Sie haben nicht bedacht, dass Schutzweste und Uniform Hand in Hand gehen und sie bei allen Kontrollen (Materialsichtung, Ladungskontrolle,

Ferien, Krankheit usw. Diesbezüglich ist die Transformation (zumindest bis gestern) noch Lichtjahre von der Realität und den Bedürfnissen des Personals entfernt. Wie viele junge Mütter sind denn mit bewaffneten Kollegen im Einsatz? Schweizweit kenne ich nur wenige und jede muss sich verbiegen, um ihren Beruf weiter ausüben zu können. In Tat und Wahrheit müssen junge Mütter entweder eine administrative Aufgabe finden oder zurücktreten. Denn die vom EPA verkündete Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es nicht, oder anders gesagt, sie hält der Situation mit der Schichtarbeit nicht stand. Liegt nun das Problem beim Beruf oder der Mentalität?

Zollgesetz SR 361.0

Wir sind uns alle bewusst, dass nichts mehr so sein wird wie vorher, aber irgendetwas löst in uns ein gewisses Unbehagen, ja fast schon Ärger aus. Seit dem 1. Januar ist von der früheren Struktur praktisch nichts mehr übrig. Aber wo genau finden wir die Artikel im heutigen Zollgesetz, die all diese Änderungen erlauben? Es wird uns immer wieder gesagt, renommierte Juristen hätten die Situation geprüft und bestätigt, dass alles nach geltendem Recht abläuft. Das neue Zollgesetz ist aber noch nicht in Kraft, weshalb viele Mitarbeitende zweifeln.

Ursprünglich als Digitalisierung der Zollformalitäten angekündigt, ist uns allen schnell klar geworden, dass es sich hier um die grösste Umstrukturierung in der Geschichte der Bundesverwaltung handelt. Und dies löste bei uns allen eine Achterbahn der Gefühle aus: Auf die anfängliche Gelassenheit folgten Unsicherheit und zwiespältige Gefühle: Angst, Unglaube, sogar Wut. Jeder von uns verarbeitet die kulturelle Veränderung auf seine eigene Art und Weise. Eines haben wir aber praktisch alle gemeinsam: niemand bleibt gleichgültig gegenüber dem, was wir erleben. Es ist wohl nicht anmassend zu sagen, dass wir als ehemalige Zollbeamte einen Prozess der Militarisierung durchlaufen und dass unser Beruf aufs Unglaublichste banalisiert wird – so sehr, dass wir glauben, dass eine künstliche Intelligenz unsere Fähigkeiten problemlos übernehmen kann.

Wird für die Wirtschaft und den Zoll wirklich alles einfacher?

Das BAZG versucht, mit dem parlamentarischen Entscheid zur Abschaffung der Industriezölle massive Vereinfachungen beim Verzollungsprozess zu begründen. Das SECO ist anderer Meinung, genauso wie die Zollfachleute. Auch weil der Zoll riskiert den unveränderten öffentlich-rechtlichen Auftrag im Bereich Handelswarenverkehr nicht mehr erfüllen zu können. Dem unlauteren Wettbewerb würde auf Kosten der rechtschaffenen Bürger:innen Tür und Tor geöffnet.

Der Entscheid, die Industriezölle aufzuheben, stellt für jede Wirtschaft eine Herausforderung dar. Jeder verbindet mit einem solchen Entscheid sicherlich als erstes aber die Zollbehörde. Keine Zollabgabe wird von einem Unwissenden unweigerlich als keine Pflicht zur Zollveranlagung interpretiert. Damit deutet für ihn alles auf Vereinfachungen bei der Zollveranlagung hin.

In der Schweiz war ist dies nicht anders. Auch hofft die Wirtschaft schon lange, dass man dank DaziT sparen kann. Vereinfachungen waren von Anfang das Thema und Einsparungen wurden sogar behördenseitig bereits in der Botschaft zum Budgetantrag (BBl 2017 1719) bereits versprochen: «Schätzungen zufolge dürften die Regulierungskosten (vom Verzollungsprozess ausgelöste Kosten; Red.) allein im grenzüberquerenden Warenverkehr [für die Wirtschaft] jährlich um 125 Mio. Franken tiefer ausfallen.»

Aus den einleitend erwähnten Gründen scheint die Aufhebung der Industriezölle hier nun zu helfen. Eine fachfremde Person kann also interpretieren, dass damit auch künftige Zöllner weniger können müssen. Eine oberflächlichere Ausbildung, damit eine tiefere Lohneinreihung und sogar ein vereinheitlichtes Berufsbild, mit mehr Ausrichtung Rich-

tung Personenkontrolle (inkl. Waffe und Uniform) scheint begründet werden zu können. «Allegra», das Weiterbildungsprogramm für das bestehende Personal, widerspiegelt in der Schweiz ziemlich genau diese Interpretation. Gemäss aktuellen Ausbildungsplänen genügen bestehenden Grenzwächter:innen vier Kurswochen, um genügend gerüstet zu sein für eine komplexe Handelswarenkontrolle. Die Ausbildung zum Warenspezialisten dauerte bisher mehrere Jahre, auch für erfahrene Grenzwächter:innen, die einen Karrierewechsel freiwillig eingingen.

SECO sagt: Keine Vereinfachung

«Alles wird einfacher durch die Abschaffung der Industriezölle» ist diese Annahme berechtigt?

Einen gegenteiligen Hinweis liefern wiederholte Aussagen von Fachleuten. In der Schweiz dafür repräsentativ das SECO, das sich zum Beispiel am 9.12.2021 im Rahmen der Begleitgruppe Ämter bei DaziT klar in die Gegenrichtung äussert: «[Die Aufhebung der Industriezölle bedeutet] keine Anpassungen an den Verzollungsprozessen: Die Pflicht zur Importzoll-Anmeldung, einschliesslich die korrekte Deklaration der Zolltarifnummern der einzuführenden Waren, bleibt weiterhin bestehen.»



Wieso hält ausgerechnet eine mit dem Schutz und der Förderung der Wirtschaft beauftragte Behörde damit deutlich gegen erhoffte Vereinfachungen? Die Gründe liegen für Zollfachleute und Wirtschaftsexperten auf der Hand: Der Verzollungsprozess ist komplex, weil er nur so den Bedürfnissen von Wirtschaft, Behörden und Gesetzgeber gerecht wird. Die Zollbehörde als klassische Exekutivkraft führt dabei nur die Aufträge aus. Diese reichen per Gesetz und Verordnung in der Schweiz von der Abgabenerhebung über die Durchsetzung verschiedenster Gesetze bis hin zu statistischen Erhebungen zur Überwachung und Analyse des grenzüberschreitenden Warenverkehrs.

Vertieftes Wissen unverzichtbar

Als Grundlage für die korrekte Umsetzung dient den Zollbehörden der Welt der «Superstar» unter den bei der Verzollung erhobenen Daten: die Zolltarifnummer (TN). Sie wird durch die physisch an der Grenze vorliegende Ware bestimmt. Hinter ihr stecken pro TN für jede Ware die entsprechenden Bestimmungen, die es an der Grenze durchzusetzen gilt. Stimmen Ware und TN nicht überein, können keine Abgaben korrekt erhoben, keine Gesetze korrekt durchgesetzt und auch die von allen

Beteiligten gefragte Aussenhandelsstatistik nicht korrekt zustandekommen. Um die Waren korrekt einreihen (tarifizieren) zu können, verfügen und benötigen alle Zollbehörden dieser Welt vertieftes Wissen über die internationalen und nationalen Bestimmungen ihres Zolltarifs. Ein Laie wird schnell erkennen, dass bereits auf internationaler sechsstelliger Ebene der Zolltarif komplex genug ist, dass er beim Versuch, eine Ware zu tarifieren, chancenlos bleibt. In der Schweiz fällt der mit der Industriezoll-Abschaffung wegfallende Teil der TN damit nicht weiter ins Gewicht. Für den grössten Teil der Industriegüter bleibt die TN zudem achtstellig. Nur rund ein Drittel der betroffenen TN kann auf sechs Stellen gekürzt werden. Trotzdem wird wiederholt behauptet, die Bestimmung der TN würde nun wesentlich einfacher.

SECO verlangt korrekte Tarifierung

Die Zollbehörde behält, auch beim Wegfall von Zollabgaben auf einen Grossteil der Waren, den unveränderten öffentlich-rechtlichen Auftrag, den grenzüberschreitenden Warenverkehr zu sichern. Die Basis ist die Tarifierung und die Warenkunde (physischen Eigenschaften der Waren erkennen). Beide bleiben, auch ohne Zollabgaben,

weiterhin so komplex wie das Handelswarenspektrum, das sie versuchen zu erfassen. Die korrekte Tarifierung war und wird also immer ein klares Bedürfnis von Wirtschaft, Gesetzgeber und Staat bleiben. Denn, wie angedeutet, ohne korrekte TN lassen sich weder eine Aussenhandelsstatistik, noch Zusatzabgaben (CO₂, MinöSt, Automobilsteuer, Lenkungsabgaben etc...) korrekt erheben, noch nationale und internationale Bestimmungen (Embargos, Bewilligungspflichten etc.) korrekt durchsetzen. Sie sind alle pro Ware, sprich pro TN definiert.

Wenn also bei einer Zollbehörde dieses Monopolwissen über die Warenkunde und Tarifierung aussterben würde, würde dies indirekt dem Verzicht auf Durchsetzung all dieser Erlasse im grenzüberschreitenden Warenverkehr gleichkommen. Mit dem Wegfall der letzten vollständig ausgebildeten Zollfachperson träte dies unwiederbringlich ein. Eine solche Zollbehörde wird den grenzüberschreitenden Warenverkehr nicht mehr sauber abwickeln können. Der Wissensverlust würde dem unlauteren Wettbewerb Tür und Tor öffnen. Solange ein Land eine Handelswarengrenze pflegt, sollte man davon ausgehen dürfen, dass eine funktionierende Zollbehörde politisch und wirtschaftlich auch gewollt ist. Es wird offensichtlich, wieso eine für die Wirtschaft engagierte Behörde wie das SECO also auf diesem Grundbedürfnis bestehen will.

Erkennt eine Zollbehörde diesen Auftrag und die Wichtigkeit dieses unerlässlichen Monopolwissens, wird sie profund ausgebildetes Personal breit fördern, das diesen Wissensschatz ausreichend pflegen kann. Getrennte Berufsbilder für die Personen- oder Handelswarenkontrolle sind sicherlich eine Folge. Weil, wer gut Waren bestimmen und tarifieren kann, im Business-to-Business-Bereich mit professionellen Zollbeteiligten zu tun hat, muss nicht unbedingt auch gut schiessen können. Eine gegenteilige Annahme wäre zu beweisen.

Eines steht fest: Einem Land mit unfähiger Zollbehörde, droht nicht zuletzt die vertiefte Zusammenarbeit mit einem Land mit noch fähiger Zollbehörde – Im Falle der Schweiz wäre dies ein Beitritt zur EU-Zollunion.

Frankreich: Streik angekündigt

In Frankreich protestieren acht Gewerkschaften des staatlichen Personals gegen die Reorganisation des Staates. Sie wollen am 10. März ihren Protest auf die Strasse tragen.

Spannende Entwicklungen in Frankreich: Für den 10. März haben acht Gewerkschaften, darunter die CGT, einen Streik des Zollpersonals angekündigt, als Reaktion auf den «Blankoscheck für die Rückerstattung der internen Verbrauchssteuern», den die Regierung beschlossen hat.

Die Vereinfachungen betreffen die Erstattung verschiedener interner Verbrauchssteuern auf bestimmte Energieprodukte. In einem Schnellverfahren sollen die Fälle übermässig vereinfacht

bearbeitet werden; Rückerstattung von Beträgen bis 30 000 Euro würden ohne ernsthafte Überprüfung gewährt. Unternehmen würden steuerlich auf verfassungswidrige Art bevorteilt. «Die Bediensteten des öffentlichen Zolldienstes sind zutiefst empört über diese nicht zu rechtfertigende Schlampelei», sagen die Gewerkschaften.

Kritisiert werden insbesondere auch die Restrukturierungspläne der Regierung Macron in der Verwaltung. Der Zoll tritt die steuerlichen Aufgaben an das

Finanzdepartement und dem Departement für Maritime Angelegenheiten ab. Bis 2024 werden mindestens 700 Stellen abgebaut, ohne dass ein Sozialplan beschlossen werden konnte.

Das Zollpersonal befürchtet, dass der rechtmässige Leistungsauftrag nicht erfüllt werden kann: Dem Finanzdepartement fehlen dazu Erfahrung und Ressourcen. Der neue Kurs dürfte jährlich Einnahmehausfälle in Milliardenhöhe bedeuten – ein Widerspruch zum schweren Sparkurs der Regierung.

PARLAMENT

7. März: Vier Fragen zum Zoll



Bild: Parlamentsdienste, Bern

Am ersten Tag der laufenden Frühlingssession (28. Februar) haben verschiedene Personen, u.a. Zentralpräsidentin Sarah Wyss, Fragen eingereicht. Bundesrat Ueli Maurer wird am Montag, 7. März, in der Fragestunde Stellung dazu nehmen.

Die Fragen zusammengefasst:

- › Bezüglich Bewaffnung von weiteren Personalkategorien: Wann wurde die Verordnung angepasst und wie wurde kommuniziert.
- › Gleiches Thema: Unter welchem Recht (Zivil- oder Militärrecht) sind die heutigen Zöllner:innen im Ernstfall unterstellt?
- › Bezüglich der rechtlichen Unterstellung der neuen Funktionen: Welchem Recht (Militärgesetz oder Zivilgesetz) sind die neuen Funktionen unterstellt?
- › Bezüglich Suspendierung der nach 1.1.2021 eröffneten Verfahren durch die Militärjustiz: Wie gedenkt der Bundesrat mit dieser Rechtsunsicherheit umzugehen?

Redaktion

AUS DEM ZENTRALVORSTAND

Erhebung eines Stimmungsbildes beschlossen

Am 21. Januar fand die erste ZV-Sitzung des Jahres online statt, die erste mit der neuen Präsidentin Sarah Wyss. Für die Löhne 2023 hielt der Zentralvorstand die Lohnforderungen fest, die Garanto am Treffen vom 31. Januar mit BR Ueli Maurer besprechen würde:

Im Zentrum stand der Lohnklassenentscheid von wenigen Tagen zuvor, der für Garanto zufriedenstellend ausfiel (s. Bericht Seite 11). Aus der AG Spesen verlautete Daniel Gisler, dass der Antrag von Garanto für Spezialzuschläge bei langen Dienstreisen gescheitert ist. Die Garanto-Vertreter überlegt sich, wie sie ihre Ziele beim BAZG trotzdem erreichen kann.

Viel zu reden gab die miese und schlechte Stimmung, wie sie aus verschiedenen Sektionen, gemeldet wird. Das Verständnis insbesondere des zivilen Teils gegenüber der Militarisierung der Führungskultur ist vielerorts sehr gering. Der Antrag auf die Durchführung einer Umfrage wurde gutgeheissen, ebenso der Antrag mit einer schriftlichen Petition an das EPA.

Die Zusammenarbeit zwischen Sektionen, ZV und Präsidium soll genauer strukturiert werden. Es braucht eine klare Aufgabenteilung und definierte Abläufe; Anträge sollen dort behandelt werden, wo über sie entschieden wird. Das Präsidium kümmert sich um die Anliegen auf nationaler Ebene. Trotzdem stehen die Geschäftsstelle und die Präsidentin weiterhin für die Sektionen und für die ZV-Mitglieder zur Seite, wenn eine Situation aus dem Ruder laufen sollte.

Redaktion

Die tiefere Lohnklasse ist ein harter Brocken zum Schlucken

Die Reaktionen auf den Lohnklassenentscheid für die künftigen Fachspezialist:innen Zoll und Grenzsicherheit liessen nicht lange auf sich warten. Enttäuschung, Gratulation und Dank für das Verhandlungsergebnis, wie auch Unzufriedenheit bei Grenzwächter:innen umfasst das Spektrum der vielen Zuschriften auf das Verhandlungsergebnis.

Text: Heidi Rebsamen

Die Enttäuschung derjenigen Zollfachleute, die um eine Lohnklasse tiefer eingereiht werden, war naturgemäss gross. Die 7-jährige Ausbildung zum Zollexperten wird degradiert, denn dem Narrativ des BAZG folgend, sind die erworbenen Kompetenzen, Erfahrungen und das Fachwissen ab dem 1.1.2026 mit der Einführung der neuen Systeme nicht mehr so viel wert.

«Dann wurden bei der höheren Fachprüfung immer die jüngeren vorgezogen, da man diese ja fördern müsse. Jetzt falle ich wieder zwischen Stuhl und Bank. Da ich schon im Lohnma-

ximum bin, werde ich nach Ende der Übergangsfrist zu den Lohnverlierern gehören und darf dazu noch an 365 Tagen 7/24 arbeiten!»

Es droht ein Exodus der Zollfachleute

Zusammenfassend meint ein Mitglied: «Ist sich die Verwaltung bewusst, dass es zu einem Exodus bei den Zollfachleuten kommen wird? Oder geht die Verwaltung davon aus, dass alle freudig bei Allegra mitmachen werden und 2026 in den Schichtbetrieb wechseln und sich bewaffnet mit Kollegen auf

irgendwelche Aktionen begeben?»

Darauf hat das Präsidium die GL-EZV am 9. November 2021 anlässlich der Info-Konferenz mit den Sozialpartnern aufmerksam gemacht. Ein Lohnverlust bedeutet ja nicht nur weniger Geld am Ende des Monats – über die Jahre kann ein Lohnverlust von über 50 000 Franken resultieren, hat ein Mitglied ausgerechnet – sondern hat auch Auswirkungen auf die PK-Rente, weil ja weniger einbezahlt wird. Das zu akzeptieren, ist wahrlich ein harter Brocken.

Reaktionen auch aus dem GWK

«Was die Grenzwächter extrem stört, ist die lange Übergangsfrist für die Zollfachleute. An den Kadermeetings wurde uns immer wieder gesagt, dass alle in die gleiche Lohnklasse eingereiht werden. Nun sieht es aber so aus, dass wir hier von mehreren Jahren Lohnunterschied reden, obwohl alle die gleiche Arbeit machen müssen. Obwohl wir vom P die Allegra-Ausbildung voll absolvieren müssen, hat es bei den Mitarbeitenden W lohntechnisch keine Auswirkungen, wenn sie sich gegen eine Schusswaffe entscheiden. So funktioniert es nicht. Ich kann auch nicht sagen, «das mache ich nicht», und es hat keine Auswirkung. Es wird hier einfach unterschiedlich gemessen.»

Das stimmt, aber wie wäre wohl die Reaktion ausgefallen, wenn der umgekehrte Fall eingetreten wäre, ein grosser Teil der Sicherheitsausbildungen für null und nichtig erklärt worden wäre, nur um die komplexe Tarifierung zu erlernen und am Ende doch weniger in der Lohntüte steckt? Ich bin der Meinung, dass wir mit der Anhebung der Lohnklasse ab 1.1.24 bei allen Grenzwächtern viel erreicht haben.

DIE WORTE DER PRÄSIDENTIN

Es ist keine einfache Situation für die Mitarbeitenden des BAZG. Transformationen sind herausfordernd und die mangelhafte Organisation, Kommunikation und der fehlende Einbezug von eurem Wissen sind für ein Bundesamt beschämend. Dennoch sind wir überzeugt, dass der Kurs von Garanto der richtige ist. Wir möchten nicht nur die Rechte der Arbeitnehmenden gemeinsam einfordern, sondern auch eine richtige Wertschätzung eurer täglichen Arbeit erreichen. Ich persönlich habe grossen Respekt vor eurer Arbeit.

Der ersten Verhandlungsrunde – die Einreihung des neuen Berufsbildes in die Lohnklasse 17 – sind harte und zähe Verhandlungen vorausgegangen. Grundsätzlich werte ich die Einreihung als Erfolg. Doch es gibt dabei auch Verlierer – und zwar die Zollfachleute. Deshalb war es für uns unverzichtbar, für diese Berufsgruppe eine

grosszügige Übergangslösung zu erreichen. Mit der Umstellung 2028 (mit Besitzstandswahrung 2030 resp. 2033) ist uns dies gelungen. Für die Grenzwächter:innen konnten wir erreichen, dass der Lohnklassenaufstieg bereits ab 2024 gilt. Auch wenn uns bewusst ist, dass wir nicht alle Anliegen durchgebracht haben, konnten wir dennoch wichtige Erfolge erzielen.

Nun gilt es auch für die Revisor:innen und für weitere Berufe, eine gute Lösung zu finden. Auch in der Arbeitsgruppe Spesen steht uns noch grosse Arbeit bevor. Wir werden alles geben – für euch und vor allem mit euch. Ich möchte an dieser Stelle allen engagierten Mitgliedern in den Sektionen herzlich danken. Ein besonderer Dank gilt ausserdem Heidi als Gewerkschaftssekretärin und dem Vize-Präsidium Roberto, Daniel und Angelo.

Sarah Wyss, Präsidentin

«Ich weiss nicht, wie es in den nächsten Jahren weitergeht»

Garanto-Sekretärin Nelly Galeuchet ist seit über 30 Jahren Gewerkschafterin

Interview: Riccardo Turla

Nelly, wie lange bist du schon Mitglied in der Gewerkschaft?

Ich bin Mitglied seit 1989, als noch der GWK und die Zivilen beim Zoll gewerkschaftlich getrennt waren und es Garanto noch gar nicht gab. Aktiv bin ich seit 2010 im Zentralvorstand, zunächst als Protokollführerin, jetzt Sekretärin mit gewissen Zuständigkeiten (siehe Box, Anm. d. Red.).

Warum bist du so jung beigetreten?

Damals hatte es in praktisch allen Zolldienststellen eine Vertrauensperson der Gewerkschaft. Kaum warst du angekommen, kam sie schon auf dich zu und erklärte dir, was eine Gewerkschaft ist, welche Ziele sie hat und welche Vorteile sie bringt. Sie betonte das Wort «Solidarität» und die Tatsache, dass eine mitgliederstarke Gewerkschaft mehr Gewicht und Möglichkeiten hat, ihre Mitglieder zu unterstützen und gleichzeitig ihre Arbeitnehmerrechte zu verteidigen oder gar auszubauen. Nach diesen Erklärungen, da brauchtest du nicht einmal mehr darüber nachzudenken: Du warst überzeugt und unterschriebst sogleich das Beitrittsformular.

Welche Zeiten waren für dich als Gewerkschaftsmitglied die spannendsten beim Zoll?

Es gab sehr unterschiedliche Zeiten.



Bild: zvg

Nelly Galeuchet

Die Jurassierin Nelly Galeuchet, in der Ajoie (Jura) aufgewachsen, ist seit über 30 Jahren im BAZG tätig, jetzt als Zollexpertin in Bern, Sektion Recht zu den Beschwerdeverfahren. Sie ist zudem Sekretärin von Garanto, und in dieser Funktion hat sie verschiedene Zuständigkeiten: Die Rekurskommission Magazin, die Stellvertretung für Heidi Rebsamen beim Begleitausschuss BAS, wo es um die Bundespersonalpolitik geht. Zudem ist sie Ersatz in der EZV-Kommission Woka und Garanto-Delegierte bei der Pensionskasse publica.

Zu Beginn meiner Aktivzeit hatte die Direktion für die Anliegen des Personals immer ein offenes Ohr. Dann gab es eine grosse Kehrtwende, eine frustrierende Zeit: Wir fanden uns sehr oft in der Situation wieder, dass wir nicht mehr agieren, sondern ständig auf Beschlüsse reagieren mussten. Aber vor allem seit dem letzten Jahr ist der Dialog wieder besser geworden.

Was waren für dich die schönsten Seiten an deinem Beruf?

Was sehr motivierte, war, dass man in

diesem Beruf echte Karriereperspektiven hatte. Als junge Aspirantin, wenn du alle Prüfungen machtest, hattest du ein vielseitiges Rüstzeug, um danach die Richtung wählen zu können, in die man sich weiterentwickeln wollte. Du machtest eine Spezialisierung, konntest beruflich aufsteigen und vielleicht Dienstchef werden. Ich kam dann nach Bern, wo ich mich von der Generalistin zur Fachspezialistin weiterentwickelte. Warum hast du diesen Beruf gewählt? Ich komme aus dem Kanton Jura, aus der Ajoie, und die ist praktisch von Zollstellen umzingelt. Viele Jurassier gehen in diese Berufsrichtung. Ich habe zwei jüngere Cousins, die auch diesen Weg eingeschlagen haben. Man sprach am Familientisch darüber, dass Zöllner ein toller und interessanter Beruf sei, und dass man damit überall in der Schweiz arbeiten und irgendwann in den Jura zurückkehren. Ich bin allerdings nie mehr zurückgekehrt!

Wie siehst du den nächsten Jahren entgegen?

Für mich persönlich: Ich weiss nicht, wie es in den nächsten Jahren weitergeht. Das ist das Problem. Ich hoffe, dass ich in meinem Team bleiben kann. Diese Arbeit gefällt mir sehr gut. Ich musste schon bei der zweiten Reorganisation der EZV meine Sektion «Ursprung» verlassen. Seither bin ich in der Sektion Recht/Beschwerdeverfahren. Ich hoffe, noch lange bleiben zu können. Ich bin optimistisch: Zwar nimmt die Digitalisierung auch hier zu, aber man wird immer das Fachwissen von Zöllnern brauchen, um Rekurse zu behandeln. Mein Team ist noch nicht so stark betroffen vom neuen Konzept der 360°-Kontrollen und den unregelmässigen Arbeitszeiten.

Was wünschst du dir im Moment für das BAZG?

Ich hoffe, dass sich die meisten Zollfachleute an ihrem neuen Arbeitsplatz schnell zurechtfinden können. Viele wissen nicht so recht, wie sie künftig arbeiten werden, und ob sie an ihrem bisherigen Arbeitsplatz bleiben oder nicht. Und dass das Arbeitsklima wieder so gut wird wie vorher. Und dass die Arbeit anerkannt und geschätzt wird, durch Fakten und Taten.

Darf das Diensthandy in den Ferien abgeschaltet bleiben?

Folgende Zuschrift erreichte die Geschäftsstelle von Garanto: «Ich hatte Ferien und habe wie immer mein Diensthandy ausgestellt. Als ich nach den Ferien wieder am Arbeitsplatz erschien – ich wurde vor meinen Ferien in den Nachtdienst 20–5 eingeteilt – hiess es, ich hätte frei und müsse zum Zoll. Auf meine Nachfrage, wann das geändert hätte erfuhr ich, dass man mir am Mittwoch in den Ferien ein Whatsapp geschickt hätte, mit der Bitte, zurückzurufen. Weil ich mein Diensthandy ausgeschaltet hatte, konnte ich dies ja nicht tun. Es hiess dann, dass erwartet werde, dass man am letzten Ferientag ins PEP schaue, um zu erfahren, ob man noch gleich arbeiten müsse. Falls

ich mich nicht vorgängig informiere, sei ich ein schlechter und unmotivierter Mitarbeiter. Ist es mein Recht, das Diensthandy während den Ferien auszuschalten?»

Garanto sind mehrere Fälle bekannt, bei welchen der vor den Ferien abgemachte Dienst von AdGWK geändert wurde. Deshalb haben wir vom BAZG eine Klarstellung verlangt und folgende Antwort erhalten.

«Die Mitarbeitenden des BAZG haben selbstverständlich das Recht, ihr Diensthandy in den Ferien auszuschalten. Es kann vorkommen, dass es während Abwesenheiten kurzfristig zu Dienst Anpassungen kommt (z.B. bei Krankheitsfällen). In solchen Fällen kann es sein, dass man versucht, den Mitarbeitenden/die Mitarbeitende zu erreichen und ihn oder sie über die Dienständerung zu informieren. Wird ein/e Mitarbeiter/in nicht erreicht, so gilt der Dienst, der vorgängig eingeteilt wurde.»

RECHTSSCHUTZ

In jeder Ausgabe des Magazins ein Grenzfall

Unsere Mitglieder geniessen einen umfassenden beruflichen Rechtsschutz. Es erreichen auch daher immer wieder rechtliche Fragen unser Zentralsekretariat. Aus diesen Fällen werden wir jeweils aktuelle, geläufige oder spannende in dieser Rubrik vorstellen.

Das Vorgehen beim Berufsschutz:

1. Die Geschäftsstelle umgehend und sofort informieren.
2. Formular erhalten und unterschreiben
3. Garanto bietet seinen Rechtsschutz ausschliesslich mit seinen Vertrauensanwälten. Die Wahl der Anwälte obliegt Garanto allein.
4. Garanto übernimmt Verfahrenskosten vor Gericht, die juristische Begleitung und Beratung.



Photo: OFDF, février 2022

Depuis janvier, le personnel est formé avec « Allegra » à la nouvelle profession.

Un changement culturel, vécu comme un exode vers une nouvelle dimension

La formation Allegra est une première étape de la restructuration. Les nombreuses questions en suspens nous envoient, nous les anciens douaniers, dans un tourbillon d'émotions

Texte: Roberto Messina, vice-président Garanto

« Nous savons où nous sommes en train d'aller – Nous savons d'où nous venons – Nous quittons Babylone » – (Exodus, Bob Marley, 1977) – Le changement culturel a commencé, du moins c'est ainsi qu'il nous a été expliqué : on ne parle que d'un changement culturel. Mais pour la majorité du personnel, ça se traduit par un exode vers une nouvelle dimension, un nouveau monde. Quasiment rien de ce qui existait à la douane ne sera sauvé : organisation, processus, définitions, personnel, rien de rien. Presque comme pour souligner que tout ce qui existait avant était inutile, erroné ou trop complexe ! Et pourtant, chacun avait le sentiment d'appartenir à une administration légère et efficace, qui malgré 15 ans de programmes fédéraux d'économies a toujours su faire ses preuves. Ce n'est pas un hasard si un tiers des revenus de la Confédération était (et j'espère

sincèrement qu'il continuera à l'être) toujours ponctuellement garanti ! Grâce à quoi ? Applications ou magie informatiques ? Non, tout a toujours parfaitement fonctionné simplement grâce au dévouement absolu, à l'engagement et au splendide travail de son personnel !

Pour un projet de telle importance, je m'attendais à davantage d'attention et de soin pour les premiers pas

« Quand commences-tu Allegra ? » Au lieu de demander où l'on fête Noël ou Nouvel An, c'était la question la plus fréquemment posée par les collègues en fin d'année. Transformation : prêts, à vos marques Allegra ! On nous a expliqué en détail comment allait se dérouler la formation Allegra. Le projet nous a semblé fondamentalement bien structuré. Même le bulletin

d'information du directeur du 1^{er} décembre semblait très rassurant, presque conciliant. Mais même lorsque les directives semblent claires, précises et bien formulées, il se passe toujours quelque chose au moment de les mettre en pratique ...

Pour un projet d'importance vitale pour l'avenir et pour les objectifs ambitieux de l'OFDF impliquant l'ensemble de son personnel, je m'attendais à davantage d'attention et de soin accordés à la manière d'entreprendre les premiers pas. Malheureusement, la gestion des personnes directement impliquées nous a laissés pour le moins perplexes. Premièrement, des entretiens individuels auraient dû avoir lieu pour la marche à suivre, le calendrier, la formation, et surtout le choix de suivre ou non la formation sur les armes à feu. Cela aurait été suffisant pour jeter les bases d'un dialogue transparent et constructif,

AU FRONT

Travailler efficacement n'est actuellement pas garanti

À quoi ressemble aujourd'hui une entreprise moderne et rentable ? Sa hiérarchie est clairement plate. Cela a été communiqué l'an dernier par Christian Bock, mais pas mis en œuvre. De nouveaux niveaux hiérarchiques ont été créés, ainsi que de nombreux services d'état-major, de soutien à la direction, de coordination, de gestion de la transformation, etc. Des postes occupés en grande partie par du personnel opérationnel, du front.

Or, ces personnes manquent désormais au front. L'activité principale et le cœur de métier de l'administration des douanes, la partie opérationnelle, s'affaiblissent progressivement et le personnel restant doit relever des défis toujours plus importants : les affaires courantes, les projets, l'uniformisation et Allegra, tout arrive en même temps, alors que des collaborateurs doivent aller travailler sur d'autres sites. À la douane Nord surtout, cela conduit à « stresser » beaucoup de monde. La désorientation règne. Se changer, faire du (de)

briefing, des trajets pour les EVO plus longs que le contrôle proprement dit (signalés à la douane Nord-Est et ailleurs) ne permettent plus un travail efficace.

Toutes ces restructurations consomment donc beaucoup de ressources en personnel, auparavant utilisées uniquement pour l'exercice des activités quotidiennes. L'identification avec son propre profil professionnel a été supprimée. Les douaniers et les gardes-frontière qui exerçaient leur métier depuis de nombreuses années s'y sentaient attachés. Désormais avec la disparition du profil professionnel connu, on se demande qui on est. Le rythme de la transformation est très élevé pour une administration publique dont la culture s'est développée au fil des ans. C'est à l'aune de cette culture que devrait pouvoir être mesuré la vitesse à laquelle un changement peut s'opérer sans causer de dégâts. Car le changement ne se fait jamais à partir d'une page blanche. Le « printemps arabe » de l'adminis-

tration des douanes déclenche des émotions négatives, paralysant le personnel dans l'exercice de son travail quotidien. Mais sans motivation, les objectifs de performance ne peuvent guère être atteints.

Que la démotivation s'exprime même dans le cadre de mesures destinées à augmenter la motivation est aussi significatif. Avec Allegra, les rapports humains sont parfois rudes : lors des entraînements de combat, les participants civils le ressentent aussi physiquement. Les formateurs n'hésitent pas à adopter un ton dur, témoignant parfois d'un manque de respect. La transformation a même réussi à ce que des profils professionnels autrefois amis se battent désormais inutilement, au lieu de promouvoir le nouveau profil professionnel commun. Ça devrait être un avertissement suffisant pour une gestion moderne, ne se laissant pas dicter des restructurations aussi profondes par-dessus la tête de son personnel qu'elle dit apprécier.

La rédaction

pour impliquer les personnes vivant la transformation avec une certaine anxiété. À la place, nous découvrons, par le biais d'un ordre de déploiement SIT publié immédiatement après le bulletin du directeur, les différents détails sur la formation à la sécurité, où contrairement à ce qui était dit et prévu dans le projet Allegra, la réussite d'examen pratiques est exigée. Heureusement, ce petit détail au moins a été rapidement revu grâce à une brève médiation...

La communication des périodes s'est faite en consultant les plannings locaux, c'est-à-dire quand et dans quelle période nous commencerons la formation Allegra. Et là, les présélectionnés découvrent que 10 semaines ont été bloquées pour eux dans l'année à cette fin. Ensuite, ceux qui commencent leur formation Allegra début janvier, sont gentiment invités via e-mail à retirer dès que possible le matériel nécessaire

aux différents modules de sécurité (menottes, etc.).

Et là, les présélectionnés découvrent que dix semaines ont été bloquées

D'après les premiers retours que j'ai pu recueillir, tout le monde, collègues, jeunes et moins jeunes, suit les différents modules de manière très professionnelle. En effet, même le spray au poivre dans la figure est vécu avec hilarité et sourire aux lèvres dans un tourbillon de sentiments contrastés.

Les réviseurs et les assistant-e-s en douane

«Pourquoi je ne peux pas suivre Allegra?» Le revers de la médaille... Une fois dévoilés les premiers détails du projet Allegra, le personnel des catégories des réviseurs et des assistants

en douane s'est immédiatement senti exclu. Voir la méga restructuration se concrétiser à grand pas sans être pris en compte ? Se sentir marginalisé est généralement très contre-productif en termes d'engagement et de motivation. Et pour jeter de l'huile sur le feu, ce sentiment de frustration a été renforcé par la communication de leur grade, le plus bas de tous, celui d'appointé. Pour le personnel qui a consacré des décennies à l'administration, se sentir relégué avec les nouvelles recrues n'est pas très respectueux. Ce que sera son avenir, ce que seront ses perspectives de carrière à la lumière de cette transformation, en déconcerte plus d'un actuellement. Cette situation sera bientôt discutée dans le cadre de négociations sociales, mais une fois de plus, vouloir précipiter les choses ne fait que créer des déséquilibres graves, qui déclenchent une kyrielle de problèmes.

Le démarrage me fait beaucoup penser aux départs en ligne du Paris Dakar au début des années 80: une grande agitation, une masse hétérogène de véhicules et de personnes, tous partant tête baissée, dans toutes les directions et sans certitude d'en sortir indemne... Oui, parce que nous avons l'impression que tout doit être fait à la sauvette, sans critères et sans logique apparente.

Uniforme obligatoire

Le réveil à l'aube de la transformation culturelle: un peu perplexe, je me regarde dans le miroir en uniforme. Oui ce reflet, c'est moi!

Je me regarde dans le miroir en uniforme. Oui, ce reflet c'est moi!

Tout est si simple: ce que je dois savoir est décrit dans un dépliant publié pour l'occasion, et à l'aide de belles photos, on nous montre comment porter correctement l'uniforme. Ce qui est juste (en bleu) et ce qui est faux (en rouge) – un jeu d'enfant...

Mais l'attitude, la vocation pour l'uniforme, pour l'arme, ne s'enseignent pas, elles font partie intégrante de la conscience et de l'âme de tout être humain! Le respect que j'ai toujours éprouvé face à nos collègues armés, qui ont choisi librement cette profession, me met très mal à l'aise: d'une part, le fait que «n'importe qui» puisse désormais porter l'uniforme apparaît aux profanes comme le soussigné quasiment comme une offense, tandis que le port de l'uniforme devient une obligation oppressante pour une partie du personnel.

En uniforme, à vos risques et périls

«S'il se passe quelque chose, que dois-je faire, me cacher?» Ce discours, je ne l'ai pas entendu de la part de collègues femmes, mais de collègues masculins. Dans les directives générales toujours, ponctuellement publiées sur l'Intranet de l'OFDF, sont également indiquées les obligations auxquelles se conformer en portant l'uniforme. Je reste calme, on m'enseigne les techniques coercitives, et si je le souhaite, je pourrai demander une formation aux armes à feu! Bien!



Non... Depuis janvier, nous portons le même uniforme dans toute la Suisse, avant même d'avoir reçu une quelconque instruction concernant notre sécurité, le seul détail nous distinguant visuellement étant l'objet dans l'étui, et bien sûr la formation sur la sécurité...

Porter le même uniforme, n'est-il pas un danger pour le personnel sans arme?

Un doute naît spontanément: porter le même uniforme, armé et non armé, pourrait-il constituer un danger pour le personnel sans arme? Comment la police gère-t-elle la question? Il existe des différences d'un canton à l'autre. Au Tessin, ce n'est pas le cas, la Police dispose d'uniformes différents permettant de distinguer ceux qui portent une

arme de ceux qui n'en portent pas. Comme au Tessin, à Genève, à Zurich et dans de nombreux autres cantons suisses! Si cette question a été posée dans tant de cantons et que le problème a été résolu par des uniformes différents, notre doute est légitime.

Arme oui, non ou peut-être?

Grand succès du syndicat: chacun choisit librement d'être armé, selon sa conscience. Et ce droit sacro-saint n'était pas du tout acquis. Malgré ce résultat, et les assurances données que même sans arme le personnel aura la garantie d'un emploi correspondant à ses compétences et à sa formation, le personnel est encore très réticent à prendre clairement position. Pourquoi personne ne déclare ouvertement sa contrariété envers le port



Photo: Riccardo Turia

A la douane de Bâle, les spécialistes en douane et les gardes-frontière travaillent main dans la main lors des contrôles de marchandises.

toujours fortement contesté l'obligation généralisée faite au Corps des gardes-frontières de porter le GPB en permanence. Au lieu d'entamer un dialogue pour trouver une solution consensuelle, et avec un minimum de critères et de réflexion, la situation s'est aggravée même dans le contexte commercial !

La situation des femmes

« C'est quoi les écussons ? » Presque amusé, j'écoutais ce que disaient mes collègues. Beaucoup de femmes travaillent à la douane commerciale. N'ayant pas fait le service militaire, le sujet ne leur est pas très familier. Les collègues bien informés leur expliquent que l'écusson n'est pas une petite pièce portant l'inscription du nom de famille ou du numéro personnel, mais qu'il distingue le rang hiérarchique et se porte sur les épaulettes. Le port de l'uniforme ne semble pas être aussi simple que prévu. Alors les détails techniques...

Une fois devenues mères, soit elles trouvent un emploi administratif, soit elles sont contraintes de démissionner

Mais revenons aux problèmes sérieux de notre personnel féminin : la plupart sont de jeunes mères à temps partiel, qui bénéficiaient d'horaires flexibles pratiques pour concilier travail et responsabilités familiales. Aujourd'hui, une grande partie des horaires flexibles ont été supprimés et remplacés par des tours continus. Personne n'a demandé aux intéressées si cela leur posait des problèmes de gestion familiale.

Mais comme par hasard, tout ça se passe en même temps que le passage obligatoire du SAP Personal Time (système moderne et efficace pour la gestion administrative du personnel, adopté par toutes les administrations fédérales au niveau suisse) à la PEP (planification efficace du personnel). Cette transition peut être résumée comme un voyage dans le temps pour retourner au Moyen Âge. Le PEP, un excellent système pour la planification cyclique du personnel, est absolument inadéquat pour la gestion administrative du personnel. Telles sont les réa-

de l'arme à feu ? D'après les premiers retours d'entretiens, le personnel reste vague : je ne sais pas ... je vais peut-être essayer d'abord et décider ensuite ... Pourquoi a-t-il peur ? Craint-on des répercussions négatives ou même des représailles ? Y a-t-il par hasard une pression de la part des chefs pendant les entretiens ? Interprétations subjectives, volonté de se profiler comme meilleur chef local, ou autre raison ? Je ne pense pas du tout que c'était dans les intentions du directeur quand il nous a accordé la possibilité de choisir. Fini les petits jeux : le personnel a le droit de choisir librement.

Gilet pare-balles

« Toi, tu le portes le GPB » ? Votre collègue prononce cette phrase avant d'appuyer son index sur votre poitrine

pour voir si vous portez ou non un gilet pare-balles sous la veste ! Le jeu en vogue en début d'année dans toutes les douanes commerciales. Pour moi, c'est agaçant.

Le GPB est obligatoire – et au même temps une entrave à notre activité normale

De nombreux collègues ont été surpris et n'avaient pas compris que GPB et uniforme allaient de pair. En d'autres termes, lorsque j'effectue un contrôle quelconque (inspection des matériaux, contrôle du chargement, contrôle de la police de la circulation, etc.), le port est obligatoire. Mais notre beau GPB est une entrave à notre activité normale. Un énième paradoxe de cette restructuration, où les syndicats ont

lités et en même temps les exigences du personnel, qui jusqu'à hier était à des années-lumière de cette transformation.

Mais combien de jeunes mères travaillent avec des collègues armés en opération ? J'en connais vraiment peu en Suisse, et toutes font des pieds et des mains pour pouvoir continuer à exercer la profession qu'elles aiment.

Mais la réalité est qu'une fois devenues mères, soit elles trouvent un emploi administratif, soit elles sont contraintes de démissionner. Comment se fait-il que les proclamations de l'OPPER sur la conciliation entre profession et famille ne résistent pas aux tours cycliques ? Le problème réside-t-il dans la profession ou dans la mentalité ?

Loi sur les douanes RS 631.0

Nous sommes tous conscients que rien ne sera plus comme avant, mais quelque chose nous cause un certain malaise, presque un agacement. Depuis le 1^{er} janvier, il ne reste pratiquement rien de la structure précédente. Mais où exactement dans la loi sur les douanes figurent les articles qui permettent tous ces changements ? On nous répète que d'éminents juristes ont analysé et confirmé que tout se déroule selon les lois en vigueur. Mais la nouvelle loi sur les douanes n'est pas encore entrée en vigueur. Par conséquent, de nombreux collaborateurs se sont posé la question des bases juridiques.

Nous avons compris qu'il s'agissait de la plus grande restructuration de l'histoire de l'administration fédérale, présentée à l'origine comme la numérisation des formalités douanières. Beaucoup d'entre nous ont ressenti un tourbillon d'émotions : du calme initial, nous sommes passés aux incertitudes plus ou moins marquées et à des sentiments mitigés : peur, incrédulité, voire colère. Chacun d'entre nous métabolise à sa façon le changement culturel.

Personne ne peut rester indifférent à ce que nous vivons. Je ne pense pas être présomptueux en affirmant que nous, ex-douaniers, subissons un processus de militarisation et que notre métier et nos compétences ont été banalisés au point de croire qu'une intelligence artificielle peut prendre le relais sans problème.

Tout sera-t-il vraiment plus simple pour l'économie et la douane ?

L'OFDF tente de justifier la décision parlementaire de supprimer les droits de douane sur les produits industriels par une simplification massive du processus de dédouanement. Le SECO n'est pas d'accord, tout comme les professionnels de la douane. Aussi parce que la douane risque de ne pouvoir plus remplir sa mission de droit public dans le domaine du trafic des marchandises. La porte serait alors ouverte à la concurrence déloyale.

Texte : Renato Hänzli, employé des douanes

Il en va de même en Suisse. L'économie espère aussi depuis longtemps que DaziT permette bientôt de faire des économies. Les simplifications étaient à l'ordre du jour dès le début et des économies avaient même déjà été promises par les autorités dans le message sur la proposition de budget (FF 2017 1719) : « Selon des estimations, les coûts de la réglementation (coûts déclenchés par le processus de dédouanement, ndlr) devraient être inférieurs de 125 millions de francs par an [pour l'économie] dans le seul trafic transfrontalier de marchandises ».

Pour les raisons mentionnées en introduction, la suppression des droits industriels semble aider. Une personne étrangère à la branche peut donc en déduire que les futurs douaniers doivent en savoir moins. Une formation plus superficielle, une classification salariale plus basse et même un profil professionnel uniformisé, plus orienté sur le contrôle de personnes (y compris l'arme et l'uniforme) semblent pouvoir se justifier. En Suisse, le programme de formation continue pour le personnel existant « Allegra » reflète assez exactement cette interprétation. Selon les plans de formation actuels, quatre semaines de cours suffisent aux gardes-frontière pour

être préparés au complexe contrôle des marchandises. Jusqu'ici, la formation de spécialiste en marchandises durait plusieurs années, même pour les gardes-frontière expérimentés changeant volontairement de carrière.

SECO : « Pas de simplification »

« Tout sera plus simple avec la suppression des droits industriels » – cette proposition est-elle justifiée ?

Des déclarations répétées de spécialistes indiquent le contraire. En Suisse, le SECO est représentatif à cet égard, puisqu'il s'est clairement exprimé en sens contraire le 9.12.2021 dans le cadre du groupe d'accompagnement des offices DaziT : « [La suppression des droits industriels ne signifie] pas une adaptation des processus de dédouanement : l'obligation de déclaration en douane d'importation, y compris la déclaration correcte des numéros de tarif douanier des marchandises à importer, reste en vigueur ».

Pourquoi est-ce justement l'autorité chargée de protéger et promouvoir l'économie qui s'oppose clairement aux simplifications espérées ? Pour les spécialistes de la douane et de l'économie, c'est clair : si le processus de dédouanement est si complexe, c'est parce que



Illustration: R.J.O.

c'est la seule manière de répondre aux besoins de l'économie, des autorités et du législateur. Comme force exécutive classique, l'autorité douanière ne fait qu'exécuter les mandats. Des mandats par loi ou ordonnance qui en Suisse vont de la perception de redevances à l'application de lois les plus diverses, en passant par les enquêtes statistiques visant à surveiller et à analyser le trafic transfrontalier des marchandises.

Connaissances approfondies indispensables

Comme base d'application correcte, les autorités douanières se basent sur la « superstar » des données collectées lors du dédouanement: le numéro de tarif douanier (NT). Il est déterminé par la marchandise physiquement présente à la frontière. Derrière lui se trouvent, par NT et pour chaque marchandise, les dispositions correspondantes à faire respecter à la frontière. Si la marchandise et le NT ne correspondent pas, aucune taxe ne peut être perçue correctement, aucune loi appliquée correctement et aucune statistique du commerce extérieur demandée pour tous les acteurs établie correctement. Pour pouvoir classer (tarifer) correctement les marchandises, toutes les au-

torités douanières du monde disposent et ont besoin de connaissances approfondies notamment sur les dispositions inter(nationales) de leur tarif douanier. Le profane se rend vite compte qu'au niveau international à six chiffres, le tarif douanier est déjà suffisamment complexe pour qu'il lui soit impossible de tarifer une marchandise. En Suisse, la partie des NT qui disparaît avec la suppression des droits industriels a donc peu d'importance. Pour la majeure partie des biens industriels, le NT reste de plus à huit chiffres. Seul un tiers environ des NT concernés peuvent être réduits à six chiffres. Malgré cela, certains rêpentent que la détermination du NT serait désormais beaucoup plus simple. Le SECO exige une tarification correcte. Même si les droits de douane sont supprimés sur une grande partie des marchandises, les autorités douanières conservent leur mission de droit public inchangée, à savoir assurer la circulation transfrontalière des marchandises. La base est la tarification et la connaissance des marchandises (reconnaître les caractéristiques physiques des marchandises). Les deux restent, même sans droits de douane, aussi complexes que l'éventail des marchandises commerciales qu'ils tentent d'appréhender.

La tarification correcte a toujours été et restera un besoin clair de l'économie, du législateur et de l'État. Car comme indiqué, sans NT corrects, impossible d'établir une statistique de commerce extérieur, ni de prélever correctement des taxes supplémentaires (CO₂, huiles minérales, véhicules automobiles, taxes incitatives, etc). Elles sont toutes définies par marchandise, c'est-à-dire par NT.

Par conséquent, si le savoir monopolistique en matière de connaissance des marchandises et de tarification venait à disparaître au sein d'une autorité douanière, cela reviendrait indirectement à renoncer à l'application de tous les actes législatifs dans le trafic transfrontalier des marchandises. Avec la disparition du dernier spécialiste des douanes entièrement formé, cela deviendrait irréversible. Une telle autorité douanière ne pourra plus gérer proprement le trafic transfrontalier des marchandises. La perte de savoir ouvrirait la porte à une concurrence déloyale.

Tant qu'un pays entretient une frontière pour les marchandises commerciales, il faudrait pouvoir partir du principe qu'une autorité douanière qui fonctionne est aussi politiquement et économiquement souhaitée. Pas étonnant qu'une autorité engagée dans l'économie comme le SECO insiste sur ce besoin fondamental.

Si une autorité douanière reconnaît ce mandat et l'importance de ce savoir monopolistique indispensable, elle encouragera largement un personnel bien formé qui pourra entretenir suffisamment ce trésor de connaissances. Avec pour conséquence certaine des profils professionnels distincts pour le contrôle des personnes et des marchandises. Car qui sait bien déterminer et tarifer les marchandises et a affaire à des professionnels de la douane dans le domaine business-to-business, ne doit pas nécessairement savoir bien tirer. L'hypothèse contraire serait à prouver. Une chose est sûre: un pays dont les autorités douanières sont incompetentes risque de devoir approfondir sa collaboration avec un pays dont les autorités douanières sont encore compétentes – dans le cas de la Suisse, ce serait une adhésion à l'union douanière de l'UE.

Grève annoncée en France

En France, huit syndicats de fonctionnaires protestent contre la réorganisation de l'État. Le 10 mars, ils manifesteront dans les rues.

Intéressants développements en France : huit syndicats dont la CGT ont annoncé une grève du personnel douanier le 10 mars, en réaction au « chèque en blanc pour le remboursement des taxes intérieures de consommation » décidé par le gouvernement.

Les simplifications concernent le remboursement de différents impôts de consommation interne sur certains produits énergétiques. Dans le cadre d'une procédure accélérée, les cas doivent être traités de manière trop simplifiée ;

le remboursement de montants jusqu'à 30 000 euros serait accordé sans vérification sérieuse. Les entreprises seraient fiscalement avantagées, anticonstitutionnellement. « Les agents du service public douanier sont profondément scandalisés par ce laisser-faire injustifiable », déclarent les syndicats.

La critique concerne aussi les plans de restructuration de l'administration par le gouvernement Macron. La douane cède les tâches fiscales aux Directions des Finances Publiques et des Affaires

Maritimes. D'ici 2024, au moins 700 postes seront supprimés, sans qu'un plan social n'ait pu être conclu.

Le personnel des douanes craint que le mandat de prestations légal ne puisse être rempli, la Direction des Finances manquant d'expérience et de ressources à cet effet. Le nouveau cap devrait entraîner des pertes annuelles de recettes de plusieurs milliards de francs, en contradiction avec la lourde politique d'austérité du gouvernement.

La rédaction

PARLEMENT

Quatre questions au Conseil fédéral sur la douane le 7 mars



Photo: Services du Parlement, Berne

Le 28 février, premier jour de la session de printemps, plusieurs personnes dont notre Présidente centrale Sarah Wyss ont déposé des questions. Le Conseiller fédéral Ueli Maurer prendra position le lundi 7 mars, à l'heure des questions.

Les questions en bref :

- › Sur l'armement d'autres catégories de personnel : quand a été adaptée l'ordonnance et comment s'est faite la communication ?
- › Sur le même sujet : en cas d'urgence, à quel droit (civil ou militaire) sont soumis les douaniers / -ères actuels ?
- › Sur la subordination juridique des nouvelles fonctions : à quel droit (militaire ou civile) sont soumises les nouvelles fonctions ?
- › Sur la suspension par la justice militaire des procédures ouvertes après le 1.1.2021 : comment le Conseil fédéral envisage-t-il de gérer cette insécurité juridique ?

La rédaction

COMITÉ CENTRAL

Le Comité central a décidé d'instaurer un baromètre d'humeur

Le 21 janvier, la première séance du Comité central de l'année a eu lieu en ligne, la première avec la nouvelle présidente Sarah Wyss.

Pour les salaires 2023, le Comité central a maintenu les revendications salariales discutées par Garanto lors de la rencontre du 31 janvier avec le CF Ueli Maurer :

La discussion a porté sur la décision sur les classes salariales prise quelques jours avant, qui s'est avérée satisfaisante pour Garanto (cf. article à droite, p. 21). Daniel Gisler a appris du GT Frais que la proposition de Garanto pour des suppléments spéciaux lors de longs tours de service avait échoué. Les représentants de Garanto réfléchissent comment atteindre leurs objectifs à l'OFDF.

La mauvaise ambiance rapportée par différentes sections a été longuement discutée. Un peu partout, la compréhension face à la militarisation de la culture de direction est très faible, en particulier du côté civil. La proposition d'effectuer un sondage a été approuvée, tout comme la proposition de pétition écrite à l'OFPER. La collaboration entre les sections, le Comité central et la présidence doit être, pour le futur, structurée plus précisément. La répartition des tâches doit être claire, et les procédures définies ; les propositions doivent être traitées là où la décision se prend. La présidence s'occupe des affaires au niveau national. Néanmoins, le bureau syndical et la présidente restent à la disposition des sections et des membres du CC si une situation devait dégénérer.

La rédaction

La classe salariale inférieure est dure à avaler

Les réactions à la décision sur la classe salariale des futurs spécialistes en douane et sécurité des frontières ne se sont pas fait attendre. Les nombreux messages sur le résultat des négociations vont de la déception aux félicitations et remerciements, en passant par le mécontentement des gardes-frontière.

Texte: Heidi Rebsamen

Évidemment, la déception des spécialistes de douane rétrogradés d'une classe de salaire a été grande. La formation de 7 ans d'expert en douane est déclassée, car selon l'argumentation de l'OFDF, les compétences, l'expérience et l'expertise acquises n'auront plus autant de valeur à partir du 1.1.2026 avec l'introduction des nouveaux systèmes. « Ensuite, lors de l'examen professionnel supérieur, la priorité était toujours donnée aux plus jeunes, puisqu'il fallait bien les encourager. Maintenant, je suis à nouveau désavantagé. Comme

je touche déjà le salaire maximum, je ferai partie des perdants à la fin de la période de transition, avec en prime le droit de travailler 7/7, 24/24, 365 jours par an ! »

Pourrait-il avoir lieu un exode ?

En résumé, un membre déclare : « L'administration est-elle consciente qu'un exode va avoir lieu chez les spécialistes de douane ? Ou part-elle du principe que tout le monde va participer joyeusement à Allegra, en passant au travail en équipe en 2026 et se rendant armé

avec les collègues à telle ou telle action ? »

La présidence a attiré l'attention du CD AFD sur ce point le 9 novembre 2021, lors de la conférence d'information avec les partenaires sociaux. Une perte de salaire ne signifie pas seulement moins d'argent à la fin du mois (avec les années, la perte de salaire peut atteindre plus de 50 000 francs, a calculé un membre) : elle a aussi des répercussions sur la rente de la caisse de pension, puisqu'on cotise moins. L'accepter est vraiment difficile.

Des réactions sont également venues du Cgfr

« Ce qui dérange énormément les gardes-frontière, c'est la longue période de transition pour les spécialistes de douane. Lors des séances de cadres a toujours été dit que tout le monde serait placé dans la même classe de salaire. Mais il apparaît désormais qu'il s'agit ici de plusieurs années de différences salariales pour le même travail. Bien que nous P devons suivre la formation Allegra dans son intégralité, décider de ne pas utiliser d'arme à feu n'a aucune incidence sur le salaire des collaborateurs W. Ça ne marche pas ainsi. Je ne peux pas dire « je ne fais pas ça » sans incidence. Il y a simplement une différence de mesure ».

C'est vrai, mais quelle aurait été la réaction si l'inverse s'était produit, si une grande partie des formations à la sécurité avaient été déclarées nulles et non avenues pour apprendre la tarification complexe, et qu'au final la paie soit inférieure ? J'estime qu'en augmentant la classe de salaire dès le 1.1.24, nous avons bien progressé pour tous les gardes-frontière.

LES MOTS DE LA PRÉSIDENTE

La situation est compliquée pour le personnel de l'OFDF, mis au défi par les transformations. Le manque d'organisation, de communication et d'intégration de votre savoir est une honte pour un Office fédéral. Mais nous sommes convaincus que le cap de Garanto est juste. Nous souhaitons non seulement défendre les droits du personnel, mais aussi obtenir une juste reconnaissance de votre travail quotidien, que je respecte personnellement beaucoup. La première ronde de négociations – le classement du nouveau profil professionnel dans la classe de salaire 17 – fut précédée de négociations dures et pénibles. Au fond, je considère ce classement comme un succès. Mais il y a aussi des perdants, à savoir les spécialistes de douane, raison pour laquelle il nous semblait indispensable d'obtenir une solution transitoire généreuse pour ce groupe professionnel. Objectif atteint avec

le passage en 2028 (avec garantie des droits acquis en 2030 ou 2033). Pour les gardes-frontière, nous avons pu obtenir que l'augmentation de la classe salariale s'applique déjà dès 2024. Nous sommes conscients que nous n'avons pas réussi à faire passer toutes nos revendications comme syndicat, mais nous avons obtenu d'importants succès.

Il s'agit maintenant de trouver une bonne solution pour les réviseuses et réviseurs, et d'autres professions. Le groupe de travail « Frais » a encore du pain sur la planche. Nous allons tout donner – pour vous et surtout avec vous.

Je ne veux pas rater l'occasion de remercier chaleureusement tous les membres engagés dans les sections. Un merci particulier à notre secrétaire syndicale Heidi, et à la vice-présidence de Roberto, Daniel et Angelo.

La présidente, Sarah Wyss

« J'ignore comment les choses vont évoluer ces prochaines années »

Secrétaire de Garanto, Nelly Galeuchet est syndicaliste depuis plus de 30 ans

Interview: Riccardo Turla

Nelly, depuis combien de temps es-tu membre du syndicat ?

Je suis membre depuis 1989, lorsque le Cgfr et les civils de la douane étaient encore séparés syndicalement et que Garanto n'existait pas encore. Je suis active au comité central depuis 2010, d'abord comme rédactrice du procès-verbal, maintenant comme secrétaire avec certaines responsabilités (voir encadré, ndlr).

Pourquoi as-tu adhéré si jeune ?

À l'époque, presque chaque bureau de douane avait une personne de confiance du syndicat. À peine étais-tu arrivé qu'elle venait vers toi en t'expliquant ce qu'est un syndicat, avec quels objectifs et quels avantages. Elle a insisté sur le mot « solidarité » et sur le fait qu'un syndicat fort en membres a plus de poids et de possibilités de soutenir ses membres, et en même temps de défendre les droits du personnel, voire de les développer. Après ces explications, ce n'était même plus la peine d'y réfléchir : tu étais convaincu et signais immédiatement le formulaire d'adhésion.

En tant que membre du syndicat, quelles ont été les périodes les plus passionnantes pour toi à la douane ?

Il y a eu des périodes très différentes.



Photo mise à disposition

Nelly Galeuchet

Originaire d'Ajoie, la Jurassienne Nelly Galeuchet travaille depuis plus de 30 ans à l'OFDF, actuellement comme experte en douane à Berne, à la Section du Droit sur les procédures de recours. Elle est aussi secrétaire de Garanto, avec plusieurs responsabilités : la commission de recours Magazine, la suppléance d'Heidi Rebsamen au comité d'accompagnement sur la politique du personnel de la Confédération. De plus, elle est suppléante à la commission Woka de l'AFD et déléguée de Garanto auprès de la caisse de pension publica.

Au début de mon activité, la direction était toujours à l'écoute des préoccupations du personnel. Puis il y a eu un grand tournant, une période frustrante : nous étions très souvent dans la situation où nous ne devons plus agir, mais réagir constamment aux décisions prises. Cependant, le dialogue s'est amélioré, surtout depuis l'année dernière.

Quels sont les aspects de ton travail que tu as préféré ?

Ce qui était très motivant, c'est qu'il y

avait de vraies perspectives de carrière dans ce métier. Comme jeune aspirante, si tu passais tous les examens, tu avais un bagage multifonction pour pouvoir ensuite choisir la direction dans laquelle tu voulais évoluer. Tu faisais une spécialisation, tu pouvais progresser professionnellement et peut-être devenir chef de service. Je suis ensuite arrivée à Berne, où j'ai évolué de généraliste à spécialiste.

Pourquoi as-tu choisi ce métier ?

Je viens du canton du Jura, de l'Ajoie, qui est pour ainsi dire cernée de bureaux de douane. Beaucoup de Jura siens choisissent cette orientation professionnelle. Mes deux cousins aînés ont également choisi cette voie. À la table familiale, douanier passait pour être un métier formidable et intéressant, permettant de travailler partout en Suisse et de revenir un jour dans le Jura. Mais moi je n'y suis jamais revenue !

Comment envisages-tu les prochaines années ?

J'ignore comment les choses vont évoluer pour moi ces prochaines années, c'est le problème. J'espère pouvoir rester dans mon équipe. Ce travail me plaît beaucoup. Lors de la deuxième réorganisation de l'AFD déjà, j'ai dû quitter ma Section « Origine ». Depuis, j'ai rejoint la section Droit/Procédures de recours, où j'espère pouvoir rester encore longtemps. Je suis optimiste : certes, la numérisation progresse ici aussi, mais on aura toujours besoin des connaissances techniques des douaniers pour traiter les recours. Mon équipe n'est pas encore trop touchée par le nouveau concept des contrôles à 360° et les horaires de travail irréguliers.

Actuellement, que souhaites-tu pour l'OFDF ?

J'espère que la plupart des spécialistes de douane trouvent rapidement leurs marques à leur nouvelle place de travail. Beaucoup ne savent pas vraiment comment ils travailleront à l'avenir et s'ils resteront ou non à leur poste actuel. Et que l'ambiance de travail redevenue aussi bonne qu'avant. Et que le travail soit reconnu et estimé, par les faits et par les actes.

En vacances, le téléphone de service peut-il rester éteint ?

Cette lettre est arrivée au bureau syndical de Garanto : « En vacances, j'ai éteint mon portable de service comme d'habitude. Lorsque je suis revenu au travail après les vacances - j'avais été affecté au service de nuit 20-5 avant mes vacances - on m'a dit que j'avais congé et devais aller à la douane. Lorsque j'ai demandé quand cela avait changé, j'ai appris qu'on m'avait envoyé un Whatsapp le mercredi des vacances avec prière de rappeler. Ayant éteint mon téléphone de service, je n'ai pas pu le faire. On m'a ensuite dit qu'on s'attendait à ce que je consulte mon PEP le dernier jour de vacances pour savoir si

je devais encore travailler tout de suite. Si je ne m'informe pas au préalable, je passe pour un mauvais collaborateur démotivé. Ai-je le droit d'éteindre mon portable de service pendant les vacances ? »

Garanto a connaissance de plusieurs cas où le Mdcgr a modifié le service convenu avant les vacances. Nous avons donc demandé à l'OFDF de clarifier la situation et avons reçu la réponse suivante. « Le personnel de l'OFDF a bien entendu le droit d'éteindre son téléphone de service pendant les vacances. Il peut arriver que des adaptations de service soient nécessaires à court terme pendant des absences (p. ex. en cas de maladie). Dans de tels cas, il est possible d'essayer de joindre le/la collaborateur/-trice pour l'informer du changement de service. Si un-e collaborateur/-trice n'est pas atteint-e, c'est le service attribué au préalable qui s'applique ».

PROTECTION JURIDIQUE

Un cas limite dans chaque numéro

Nos membres bénéficient d'une protection juridique professionnelle complète. C'est ainsi que notre Secrétariat central reçoit régulièrement des questions juridiques. Dans cette rubrique, nous présenterons des cas d'actualité, courants ou passionnants.

- Procédure pour la protection juridique professionnelle
1. Le bureau syndical doit être informé immédiatement et sans délai.
 2. Pour que Garanto puisse accorder l'assistance juridique, un formulaire doit être signé.
 3. Garanto travaille avec des avocats de confiance que le bureau met en contact avec les membres. Il n'est pas possible de choisir un avocat soi-même en présentant ensuite la facture.
 4. Garanto couvre les frais de la procédure judiciaire, ainsi que de l'assistance et des conseils juridiques.



Foto: UDSC, febbraio 2022

Da gennaio, il personale è formato con "Allegra" per la nuova professione di "specialista dogana e sicurezza dei confini".

Un cambiamento culturale, vissuto come un esodo verso una nuova dimensione

La ristrutturazione è appena iniziata, la formazione Allegra è un primo passo. Le molte domande senza risposta mandano noi, ex doganieri, sulle montagne russe delle emozioni.

Testo: Roberto Messina, vicepresidente Garanto

"Noi sappiamo dove stiamo andando – Sappiamo da dove veniamo – Stiamo lasciando Babilonia" – (Exodus, Bob Marley, 1977) – Il cambiamento culturale è incominciato, almeno così ci è stato spiegato: che di questo si tratta, solamente un cambiamento culturale. Per la gran parte del personale invece si traduce in un esodo verso una nuova dimensione, un nuovo mondo. Pressoché nulla di quanto esisteva prima in Dogana verrà salvato: organizzazione, processi, definizioni, personale, niente di niente. Quasi a sottolineare che tutto quello che esisteva prima fosse solo inutile, sbagliato o troppo complesso! Eppure il sentimento di tutti era di appartenere ad un'Amministrazione snella ed efficiente, che nonostante dopo 15 anni di programmi di risparmio della Confederazione, abbia sempre dimostrato il proprio valore, garantendo sempre puntualmente un terzo delle

entrate della Confederazione – e spero di cuore che lo saranno anche in futuro. Grazie a cosa? Applicazioni o magie informatiche? No, tutto ha sempre funzionato perfettamente semplicemente grazie alla dedizione assoluta, all'impegno e allo splendido lavoro del suo personale!

Per un progetto di vitale importanza, mi sarei aspettato una maggiore attenzione per i primi passi

"Quando incominci Allegra?" Invece di chiedere dove si sarebbe festeggiato il Natale o il Capodanno, questa era la domanda più ricorrente tra colleghi a fine anno. Trasformazione: pronti, ai vostri posti Allegra!

In sede d'incontro con le parti sociali ci hanno spiegato nei dettagli di come si sarebbe svolta la formazione Allegra. Il

progetto sinceramente ci è sembrato sostanzialmente ben strutturato. Anche il bollettino informativo del Direttore del primo dicembre sembrava decisamente rassicurante, quasi conciliante. Ma anche quando le direttive appaiono chiare, precise e ben esposte, all'atto della loro implementazione pratica, succede sempre qualcosa...

Per un progetto di vitale importanza per il futuro e per gli ambiziosi obiettivi del UDSC, che coinvolge nell'intero tutto il suo personale, mi sarei aspettato una maggiore attenzione e riguardo di come si dovessero intraprendere i primi passi. Purtroppo, la gestione di coloro che sono direttamente coinvolti, ci ha lasciato quantomeno perplessi. In primis si sarebbero dovuti svolgere dei colloqui individuali riguardo il modo di procedere, le tempistiche, le formazioni e, cosa più importante, la scelta di seguire o meno la formazione all'arma da

AL FRONTE

Fra assenze e altro, il personale si ritrova di fronte a tante difficoltà

Oggiogiorno un'azienda che vuole essere moderna e lavorare secondo principi economici deve dotarsi di una gerarchia piatta. Per quanto lo abbia dichiarato ai quattro venti, il direttore Bock non lo ha messo in pratica. Anzi, ha creato nuovi livelli gerarchici e molti posti di stato maggiore nell'aiuto alla condotta, il coordinamento, il management della trasformazione ecc. Tutti posti che in buona parte sono stati occupati da personale dell'ambito operativo.

Ora però queste persone mancano al fronte. L'attività principale, il perno dell'amministrazione doganale, la parte operativa, è sempre più debole in numero di collaboratori e collaboratrici. Coloro che sono rimasti ai loro posti, devono affrontare un volume crescente di difficoltà. Basti pensare alla sfida di gestire in un pacchetto unico l'attività quotidiana, i progetti, l'obbligo dell'uniforme e Allegra con il personale che viene mandato altrove. Nella regione Dogana Nord ad esempio questa situazione è eccessiva per molti. C'è disorientamen-

to. Cambiarsi, briefing/debriefing, trasferte ai DA/SA/DDA più lunghe del controllo stesso non permettono più di lavorare in modo efficiente. Lo deplorano soprattutto alla Dogana Nord-Est ma non solo.

Queste ristrutturazioni erodono molte risorse che il personale in passato poteva investire interamente nell'esercizio dell'attività quotidiana. L'identificazione con il proprio profilo professionale è stata cancellata. Doganieri e guardie di confine hanno perso quel legame speciale che per molti anni li ha uniti alla loro professione. Si interrogano sulla loro essenza. La velocità della trasformazione è elevata per un'amministrazione pubblica che vanta una lunga tradizione, radicata nella cultura del Paese. Eppure, per evitare di arrecare danni, è proprio di questa cultura che si dovrebbe tenere conto quando si imposta la velocità di un cambiamento. Un cambiamento non è mai indolore. La «primavera araba» dell'Amministrazione doganale ha scatenato emozioni negative che inibiscono il personale nell'eser-

cizio della sua attività quotidiana. È fattuale: senza motivazione non si possono raggiungere gli obiettivi prestazionali.

E qui ci troviamo addirittura a dover constatare che la demotivazione contraddistingue perfino le misure adottate per incrementare la motivazione. La gestione sul piano interpersonale di Allegra è lacunosa: durante gli allenamenti corpo a corpo, il personale della carriera civile lo prova sulla propria pelle. Gli istruttori usano toni duri che da alcuni vengono percepiti come una mancanza di rispetto. Invece di incoraggiarli a promuovere il nuovo profilo, la trasformazione è riuscita a mettere l'uno contro l'altro due profili professionali che un tempo erano solidali. Per una gestione aziendale moderna, questo dovrebbe essere un campanello d'allarme sufficiente: una ristrutturazione così pesante non può essere imposta estromettendo le proprie – per stessa dichiarazione – stimate collaboratrici e collaboratori.

La redazione

fuoco. Ecco sarebbe stato sufficiente quel minimo di tatto per porre le basi per un dialogo trasparente e costruttivo, per coinvolgere chi sta vivendo la trasformazione con una certa ansia. Invece scopriamo tramite un ordine di impiego SIT pubblicato subito dopo il bollettino del Direttore, i vari dettagli inerenti la formazione alla sicurezza e dove, contrariamente a quanto affermato e previsto nel progetto Allegra, veniva richiesto il superamento di esami pratici. Fortunatamente almeno questo piccolo dettaglio è stato velocemente rivisto grazie ad una breve mediazione...

La comunicazione dei periodi è avvenuta tramite la consultazione delle pianificazioni locali, ossia di quando ed in quale periodo incominceremo la formazione Allegra. Ed ecco che i prescelti scoprono che dieci settimane gli sono state bloccate durante l'anno a tal scopo. Poi per coloro che incominciano

subito ai primi di gennaio la formazione Allegra, sono stati gentilmente invitati tramite una e-mail di andare a ritirare prima possibile il materiale necessario per i vari moduli inerenti la sicurezza (manette e quant'altro...).

Ed ecco che i prescelti scoprono che dieci settimane gli sono state bloccate durante l'anno

Dai primi riscontri che ho potuto raccogliere, tutti, colleghe e colleghi, giovani o meno, stanno seguendo in maniera molto professionale i differenti moduli. Anzi, anche lo spray al pepe è vissuto con ilarità e con il sorriso sul volto in un parossismo di sentimenti contrastanti.

Revisori e assistenti doganali

"Perché non posso seguire Allegra?"
Owero il rovescio della medaglia... Una

volta svelati i primi dettagli del progetto Allegra, immediatamente il personale delle categorie di Revisori e Assistenti doganali si sono sentiti esclusi.

Vedere concretizzarsi a grandi passi la mega ristrutturazione e non essere presi in causa? Sentirsi emarginati è generalmente molto controproducente in termini di impegno e motivazione. Tanto per gettare benzina sul fuoco: questo sentimento di frustrazione è stato rafforzato quando hanno comunicato il grado a loro assegnato, ovvero il più basso di tutti: quello di appuntato.

Per i collaboratori che hanno dedicato decenni all'Amministrazione, sentirsi relegati ai novelli assunti non risulta loro essere molto rispettoso. Quale il loro futuro, quali saranno le loro prospettive professionali alla luce della trasformazione, sta creando un senso di sconcerto in molti. La loro posizione sarà a breve discussa in seno ai nego-

ziati sociali ma una volta in più voler fare le cose di corsa, crea solo gravi scompensi in un crescendo di problematiche varie.

Obbligo dell'uniforme

Come inizio mi ricorda molto le partenze in linea della Paris Dakar dei primi anni Ottanta: un grande polverone, una massa eterogenea di mezzi e persone, tutti partono a testa bassa, in ogni direzione e senza avere nessuna certezza che ne usciranno indenni...

Già perché abbiamo l'impressione che tutto debba essere fatto in fretta e furia, senza criterio e senza un'apparente logica. Il risveglio all'alba della trasformazione culturale: un tantino perplesso, mi guardo allo specchio in uniforme. Sì quello riflesso sono proprio io!

*Un tantino perplesso,
mi guardo allo specchio
in uniforme. Sì, quello
riflesso sono proprio io!*

Tutto è così semplice: quanto mi basta sapere è descritto in un volantino pubblicato per l'occasione e mediante delle belle foto, ci mostrano come indossare correttamente l'uniforme. Cosa è giusto (visto blu) e cosa sbagliato (x rossa), un gioco da bambini insomma...

Ma l'attitudine, la vocazione per l'uniforme, per l'arma, non possono essere insegnate, sono parte integrante della coscienza e dell'animo di ogni essere umano! Il rispetto che da sempre nutro nei confronti dei nostri colleghi armati, loro che questa professione l'hanno scelta liberamente, mi porta a sentirmi molto a disagio: il fatto che "chiunque" d'ora in poi, potrà portare l'uniforme, appare agli occhi di un profano come il sottoscritto, quasi come un'offesa nei loro confronti, mentre che per una parte del personale, portare l'uniforme si tramuta in un obbligo opprimente.

In uniforme a proprio rischio

"Se succede qualcosa? Cosa faccio, mi nascondo?" Questi discorsi non li ho uditi da colleghe donne, ma bensì da parte di colleghi uomini. Già perché, sempre nelle direttive generali, puntualmente pubblicate nell'Intranet UDSC, segnalano anche a quali obblighi si debba far fronte quando si porta



l'uniforme. Resto tranquillo, insegneranno tecniche coercitive e, se lo desidero, potrò richiedere la formazione all'arma da fuoco! Bene! Anzi no...

*Portare la medesima
uniforme, potrebbe
costituire un pericolo per
il personale non armato?*

Da gennaio in tutta la Svizzera portiamo già tutti la medesima uniforme, prima quindi di ricevere qualsivoglia istruzione inerente la nostra sicurezza. E l'unico dettaglio che ci distingue visivamente è l'oggetto all'interno della fondina e la formazione inerente la sicurezza... Un dubbio nasce spontaneo: portare la medesima uniforme, armati e non armati potrebbe costituire un pericolo per il personale non armato? La polizia

gestisce la questione diversamente da cantone a cantone. In Ticino, come Ginevra, Zurigo e tanti altri Cantoni svizzeri, l'uniforme di coloro che sono disarmati non è la medesima di chi invece possiede arma! Se in tanti Cantoni la problematica è stata risolta con uniformi differenti il nostro dubbio risulta quantomeno lecito.

Arma sì, arma no o arma forse?

Un grande successo del sindacato: la questione di essere armati rimane una libera scelta di ognuno, secondo la propria coscienza. E questo sacrosanto diritto non è stato per nulla scontato poterlo ottenere. Nonostante ciò e le assicurazioni che, anche senza l'arma, il personale manteneva la garanzia di un posto di lavoro confacente alle proprie competenze e formazione, il personale



Foto: Riccardo Turia

Alla dogana di Basilea, gli specialisti dogana e le guardie di confine lavorano fianco a fianco per controllare le merci.

dove già prima le associazioni sindacali hanno sempre aspramente contestato l'obbligo generalizzato del porto perenne del GAP presso il Corpo delle guardie di confine. Invece di venire al dialogo per trovare una soluzione consensuale ed aggiungo io con un minimo criterio e di ponderazione, ci troviamo con un ulteriore aggravarsi della situazione anche nel contesto commerciale!

La situazione delle donne

"Cosa sono le mostrine"? Ascoltavo quasi divertito i discorsi delle mie colleghe. In Dogana commerciale lavorano un buon numero di donne e non avendo effettuato il servizio militare, per loro la materia è un tantino sconosciuta. I bene informati gli spiegano che le mostrine non sono la pezzetta con il cognome o il numero personale, ma distinguono il grado gerarchico e si portano sulle spalline. Portare un'uniforme non sembra essere così semplice come previsto. Vabbè dettagli tecnici...

Una volta divenute madri o trovano un compito amministrativo oppure sono costrette a dimissionare

Ma torniamo alle problematiche serie del nostro personale femminile: la maggior parte sono giovani madri, tutte a tempo parziale, che usufruivano di orari flessibili utili a conciliare il lavoro con i loro oneri famigliari. Adesso gran parte degli orari flessibili sono stati cancellati e sostituiti da turni continuati. Nessuno ha domandato agli interessati se questo avrebbe causato loro dei problemi nella gestione familiare. Ma come per coincidenza: tutto questo avviene in concomitanza dell'obbligo del passaggio dal SAP Personal Time (sistema moderno ed efficiente per la gestione amministrativa dei collaboratori ed adottato da tutte le Amministrazioni federali a livello svizzero), al PEP (Pianificazione Efficiente del Personale). Questo passaggio pare un viaggio indietro nel tempo per ritornare al medioevo. Il PEP è un sistema ottimo per la pianificazione ciclica del personale ma assolutamente inadeguato per la gestione amministrativa del personale quali ad esempio il tempo di lavoro, le vacanze, la malattia, ecc...

resta decisamente reticente nel prendere una posizione chiara.

Dai primi riscontri avuti dai colloqui, il personale risulta molto titubante e rimane sul vago: ma non saprei... magari prima provo e poi decido... Perché questa paura? Si temono forse eventuali ripercussioni negative o magari addirittura delle ritorsioni? Viene per caso esercitata una certa pressione dai capi durante i colloqui? Interpretazioni soggettive, volersi mostrare i migliori capi locali, o cosa altro? Non credo per nulla che sia stato nelle intenzioni del Direttore quando ci ha concesso la facoltà di scelta. Basta con questi giochetti: il personale ha diritto di libera scelta.

Giubbotto anti-proiettile

"Ma tu lo porti il GAP"? Il collega prima preferisce questa frase e poi ti punta

l'indice contro il petto per constatare se sotto la giacca si cela o meno il gilet anti-proiettile! Il gioco di inizio anno è in voga presso tutte le dogane del traffico commerciale. Io lo ritengo decisamente fastidioso.

Il nostro bel GAP risulta veramente d'intralcio alla nostra normale attività

Molti colleghi non avevano messo in conto che GAP e uniforme vanno a braccetto. In altre parole, se eseguo un qualsiasi genere di controllo (visita materiale, controllo del carico, controlli di polizia stradale, ecc) scatta l'obbligo. Ma per tutte queste attività, il nostro bel GAP risulta veramente d'intralcio alla nostra normale attività. Un ennesimo paradosso di questa ristrutturazione,

Queste sono le realtà e nel contempo le esigenze del personale, sino a ieri lontane anni luce da questa trasformazione. Ma quante giovani madri lavorano con i colleghi armati nell'operativo? In tutta la Svizzera ne conosco veramente poche e tutte fanno salti mortali per potere continuare ad esercitare la loro amata professione. Ma la realtà dei fatti è che una volta divenute madri o trovano un compito amministrativo oppure sono costrette a dimissionare. Perché i proclami di EPA di conciliabilità tra professione e famiglia non resistono con i turni ciclici? Il problema risiede nella professione o nella mentalità?

Legge sulle dogane RS 631.0

Siamo tutti consapevoli che nulla sarà come prima, ma qualcosa ci crea un certo disagio, direi quasi un fastidio. Dal primo gennaio non è rimasto praticamente nulla della struttura precedente. Ma esattamente dove ritroviamo gli articoli che ci consentono tutti questi cambiamenti nella Legge sulle dogane ancora attualmente in vigore? Come sono possibili allora tutti questi cambiamenti? Continuano a ripeterci che emeriti giuristi hanno analizzato e confermato che tutto si svolge secondo le leggi vigenti. Però, la nuova Legge sulle dogane non è ancora entrata in vigore. Perciò, molti collaboratori si sono posti la domanda sulla base legale.

In origine annunciata quale digitalizzazione delle formalità doganali, in breve tempo ci siamo tutti resi conto che si celava la più grande ristrutturazione della storia dell'Amministrazione federale. Nell'animo di tanti di noi un turbine di sentimenti: dalla tranquillità iniziale si è passati alle incertezze più o meno marcate e sentimenti contrastanti: paura, incredulità, anche rabbia. Ognuno di noi metabolizza a suo modo il cambiamento culturale.

Un fatto evidente, praticamente scontato a tutti: nessuno può restare indifferente a quanto stiamo vivendo. Non penso di essere supponente nell'affermare che noi ex doganieri stiamo subendo un processo di militarizzazione e che la nostra professione e le nostre competenze siano state banalizzate all'inverosimile, tanto da credere che un'intelligenza artificiale le possa sopprimere senza problema alcuno!

Sarà davvero tutto più facile per l'economia e la dogana?

L'UDSC cerca di giustificare le massicce semplificazioni nel processo di sdoganamento con la decisione parlamentare di abolire i dazi doganali sui prodotti industriali. La SECO non è d'accordo, così come gli esperti doganali. Anche perché la dogana rischia di non poter più adempiere al suo mandato immutato di diritto pubblico nell'ambito del traffico di merci commerciali. Ciò aprirebbe la porta ad una concorrenza sleale, a spese dei cittadini onesti.

Testo: Renato Hänzi, collaboratore doganale

La decisione di abolire i dazi industriali è una sfida per qualsiasi economia e coinvolge prima di tutto l'autorità doganale. Chi non conosce la materia è indotto a pensare che se non si devono versare tributi si può rinunciare all'imposizione e beneficiare di agevolazioni concrete. In Svizzera non è andata diversamente. L'economia spera da tempo che DaziT produca risparmi tanto più che le agevolazioni sono state da subito sbandierate ai quattro venti. Nel messaggio concernente il finanziamento della modernizzazione e digitalizzazione dell'Amministrazione federale delle dogane (FF 2017 1473), ad esempio, si legge: «Secondo alcune stime, i costi di regolamentazione (costi provocati dallo sdoganamento; red.) nel solo traffico transfrontaliero delle merci potrebbero ridursi di 125 milioni di franchi all'anno [per l'economia]».

In questo contesto, quindi, l'abolizione dei dazi industriali sembra andare nella giusta direzione. Chi non conosce la materia può desumere che in futuro il lavoro sarà più semplice. Appare quindi anche logico proporre una formazione più superficiale (con l'attribuzione a una classe di stipendio inferiore) e un profilo professionale unico, con tanto di arma e uniforme, orientato soprattutto

al controllo delle persone. «Allegra», il programma di perfezionamento per il personale attuale, rispecchia proprio questa visione. Secondo i piani attuali, alle guardie di confine basta un corso di quattro settimane per imparare a gestire il complesso controllo delle merci commerciabili. Ricordiamo che la formazione di merceologo fino a poco fa richiedeva una formazione di diversi anni anche per le guardie di lunga esperienza che decidevano spontaneamente di cambiare carriera.

Per la SECO, nessuna semplificazione

«Tutto sarà più facile con l'abolizione dei dazi industriali». Ma è davvero così? Le dichiarazioni degli esperti, più volte ribadite, lascerebbero supporre piuttosto il contrario. Ne è un esempio un estratto da una presentazione tenuta il 9 dicembre 2021 dalla SECO in seno al gruppo di accompagnamento Uffici DaziT: «[La soppressione dei dazi industriali] non modifica le procedure di sdoganamento: la dichiarazione doganale all'importazione rimane obbligatoria e la voce di tariffa della merce da importare dovrà ancora essere dichiarata correttamente».

Ma perché proprio la SECO, l'autorità incaricata di proteggere e promuovere



Illustrazione: R.J.O.

l'economia, si dice contraria alle auspicate agevolazioni? Per gli specialisti della dogana e per gli esperti di economia, le ragioni sono palesi: le procedure di sdoganamento sono così complesse perché è l'unico modo per soddisfare le esigenze di economia, legislatore e Stato. L'autorità doganale, nel suo ruolo di classica forza esecutiva, esegue unicamente i mandati assegnatele che, per legge e ordinanza, in Svizzera spaziano dalla riscossione di tributi all'applicazione di diverse leggi, dalle rilevazioni statistiche alla sorveglianza e all'analisi del traffico transfrontaliero delle merci.

Conoscenze approfondite imprescindibili

Per soddisfare tutte queste esigenze e adempiere correttamente i mandati, le autorità doganali di tutto il mondo si avvalgono della «superstar» dei dati rilevati allo sdoganamento: la voce di tariffa, che viene decisa in base alla merce presentata fisicamente al confine. Ogni voce di tariffa e merce soggiace a precise disposizioni che devono essere rispettate. Solo se merce e voce di tariffa coincidono, è possibile riscuotere correttamente i tributi, applicare correttamente le leggi e fornire correttamente i dati necessari alla statistica del com-

mercio esterno (un'esigenza fondamentale per tutte le parti coinvolte).

Per classificare correttamente le merci, le autorità doganali di tutto il mondo devono tra l'altro conoscere a fondo le disposizioni nazionali e internazionali della tariffa. Chi non dispone di queste conoscenze, deve arrendersi all'evidenza: la voce internazionale a sei cifre è già di per sé sufficientemente complessa e chi non è del mestiere non ne viene a capo. In Svizzera l'abolizione dei dazi industriali non fa grande differenza. Di fatto, la voce di tariffa rimane a otto cifre per la maggior parte dei beni industriali. Solo per circa un terzo ne perde due. Eppure c'è chi sostiene che sarà tutto molto più semplice.

La SECO chiede una tarifficazione corretta

Nonostante la soppressione dei tributi per molte merci, l'autorità doganale deve tuttora adempiere il mandato di diritto pubblico che le incombe nell'ambito del traffico transfrontaliero delle merci. La base in tal senso è data dalla tarifficazione e dalla merceologia, ossia la capacità di riconoscere le caratteristiche fisiche di una merce. Anche senza tributi, entrambe rimangono complesse almeno tanto quanto la vastità di merci

da classificare. Economia, legislatore e Stato non potevano e non potranno mai fare a meno di una tarifficazione corretta. Se le voci sono sbagliate, non si possono allestire statistiche del commercio esterno corrette, non si possono riscuotere correttamente tributi come la tassa sul CO₂, l'imposta sugli oli minerali, le imposte sui veicoli o le tasse d'incentivazione e tanto meno si possono applicare correttamente le normative nazionali e internazionali, ad esempio gli embarghi o gli obblighi di autorizzazione. Sono tutti aspetti definiti con precisione per ogni merce, ossia per ogni voce di tariffa.

Lasciar estinguere le conoscenze di monopolio sulla merceologia e la tarifficazione significherebbe indirettamente rinunciare a far rispettare tutti questi disposti nel traffico transfrontaliero delle merci. Un'eventualità che potrebbe concretizzarsi con la partenza dell'ultimo specialista di dogana che dispone di una formazione completa. A quel punto l'autorità doganale non sarà più in grado di gestire adeguatamente il traffico transfrontaliero delle merci. Inoltre, la perdita di know how spalancherà le porte alla concorrenza sleale.

Finché uno Stato difende la frontiera per le merci commerciabili, si può tuttavia presumere che politica e economia vogliano poter contare su una dogana efficace. Si capisce quindi perché la SECO, un'autorità impegnata a sostegno dell'economia, difenda questa esigenza fondamentale.

Un'autorità doganale che riconosce questo mandato e l'importanza delle conoscenze di monopolio, vuole disporre di personale adeguatamente formato e lo incoraggia a sviluppare il proprio bagaglio di conoscenze. Profili professionali distinti per il controllo delle persone e delle merci ne sono sicuramente l'emblema. Chi sa classificare bene le merci e ha contatti business-to-business con partner professionali, non deve necessariamente anche saper sparare. Il contrario andrebbe dimostrato. Poco ma sicuro, uno Stato privo di un'autorità doganale competente non ha altra scelta se non quella di collaborare con uno Stato che dispone di un'autorità doganale efficace. Nel caso della Svizzera significa l'adesione all'Unione doganale dell'UE.

Francia: scioperi all'orizzonte

Il 10 marzo otto sindacati francesi del personale statale scenderanno in piazza contro la riorganizzazione dello Stato.

Venti di protesta sulla Francia: otto sindacati, tra cui la CGT, hanno annunciato per il 10 marzo uno sciopero del personale doganale in risposta all'«assegno in bianco per il rimborso delle imposte interne sul consumo», voluto dal governo.

Le agevolazioni riguardano diverse imposte interne sul consumo che gravano determinati prodotti energetici. Una procedura accelerata dovrebbe permettere di trattare i casi con eccessiva generosità: il rimborso di importi fino a

30 000 Euro sarebbe accordato senza verifiche approfondite. Le imprese se risulterebbero avvantaggiate fiscalmente ma su una base anticostituzionale. «I responsabili del servizio doganale non possono accettare questa decisione irresponsabile e ingiustificata», affermano i sindacati che criticano soprattutto i piani di ristrutturazione del governo Macron per l'amministrazione. La dogana cede i compiti fiscali alla Direction générale des Finances Publiques e alla Direction Affaires Maritimes. Entro il

2024 verranno soppressi almeno 700 impieghi senza che sia stato elaborato un piano sociale.

Il personale doganale teme che il mandato prestazionale non possa essere adempiuto visto che la Direzione delle Finanze Pubbliche non dispone dell'esperienza e delle risorse necessarie. Il nuovo corso potrebbe comportare perdite annue per miliardi di Euro – un controsenso rispetto alla severa politica di risparmio del governo.

La redazione

DAL PARLAMENTO

7 marzo: Quattro domande al consiglio federale sulla dogana



Foto: Servizi del Parlamento, Berna

Durante la prima giornata della sessione primaverile in corso (28 febbraio) diversi parlamentari, tra cui la presidente centrale Sarah Wyss, hanno inoltrato le loro domande. Il consigliere federale Ueli Maurer risponderà lunedì 7 marzo in occasione dell'ora delle domande.

Ecco le domande:

- ▶ In merito al porto dell'arma per altre categorie di personale: quando è stata adeguata l'ordinanza e come è stata comunicata la modifica?
- ▶ Stesso tema: gli specialisti e le specialiste di dogana sono attualmente assoggettati al diritto civile o a quello militare?
- ▶ In merito all'assoggettamento giuridico delle nuove funzioni: le nuove funzioni sono assoggettate al diritto militare o a quello civile?
- ▶ In merito alla sospensione delle procedure aperte dalla giustizia militare dopo il 1° gennaio 2021: come intende gestire il Consiglio federale l'insicurezza del diritto?

La redazione

DAL COMITATO CENTRALE

Approvato il sondaggio sul clima di lavoro

Il comitato centrale si è riunito online il 21 gennaio per la prima seduta dell'anno e per la prima volta sotto la presidenza di Sarah Wyss.

I lavori si sono concentrati sui salari 2023. Il comitato ha definito le richieste che presenterà a Ueli Maurer in occasione dell'incontro del 31 gennaio.

È stata discussa anche la decisione riguardante la classificazione, adottata qualche giorno prima. Garanto la considera soddisfacente (v. articolo a destra, p.31). Il gruppo di lavoro che si occupa delle spese ha comunicato che la richiesta di Garanto di accordare supplementi speciali per i turni di servizio più lunghi non è stata accolta. I rappresentanti di Garanto vogliono tuttavia vagliare altre soluzioni per centrare l'obiettivo. Anche la cattiva aria che tira in diverse sezioni ha fatto parecchio discutere. Un po' ovunque la comprensione per la militarizzazione della cultura di condotta è molto scarsa, soprattutto da parte del personale della carriera civile. La proposta di condurre un sondaggio è stata approvata così come quella di inoltrare una petizione scritta all'UFPER.

Il comitato intende infine strutturare meglio la collaborazione tra le sezioni, il cc e la presidenza. Servono processi ben definiti e una ripartizione chiara dei compiti. Le proposte devono essere trattate nella stessa sede in cui viene presa la decisione. La presidenza si occupa delle questioni di portata nazionale. Ovviamente il segretariato e la presidente continueranno a sostenere le sezioni e i membri di comitato qualora dovesse rendersi necessario.

La redazione

La nuova classificazione, un boccone amaro da ingoiare

Le reazioni alla nuova classificazione per gli specialisti della dogana e della sicurezza dei confini non hanno tardato ad arrivare. La paletta dei sentimenti espressi è vastissima: delusione, complimenti e ringraziamenti per il risultato dei negoziati, scontento.

Testo: Heidi Rebsamen

La delusione degli specialisti di dogana per aver perso una classe di stipendio è stata ovviamente enorme. Questa decisione sminuisce sette anni di formazione. Come scrive del resto l'UDSC, a partire dal 1° gennaio 2026 con l'introduzione dei nuovi sistemi le competenze, le esperienze e le conoscenze tecniche acquisite non saranno più così preziose. «All'esame federale superiore verranno sempre privilegiati i giovani visto che bisogna promuoverli. Mi ritrovo tra

l'incudine e il martello. Percepisco già il salario massimo e alla scadenza del termine di transizione, figurerò tra i pendenti tanto più che dovrò lavorare 365 giorni 7/24!»

Si teme un esodo del personale

Per riassumere un socio afferma: «L'Amministrazione è consapevole che ci sarà un'emorragia di personale? Oppure pensa che tutti aderiranno felici e contenti a Allegra e che nel 2026 inizieran-

no a lavorare a turni e a girare armati per partecipare a chissà quali operazioni?»

Il comitato ne ha discusso con il consiglio di direzione il 9 novembre 2021 in occasione della conferenza informativa con i partner sociali. L'attribuzione a una classe inferiore non significa solo avere a disposizione meno soldi a fine mese (un socio ha calcolato che negli anni ne risulta una perdita di oltre 50 000 franchi) ma si ripercuote anche sulla rendita di vecchiaia. Un boccone davvero amaro da ingoiare.

LE PAROLE DELLA PRESIDENTE

Quella del personale dell'UDSC non è una situazione facile. La trasformazione di un ufficio federale è sempre impegnativa, ma se vi si aggiungono lacune nell'organizzazione e nella comunicazione e si preferisce rinunciare alle conoscenze e all'esperienza del personale, c'è davvero poco da stare allegri. Siamo tuttavia convinti che la via intrapresa da Garanto sia quella giusta. Non vogliamo solo far valere i diritti dei lavoratori e delle lavoratrici, ma anche conquistare una stima vera e sincera per il lavoro svolto ogni giorno, del quale ho personalmente grande rispetto.

La prima tornata di negoziati, riguardante la classificazione del nuovo profilo professionale nella 17a classe, è stata caratterizzata da dure ed estenuanti discussioni. In linea di massima, considero questo risultato un successo sebbene qualcuno ne sia uscito con le ossa rotte – nello specifico gli specialisti di dogana.

Anche per questo motivo ci stava particolarmente a cuore ottenere una soluzione transitoria generosa. Fissando il 2028 (con garanzia dello stato esistente fino al 2030 rispettivamente 2033) ci siamo riusciti. Per le guardie di confine abbiamo ottenuto l'attribuzione alla nuova classe già a partire dal 2024. Nonostante la consapevolezza di non aver centrato tutti gli obiettivi, possiamo affermare di aver ottenuto importanti successi. Ora si tratta di trovare una soluzione valida anche per i revisori, le revisore e altri profili professionali. La carne al fuoco è tanta anche per il gruppo di lavoro che si occupa delle spese. Faremo tutto il possibile per voi e con voi.

Colgo l'occasione per ringraziare tutti i soci e le socie per il loro impegno e rivolgere un ringraziamento particolare alla segretaria sindacale Heidi e ai vicepresidenti Roberto, Daniel e Angelo.

La presidente Sarah Wyss

Reazioni anche dal Cgcf

«Le guardie di confine sono particolarmente infastidite dal lungo termine di transizione accordato agli specialisti di dogana. Durante le riunioni con i quadri ci è sempre stato detto che tutti sarebbero stati attribuiti alla stessa classe ma non è così: siamo di fronte a una differenza salariale a parità di lavoro che si protrarrà per diversi anni. Le guardie devono seguire tutta la formazione Allegra senza sconti, mentre gli specialisti di dogana potranno rinunciare al porto dell'arma senza ripercussioni salariali. Non è giusto. Non si può nemmeno dire: «non lo faccio» perché ci sono delle conseguenze. Qui si usano due pesi e due misure».

È vero. Ma quale sarebbe stata la reazione nel caso contrario? Se si fosse abbandonata buona parte della formazione sulla sicurezza per dare maggior spazio all'apprendimento della complessa tariffa doganale e guadagnare meno? Penso che con la nuova attribuzione, effettiva dal 1° gennaio 2024, abbiamo ottenuto un buon risultato anche per tutte le guardie.

«Non so proprio come andrà nei prossimi anni»

La segretaria del comitato centrale di Garanto Nelly Galeuchet è attiva sindacalmente da oltre un trentennio.

Intervista: Riccardo Turla

Nelly, da quanto tempo fai parte del sindacato?

Ho aderito nel 1989, quando la carriera uniformata e quella civile erano rappresentate da due sindacati diversi e Garanto non esisteva ancora. La mia attività sindacale è iniziata nel 2010 con la nomina nel comitato centrale. Inizialmente mi occupavo della stesura del verbale; ora sono segretaria con qualche altra responsabilità (v. riquadro, n.d.r.).

Eri molto giovane. Come mai questa scelta?

All'epoca il sindacato aveva praticamente una persona di fiducia in ogni ufficio di servizio. Non appena arrivavi, veniva da te e ti spiegava come funzionava il sindacato, che obiettivi aveva e che vantaggi offriva. Dava molta importanza a termini come «solidarietà» e al fatto che un sindacato con un effettivo numero ha più peso e maggiori possibilità di sostenere i soci e di difendere, se non migliorare, i diritti dei lavoratori. Dopo un'introduzione come questa, non ci pensavi due volte. Eri convinta e firmavi il modulo di adesione.

Quali anni consideri i più interessanti dal punto di vista sindacale?

Ci sono stati vari periodi, molti diversi tra loro. All'inizio della mia attività la



Foto messa a disposizione

Nelly Galeuchet

Nelly Galeuchet, cresciuta nell'Ajoie (Giura), lavora all'UDSC da oltre trent'anni. Attualmente è specialista doganale alla sezione Diritto sulle procedure di ricorso a Berna. Nelly fa parte del comitato centrale di Garanto nella funzione di segretaria con numerose competenze tra cui, la commissione di ricorso Magazin e la supplenza di Heidi Rebsamen in seno al Comitato di seguito delle parti sociali (BAS) competente per la politica del personale federale. Nelly è inoltre supplente per la commissione della cassa di previdenza dell'AFD e delegata di Garanto alla cassa pensioni pubblica.

direzione aveva sempre un orecchio attento alle difficoltà del personale. Ma poi c'è stata la svolta. Un periodo davvero frustrante. Ci siamo trovati molto spesso nella situazione di non poter agire ma di dover reagire alle decisioni. Eravamo sempre messi davanti al fatto compiuto. Dall'anno scorso però il dialogo è migliorato.

Quali sono gli aspetti migliori della tua professione?

Una volta questa professione offriva

prospettive di carriera concrete. Era molto motivante. Da giovane aspirante, quando dovevi fare gli esami, avevi a disposizione tutti gli strumenti per scegliere l'indirizzo della specializzazione che ti avrebbe permesso di fare carriera e diventare magari caposervizio. Poi un bel giorno sono stata nominata a Berna e da generalista sono diventata specialista.

Perché hai scelto questa professione?

Vengo dal Canton Giura, dall'Ajoie, una regione praticamente circondata dagli uffici doganali. Molti giurassiani scelgono di lavorare in dogana. Ho ad esempio due cugini più giovani che hanno intrapreso la stessa strada. In famiglia si diceva spesso che la professione del doganiere è interessante. Ti permette di lavorare in tutta la Svizzera ma, un giorno o l'altro, anche di tornare a casa nel Giura. Io però non sono mai tornata.

Quali sono le tue previsioni per i prossimi anni?

Sul piano personale non so proprio come andrà nei prossimi anni. E questo è un problema. Spero di restare nel mio team. Mi trovo bene e il lavoro mi piace molto. Già in occasione della seconda riorganizzazione dell'AFD ho dovuto lasciare la sezione Origine. Non è stato facile. Ora lavoro per la sezione Diritto/procedure di ricorso e spero di poterci restare a lungo. Sono in ogni caso ottimista. Anche se la digitalizzazione avanza velocemente, per trattare i ricorsi serve ancora il know how degli specialisti di dogana. Inoltre, il nuovo piano di controlli 360° e gli orari di lavoro irregolari non hanno interessato praticamente il mio gruppo.

Cosa auguri in questo momento all'UDSC?

Spero prima di tutto che la maggior parte degli specialisti di dogana si integrino presto nel nuovo posto di lavoro. Molti non sanno esattamente cosa li aspetta o se possono mantenere il loro impiego attuale. Non è una sensazione piacevole. Desidero inoltre che il clima di lavoro torni ad essere quello di una volta. Soprattutto mi piacerebbe che il lavoro venga riconosciuto e considerato con le parole e con i fatti.

Durante le vacanze è ammesso spegnere il cellulare di servizio?

Garanto ha ricevuto il seguente scritto: «Come sempre, durante le vacanze ho spento il cellulare di servizio. Al rientro, benché prima delle vacanze fossi stato assegnato al turno di notte 20-5, mi è stato detto che avevo libero e che dovevo andare in dogana. Mi è stato spiegato che il mercoledì precedente mi era stato inviato un whatsapp con preghiera di richiamare. Visto che avevo spento il cellulare, non l'ho fatto. Mi è stato detto che il datore di lavoro si aspetta che l'ultimo giorno di vacanza io consulti il PEP. Se non mi informo per tempo, non posso essere considerato un collaboratore valido e motivato. Ma, in buona sostanza, ho o no il diritto di spegnere il cellulare durante le vacanze?»»

PROTEZIONE

Un caso in ogni numero della rivista

I nostri membri godono di una protezione giuridica professionale completa. Per questo motivo, il nostro Segretariato centrale è interpellato regolarmente in merito a questioni legali. In questa rubrica, presenteremo casi di attualità, comuni o appassionanti.

1. Informare immediatamente e dettagliatamente il segretario.
2. Firmare il modulo affinché Garanto possa offrire la protezione giuridica.
3. Garanto collabora con avvocati di fiducia e assicura la messa in contatto. Non è possibile scegliere il proprio avvocato e presentare il conto a Garanto.
4. Garanto assume i costi procedurali come pure l'assistenza giuridica.

Garanto è a conoscenza di diversi casi in cui alle guardie di confine è stato cambiato il turno durante le vacanze. Abbiamo quindi chiesto un chiarimento all'UDSC che ha risposto nei termini seguenti:

«Il personale ha naturalmente il diritto di spegnere il cellulare di servizio durante le vacanze. Può succedere che i turni vengano modificati a corto termine durante le assenze, ad esempio per sopperire ad assenze per malattia. In questi casi è possibile che il datore di lavoro cerchi di contattare il collaboratore o la collaboratrice per comunicare il cambiamento. Se il collaboratore o la collaboratrice non è reperibile, rimane assegnato/a al turno definito prima delle vacanze».



Bild: Riccardo Turia

30 Jahre – 30 ans – 30 anni Garanto: Debora Caminada

30-Jahre-Jubiläum von Debora Caminada

Am 6. Januar 2022 feierte Debora Caminada (im Bild rechts) ihr 30-jähriges Jubiläum in der Geschäftsstelle von Garanto. Das Präsidium übergab der Verantwortlichen für Administration und Buchhaltung zu diesem beachtlichen Jubiläum einen Blumenstrauß und freut sich auf eine lange weitere Zusammenarbeit!

30^e anniversaire de travail pour Debora Caminada

Le 6 janvier 2022, Debora Caminada (à droite dans la photo) a fêté 30 ans de travail au bureau syndical de Garanto. La présidence a remis un bouquet de fleurs à la responsable de l'administration et de la comptabilité à l'occasion de ce remarquable anniversaire et espère que la collaboration sera encore longue!

30^o anniversario di lavoro per Debora Caminada

Il 6 gennaio 2022 Debora Caminada, (a destra nella foto) responsabile per l'amministrazione e la contabilità al segretariato centrale, ha festeggiato il suo 30^o anno di servizio. Il comitato le ha consegnato un mazzo di fiori con l'auspicio di poter contare ancora a lungo sulla sua preziosa collaborazione.

Wettbewerb: Das sind die siegreichen Botschafter

Wir haben im Zentralsekretariat am 17. Dezember unter Online-Anwesenheit der Geschäftsprüfungskommissions-Präsidentin Patrizia Baumgartner die Lotterie durchgeführt, um die Sieger:innen des letztjährigen Wettbewerbs für die Mitgliederwerbung auszuzeichnen. Herzlichen Glückwunsch an alle!

Concours : voilà les ambassadeurs gagnants

Le 17 décembre, avec la présence en ligne de la présidente de la Commission de gestion Patrizia Baumgartner, nous avons organisé au secrétariat central la loterie destinée à récompenser les gagnant-e-s du concours de recrutement de l'an dernier. Félicitations à tous!

Concorso: ecco gli ambasciatori vincitori

Il 17 dicembre negli uffici del segretariato centrale abbiamo estratto a sorte, alla presenza online della presidente della Commissione di gestione Patrizia Baumgartner, i vincitori del concorso indetto per il reclutamento di nuovi soci.

1. Preis/prix/premio

Dominique Di Nino, Val d'Illiez (Sektion Romandie)

Weitere Sieger/autres gagnants/altri vincitori:

Christian Aeberhard (Schaffhausen), Joël Kiana (Romandie), Albin Franz (Rhein), Martin Stettler (Bern-Innerschweiz).

«Welcome BAZG» – mit neuen Dienstgraden

Seit rund zwei Monaten arbeiten wir im neuen Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit. Nach den Festtagen kamen wieder viele Schreiben via Kummerbox.

Zu den Dienstgraden: Das BAZG ist da frei in deren Benennung und Einteilung. Das liegt daran, dass bei einem operativen Einsatz, an der auch die Polizei oder andere Partnerorganisationen beteiligt sind, jeder sofort weiss, wer der Chef ist und wer die Verantwortung trägt. Die Befürchtungen vieler Mitarbeitenden, dass dies mit einem Vergleich der militärischen Ränge zusammenhängt, sind teils gegeben. Wichtig ist, dass der Dienstgrad auf den Lohn keinerlei Einfluss hat.

Bild: Adobe Stock

**«Bienvenue à l'OFDF» – avec de nouveaux grades**

Nous travaillons dans le nouvel Office fédéral de la douane et de la sécurité des frontières depuis environ deux mois. Après les fêtes de fin d'année, nous avons à nouveau reçu de nombreux messages via la boîte à soucis.

L'OFDF est libre de nommer et de classer les grades comme bon lui semble. En effet, lors d'un engagement opérationnel auquel participent également la police ou d'autres organisations partenaires, chacun sait immédiatement qui est le chef et qui porte la responsabilité. Les craintes de nombreux employé-e-s, que cela soit lié à une comparaison des grades militaires, sont en partie avérées. L'essentiel est que le grade n'a aucune influence sur le salaire.

«Benvenuto UDSC» – con nuovi gradi di servizio

Da circa due mesi lavoriamo con il nuovo Ufficio della dogana e della sicurezza dei confini. Dopo le Feste la Cassetta dei crucci è stata subissata di scritti riguardanti i gradi di servizio. In merito, dobbiamo precisare che l'UDSC dispone di ampia libertà a livello di nomine e attribuzioni. Ciò è dovuto al fatto che nel caso di un intervento operativo condotto in collaborazione con la polizia o altre organizzazioni partner, tutti devono capire immediatamente chi comanda e chi è responsabile. I timori di molti collaboratori e collaboratrici che vedono una correlazione con i gradi militari trovano in parte conferma. L'aspetto fondamentale è però che il grado di servizio non abbia alcuna influenza sul salario.

Impressum**Herausgeber:** Gewerkschaft Garanto**Redaktor:** Riccardo Turla**Redaktionsadresse:**Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66**Auflage:** 3476 Ex.

(WEMF-beglaubigt, März 2017)

Erscheinungsweise:

6-mal (freitags)

Erscheinung/Parution/Pubblicazione 2022:

4. März / 4 mars / 4 marzo

29. April / 29 avril / 29 aprile

1. Juli / 1 juillet / 1 luglio

9. September / 9 septembre / 9 settembre

28. Oktober / 28 octobre / 28 ottobre

23. Dezember / 23 décembre / 23 dicembre

Inserate:

Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Website: www.garanto.ch**Druck und Versand:** Mattenbach AG

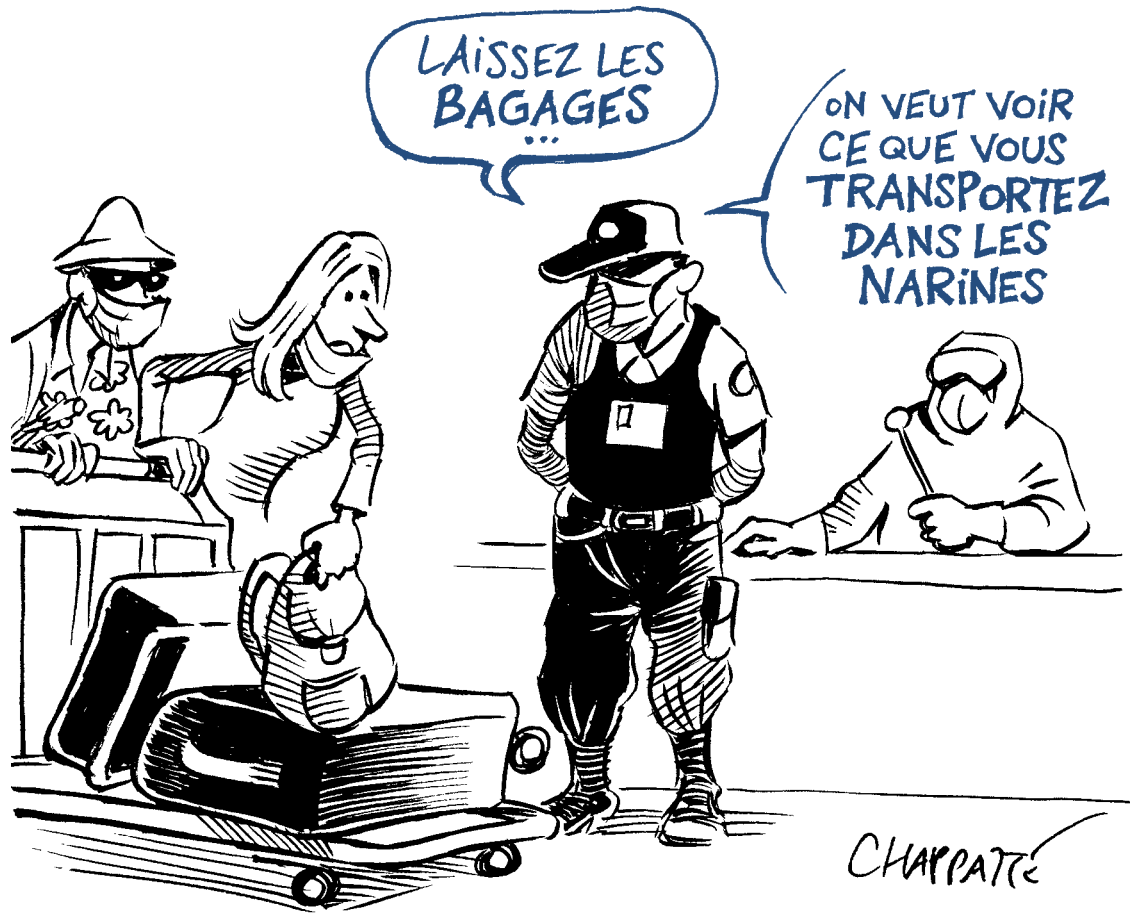
Technoramastrasse 19, 8404 Winterthur

Bild Titelseite:

Zollkontrolle am Umschlagbahnhof Basel-Weil am Rhein (Riccardo Turla)

gedruckt in der
schweiz

TESTS COVID DANS LES AÉROPORTS



Covid-Tests in den Flughäfen

«Lassen Sie
das Gepäck sein...
Wir wollen sehen, was Sie
in den Nasenlöchern
herumtragen.»

“Lasci stare i bagagli...
Vogliamo vedere cosa
sta trasportando
nelle narici.”

Tamponi Covid negli aeroporti