

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des
Zoll- und Grenzschuttpersonals

Le journal du syndicat du personnel de
la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale
delle dogane e delle guardie di confine

Foto: EZV-Bilddatenbank



Verlust an fachlichem Know-how und Effizienz

EIN ZWISCHENFAZIT ZUM TRANSFORMATIONSPROGRAMM DAZIT

In der Amtszeit des damaligen Oberzolldirektors Hans Lauri wurde die OZD 1986/1987 reorganisiert. Die damals geschaffene Struktur hatte im Wesentlichen bis 2015 Bestand. Es gab aber immer wieder organisatorische Änderungen: verschiedene Auslagerungen (Informatik, personelles Rechnungswesen, Übersetzungsdienste) oder Übernahme von neuen Aufgaben (Strassenverkehrsabgaben, Steuern, Lenkungsabgaben, Zollkontingente). Insgesamt funktionierte die Verwaltung zwar sehr gut, nicht zuletzt auch dank dem kompetenten Personal und

einer umsichtigen Führung. Alle waren sich jedoch im Klaren, dass eine Überprüfung der Organisation überfällig war. Etwas überraschend war dann lediglich, dass die Reorganisation noch gegen Ende der Amtszeit von Oberzolldirektor Rudolf Dietrich durchgeführt wurde. Beim Abschluss im Frühjahr 2015 waren (fast) alle des Lobes voll, einschliesslich der damaligen Vorsteherin des EFD, Bundesrätin Evelyne Widmer-Schlumpf. Für das betroffene Personal lief die Reorganisation verhältnismässig glimpflich oder sogar vorteilhaft ab. Garanto kümmerte sich auch

um Einzelfälle und konnte in der Regel gute Lösungen erreichen.

Man war sich jedoch bewusst, dass es nach der Reorganisation immer noch Baustellen geben würde. So wurde zum Beispiel die in den Vorjahren aufgebaute Parallelstruktur des Grenzschutzkommandos nicht angetastet. Auch im Bereich der Informatik lief das Rad nicht rund. Dazu trat im Frühjahr 2016 ein neuer Oberzolldirektor sein Amt an. Es hiess deshalb bald «Nach der Reorganisation ist vor der Reorganisation».

Fortsetzung auf Seite 2 >

DAS SCHLIMMSTE VERHINDERN!

Im Frühjahr 2017 begannen die Arbeiten zur Schaffung der Organisationseinheit Zoll (OE ZOLL). Als Ziel wurde die Schaffung neuer Strukturen aus der Hauptabteilung Verfahren und Betrieb (HA V+B) und den Zollkreisen definiert. Die operativen Aufgaben / Produkte der HA V+B sollten an die Zollkreise delegiert werden. Weiter wurden die Prozesse in den Bereichen Ressourcen, Personal und Ausbildung sowie Abgaben überprüft und angepasst. Eine Reorganisation oder Umgestaltung also, wie sie die Eidgenössische Zollverwaltung noch nie erlebt hat. Die Folgen sind ein noch nie dagewesener Wissensverlust und eine grosse Verunsicherung der Mitarbeitenden in allen Bereichen und auf allen Stufen.

Was ist die Aufgabe der Gewerkschaft Garanto bei solchen gewaltigen Umwälzungen? Nun, die Reorganisationen können wir nicht verhindern, da wir wohl Mitsprache aber nicht Mitbestimmung haben. Es ist uns jedoch zumindest gelungen, die Einhaltung der personalrechtlichen Vorschriften (BPG, BPV und Sozialplan für die Bundesverwaltung) durchzusetzen. Weiter konnten in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung für mehrere unserer Mitglieder individuelle Lösungen gefunden werden.

Mit der «Weiterentwicklung der EZV» sollen nun die operativen Teile von ZOLL und GWK zu einer neuen Einheit unter einer Leitung zusammengeführt werden. Alle Mitarbeitenden dieser neuen Einheit sollen uniformiert und aufgabenbezogen bewaffnet werden. Diese Veränderung erreicht nun eine politische Dimension, der mit der Interpellation «EZV – Folgenreicher Umbau von der Fiskalbehörde zur Sicherheitsbehörde» von Nationalrätin Barbara Gysi begegnet wurde (vgl. S. 2).

Robert Bucher

> Fortsetzung von Seite 1

Obwohl DaziT erst im Januar 2018 offiziell gestartet wurde, gab es nach Amtsantritt von Oberzolldirektor Bock schon im Vorfeld zahlreiche Entscheidungen und Überprüfungen, die für das Personal nichts Gutes erahnen liessen. So wurde in einer Nacht- und Nebelübung der Transfer des Zolllabors ins Eidgenössische Institut für Metrologie (METAS) verfügt. Dazu mussten verschiedene Organisationseinheiten ihre «Daseinsberechtigung» in der EZV rechtfertigen, z.B. in den Bereichen Abgaben und Aussenhandelsstatistik. Im Januar 2017 wurde in einem Informationsbulletin eine umfassende Überprüfung, verbunden mit Dezentralisierungen, angekündigt, alles unter dem Deckmantel «DaziT». Die Projektarbeit wurde unter hohem Zeitdruck sofort in Angriff genommen. Zwar standen die verantwortlichen Personen dem betroffenen Personal für Gespräche und Informationen zur Verfügung. Es entstand jedoch der fatale

Eindruck, dass die wesentlichen Entscheide bereits gefallen waren. Unklar war auch, wer im Hintergrund die Fäden zog. Fachliche Argumente wurden nach meinem Eindruck weitgehend ignoriert oder als nicht ins Konzept passend beiseite gewischt. Die getroffenen organisatorischen Entscheide hatten erhebliche personelle Auswirkungen. So wurde in Bern auf allen Stufen massiv Personal abgebaut, ohne dass diese Stellen vollumfänglich zu den Kreisdirektionen transferiert wurden. Der Verlust an fachlichem Know-how ist beträchtlich. Die Arbeitsabläufe sind teilweise sowohl für die Verwaltung als auch die Zollbeteiligten komplizierter geworden, z.B. bei den Zolltarifauskünften. Ein Mehrwert ist nicht ersichtlich.

Spuren beim Personal

Dazu erhielten alle Kolleginnen und Kollegen, die sich für die neuen Stellen anmelden mussten, in ihrem neuen Arbeitsvertrag einen Vorbehalt betreffend die Einrei-

hung. Obwohl mit der im Bundespersonalrecht verankerten Besitzstandsgarantie zumindest finanziell eine gute Absicherung besteht, hinterlässt die Art und Weise, wie vonseiten der Führung vorgegangen wurde und wird, beim Personal tiefe Spuren. Viele fragen sich, ob die bisherige Tätigkeit «oben» überhaupt verstanden und geschätzt wird. Dies betrifft nach meiner Einschätzung vor allem Zollfachleute und Führungspersonen mit 20 Dienstjahren und mehr, die schon einiges erreicht und geleistet haben. Man erfüllt zwar – notgedrungen – weiterhin seine Pflicht. Loyalität und Arbeitsfreude sind jedoch im Sinkflug. Bei Personalumfragen würden wahrscheinlich viele in der Kategorie «innerlich gekündigt» landen. Die Resultate der Personalbefragung 2017 sprechen jedenfalls für sich.

Auf Dauer gestellte Übergangsphase

Nach meiner Auffassung wird ein weiterer Aspekt vollkommen ver-

nachlässigt: Mit Ausnahme der überhastet eingeführten, kundenunfreundlichen und rechtswidrigen Verzollungs-App «QuickZoll» ist bisher kein einziger Prototyp der EZV 4.0 realisiert. Auch bei den Rechtsgrundlagen ist noch kein Komma angepasst worden. In den Sternen steht auch die angestrebte Koordination auf internationaler Ebene. Die bisherigen Systeme und Verfahren müssen somit noch auf Jahre hinaus weiter funktionieren. Für eine gesetzeskonforme Aufgabenerfüllung braucht es dazu aber motiviertes Personal! Wenn weiterhin so gefuhrwerkert wird, braucht man sich nicht zu wundern, wenn die Arbeits- und Zugferde ausschlagen oder davongaloppieren. Ich frage mich ernsthaft, wie DaziT unter solchen Bedingungen gelingen soll.

Karl Strohhammer

Karl Strohhammer liess sich nach 44 Dienstjahren bei der EZV per 31. Juli 2018 vorzeitig pensionieren. Der Text bezieht sich auf seine persönlichen Erfahrungen und Einschätzungen.

18.3885 Interpellation**EZV. FOLGENREICHER UMBAU VON DER FISKALBEHÖRDE ZUR SICHERHEITSBEHÖRDE**

Barbara Gysi, Sozialdemokratische Fraktion, Sozialdemokratische Partei der Schweiz

[...]

In diesem Zusammenhang bitte ich den Bundesrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Der neue Zolldirektor ist seit 1. April 2016 im Amt. Gibt es einen Auftrag, die EZV neu aufzustellen? Falls ja, was sind die Vorgaben?
2. Mit der Neuausrichtung ist der Umbau von einer Fiskalbehörde zu einem Sicherheitsorgan geplant. Wie beurteilt der Bundesrat diese Absichten?
3. In Zukunft sollen die formellen Kontrollen automatisiert werden. Den formellen Kontrollen kommt zum heutigen Zeitpunkt eine hohe Bedeutung zu. Wenn diese automatisiert werden, stehen Einnahmehinweisen auf dem Spiel. Wie beurteilt der Bundesrat diese Absichten?
4. Welche Auswirkungen wird die geplante Neuausrichtung der EZV auf den Personalbestand haben?

5. In welcher Form korrespondiert die geplante Neuausrichtung der EZV mit DaziT?

6. Die momentane EZV ist effizient und verfügt über hoch motivierte Mitarbeitende sowie ein hohes Ansehen bei der Bevölkerung und Wirtschaft. Viele verfügen über langjährige und unverzichtbare Erfahrung. Wird dies durch die neue Ausrichtung nicht gefährdet?

7. Die Neuausrichtung beinhaltet die Uniformierung wie auch die Bewaffnung des Personals. Mit welchen zusätzlichen Kosten für Ausbildung und Bewaffnung ist zu rechnen?

8. Viele Angestellte des ehemaligen zivilen Zoll haben diesen Beruf bewusst gewählt. Es besteht die Gefahr, dass es zu einem spürbaren Aderlass beim zivilen Personal kommen wird. Ist er sich dessen bewusst?

9. Wie wird sich die Arbeit des

Grenzwachtkorps verändern oder anpassen? Mit welchem Aus- und Weiterbildungsbedarf ist zu rechnen?

Stellungnahme des Bundesrates vom 14. November 2018

Die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) setzt gestützt auf die Botschaft vom 15. Februar 2017 zur Finanzierung der Modernisierung und Digitalisierung der Eidgenössischen Zollverwaltung (Programm DaziT; BBl 2017 1719) sowie den dazugehörigen Bundesbeschluss vom 12. September 2017 (BBl 2017 6423) das Digitalisierungs- und Transformationsprogramm DaziT um. Für DaziT wurde ein Gesamtkredit von 393 Millionen Franken für die Gesamterneuerung der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) der EZV bewilligt. Dies ermöglicht eine umfassende organisatorische Modernisierung und Digitalisierung der EZV, insbesondere eine erhebliche Vereinfachung der Grenz- und Zollformalitäten sowie bedeutende Effizienzgewinne inner- und ausserhalb der Verwaltung. Schätzungen zufolge dürften die Regulierungskosten allein im grenzüberschreitenden Warenverkehr jährlich um 125 Millionen Franken tiefer ausfallen. Dank einer effektiveren Erfüllung der Zollaufgaben führt das Programm

DaziT auch zu mehr Sicherheit im Inland.

Die heutige Organisation der EZV entspricht nicht mehr den aktuellen und zukünftigen Anforderungen. Die Aufgaben sind in Silos organisiert und für Zoll und Grenzschutz bestehen überlagernde Regionalorganisationen. Mit der Digitalisierung wird sich die Organisation der Aufgabenerfüllung der EZV grundlegend ändern. Vor diesem Hintergrund lassen sich die Fragen wie folgt beantworten:

1./5. Es gehört zu den Aufgaben eines Amtsdirektors, für die zweckmässige Organisation der Verwaltungseinheit zu sorgen. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund des Digitalisierungs- und Transformationsprogramms DaziT. Zudem steht der Direktor in engem Kontakt mit dem Departementsvorsteher. Bereits in der DaziT-Botschaft wird ausgeführt, dass eine organisatorische Neuaufstellung der EZV erforderlich ist, um den Nutzen aus der Gesamterneuerung der IKT und der Vereinfachung der Zollprozesse umfassend realisieren zu können.

2. Die EZV ist bereits heute auch eine Sicherheitsorganisation. Die Sicherheitsaufgaben der EZV ergeben sich aus den in Artikel 95

Fortsetzung auf Seite 3 >

> Fortsetzung von Seite 2

Zollgesetz (ZG; SR 631.0) erwähnten nichtzollrechtlichen Erlassen. Die entsprechenden Befugnisse sind in Artikel 100 ff. ZG geregelt. Sie gehört auch gemäss mehreren Berichten des Bundesrates über die Sicherheitspolitik der Schweiz (2010, 2016) zu den sicherheitspolitischen Instrumenten der Schweiz. Aber auch die gemeinsame Charta der Zollverwaltungen der Europäischen Union vom 12. Juli 2018 hält fest, dass zu den Aufgaben einer Zollverwaltung die Gewährleistung der Sicherheit der Bevölkerung gegen Bedrohungen, einschliesslich Bedrohungen für die Gesundheit der Bevölkerung und durch Schwerestrafkriminalität, gehört. Hierzu zählen namentlich Ausweis-, Personen- und Warenkontrollen, um zu verhindern, dass Verbrecher ungehindert unsere Grenzen passieren können und z.B. Waffen, Sprengstoffe sowie deren Vorläuferstoffe illegal eingeführt und für Verbrechen missbraucht werden. Zur Erfüllung dieser Aufgabe arbeitet die EZV mit verschiedenen Bundesstellen zusammen, insbesondere mit dem Bundesamt für Polizei.

3. Es ist richtig, dass den formalen Kontrollen heute eine hohe Bedeutung zukommt. Dies bindet zu viele Ressourcen. Mit der Digitalisierung sollen nicht weniger Kontrollen erfolgen, sondern sie sollen zum einen teilweise automatisiert werden und zum anderen zielgerichteter bzw. risikoorientierter vorgenommen werden; damit werden sie weiterhin auch der Einnahmensicherung dienen. Heute verliert die EZV zu viel Zeit mit administrativem Aufwand, die wiederum für Kontrollen zugunsten der Sicherheit fehlt.

4. Es wird derzeit davon ausgegangen, dass keine über die DaziT-Botschaft hinausgehenden Ressourcen frei werden. Die organisatorischen Änderungen wie auch der damit verbundene Zeitplan sollen eine Umsetzung ohne Entlassungen ermöglichen.

6. Der Bundesrat teilt die Ansicht, dass das Personal motiviert ist und über ein hohes Ansehen in der Bevölkerung verfügt. Vorgabe für DaziT ist, die Mehrheit des Personals für die risikoorientierte Kontrolle des Waren-, Dienstleistungs- und Personenverkehrs einzusetzen. Der Bundesrat ist überzeugt, dass diese Ausrichtung zu neuen und anspruchsvollen Tätigkeitsfeldern führt, was dem Selbstverständnis und der Motivation des Personals der EZV entspricht.

7. Hierzu können zum heutigen Zeitpunkt noch keine Angaben gemacht werden. Es ist jedoch anzumerken, dass grosse Teile des Zollpersonals bereits heute über Dienstkleidung verfügen und Artikel 228 der Zollverordnung (SR 631.01) eine Bewaffnung von Teilen des gesamten EZV-Personals erlaubt.

8. Jede organisatorische Änderung birgt neben Chancen auch Risiken. Daher muss im Prozess offen, ehrlich und transparent kommuniziert werden. Zudem muss der Weiterentwicklung attraktiver Berufsbilder für das bestehende wie auch für das neue Personal ein besonderes Augenmerk geschenkt werden. Im von der Interpellantin zitierten Informationsbulletin wird daher erwähnt, dass die Geschäftsleitung der EZV die Sozialpartner in den Veränderungsprozess einbindet. Bereits heute finden regelmässig Gespräche zur genannten Thematik statt.

9. Die EZV soll mittelfristig nur noch über einen Personalkörper mit einer einheitlichen Basisausbildung und Spezialisierungen in den Bereichen Personen, Waren und Transportmittel verfügen. Dabei kann grossenteils auf den heutigen Ausbildungen aufgebaut werden. Ziel ist es, das gesamte Personal der EZV flexibler und risikoorientierter einsetzen zu können. Der erforderliche Aus- und Weiterbildungsbedarf kann noch nicht beziffert werden.



schäftigungs- und Arbeitsbedingungen, sei es bei Bund, Kanton oder Gemeinde, tiefgreifend und nachhaltig verändert.

Im öffentlichen Dienst tätig zu sein versprach früher Sicherheit und Auskommen sowie Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung. Der öffentliche Sektor bildete den arbeits- und sozialrechtlich stilbildenden Kern der modernen Arbeitsgesellschaft.

Unsere gegenwärtigen Vorstellungen von einem Normalarbeitsverhältnis und von einer gelungenen Erwerbslaufbahn sind immer noch in starkem Masse von den Beschäftigungsstandards im öffentlichen Sektor geprägt. In den letzten Jahren haben sich jedoch weite Bereiche der öffentlichen Dienstleistungen von einem Stabilitätszentrum der Arbeitswelt zu einem Ort entwickelt, an dem prekäre, unsichere und unverbindliche Beschäftigungsverhältnisse deutlich an Gewicht gewinnen.

Erosion des Ethos des Service public

Auch wenn die tiefgreifenden Veränderungen in den öffentlichen Diensten oft erhebliche materielle Folgen für die Arbeitskräfte nach sich ziehen, ist für die Beschäftigten der symbolische Wandel ihres Arbeitsfeldes oft nicht minder wichtig. Mit den Umstrukturierungen sind einschneidende Verschiebungen von Hierarchien und Positionen, aber auch von Arbeitsprozessen und Funktionen, verbunden, von denen sozialer Status und Wertschätzung abhängig sind. In der subjektiven Wahrnehmung der Metamorphosen der Arbeit sind daher neben Verteilungsfragen die sich wandelnden Anerkennungsverhältnisse von zentraler Bedeutung. Werden symbolische Ordnungen brüchig, entzieht der Wandel der Institutionen den damit verknüpften Anerken-

nungsformen die Grundlage. Diese Veränderungen berühren die berufliche Identität und das Selbstverständnis der Beschäftigten. Zudem haben die Beschäftigten im öffentlichen Dienst in der Regel auch eine spezifische berufliche Sozialisation durchlaufen. Neue Zwecksetzungen der Organisationen und geänderte berufliche Anforderungen an die Beschäftigten geraten in Widerspruch zu internalisierten normativen Orientierungen.

Gerade der frühere Kern der öffentlichen Beschäftigung, nämlich der Beamtenstatus, wurde in den öffentlichen Debatten der Jahrtausendwende primär als kollektive Bürde thematisiert und als überhöhter Kostenfaktor gedeutet, der zu reduzieren sei und dann in einer Volksabstimmung im Jahr 2000 auf Bundesebene weitgehend abgeschafft wird. Auch auf regionaler Ebene hat sich bislang rund die Hälfte der Kantone für einen solchen Schritt ausgesprochen. Ausgenommen sind nur wenige Personengruppen in hoheitlichen Funktionen, etwa Richter, Finanzbeamte und auch die Polizei. Wertschätzungs Konflikte betreffen aber auch die bisherigen Vertragsbediensteten. Denn nicht mehr das Verwalten, Gewährleisten und der Dienst am Bürger werden gewürdigt, sondern mehr und mehr durch Kommerzialisierung, New Public Management und Privatisierung treten Verkaufsorientierung, Kostenbewusstsein und Gewinnerzielung in den Vordergrund, was sich z.B. darin äussern kann, dass eine altehrwürdige Institution wie ein Postamt heute einem Supermarkt oder Kiosk ähneln kann. Somit kann der Wandel in den öffentlichen Diensten auch als «De-Institutionalisierung» von Status und Anerkennung gelesen werden.

VERLUST DES BERUFSSTOLZES

Zum Wandel der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst unter neoliberalen Vorzeichen.

Beim vorliegenden Beitrag handelt es sich um einen leicht gekürzten Nachdruck des Artikels

«Vom Postamt zum Supermarkt», erstmals erschienen im PVB-Magazin-e 06/16.

Liberalisierung, Privatisierung und Ökonomisierung öffentlicher Dienstleistungen haben die Be-

Fortsetzung auf Seite 4 >

> Fortsetzung von Seite 3

Aber wie wirken sich diese Veränderungen auf die Selbstverhältnisse, Rollenwahrnehmungen und den Berufsethos der Angestellten selbst aus?

Befindlichkeiten und Selbstverständnisse im Service public

Unser Beitrag ist aus einem Dreiländer-Projekt zu den Veränderungen der Arbeitswirklichkeit öffentlicher Dienstleistungen hervorgegangen¹. Aus einem Fundus von rund 150 geführten qualitativen Interviews in den Arbeitsfeldern der Postdienste, der Gesundheitsversorgung und der Kommunalverwaltung haben wir «Fälle» bzw. Fallkonstellationen ausgewählt. Anhand dieser Fälle verdeutlichen wir unterschiedliche Erfahrungen und Wahrnehmungsmuster der jeweils eigenen Arbeitswelt, wobei Fragen nach Fairness und Gerechtigkeit eine besondere Rolle spielen. Da sich unsere empirische Forschung auf Ebene kantonaler und kommunaler Dienstleister situiert, können die hier angestellten Überlegungen und präsentierten empirischen Befunde nur indirekt auf die Ebene der Bundes-Bediensteten übertragen werden, jedoch dürften die analysierten Entwicklungstendenzen und erhobenen Einstellungen und Befindlichkeiten hier dennoch durchaus relevant und anschlussfähig sein.

Die Post erweist sich in mehrfacher Hinsicht als exemplarisches Feld für die Untersuchung der Transformation öffentlicher Dienstleistungen: Die Herauslösung aus der öffentlichen Verwaltung und Überführung in ein formal oder auch materiell privatisiertes Unternehmen in einem teils vollständig liberalisierten Markt geht mit umfassender Rationalisierung und Kommerzialisierung der Dienstleistung einher. Und die neu gestaltete Arbeit macht es aufgrund des ständigen Zeitdrucks fast unmöglich, die bisherigen Ansprüche an befriedigende Beziehungen zu den Bürger/innen oder nunmehrigen Kunden/-innen einzulösen. Mit einer Arbeitskultur geht damit gleichzeitig eine spezifische Gemeinwohlorientierung verloren, die für viele Arbeitende zu einem

Teil ihrer beruflichen Identität geworden war. Kann man unter diesen Bedingungen überhaupt noch empirische Hinweise für einen Fortbestand eines distinktiven Public-Service-Ethos finden und wenn ja, welche Ausdrucksformen findet dieser?

[...]

Der hohe Preis vermeintlicher Rationalisierung

Die Veränderungen bei der Post führten auch dazu, dass sich die Beschäftigten in ihrem beruflichen Selbstverständnis auf eine eher instrumentelle Haltung zurückzogen. Jedenfalls dürfte dieser Beruf – von vornherein oder inzwischen – relativ wenige Identifikationsmöglichkeiten bieten. Der Berufsstolz scheint angesichts der hohen Belastungen darauf zusammengeschmolzen zu sein, dass man die tagtäglichen Anforderungen irgendwie schafft.

Identitäten, auch berufliche Identitäten, sind aber weder festgefügt und homogen noch einheitlich. Während bei den einen Betroffenen eine Verletzung ihrer moralischen Werte und ihres Ehrgefühls zu erkennen ist («ich finde das abtossend»), irritiert andere eher der Verlust an symbolischem Kapital an sich («wie ein Supermarktvorkäufer», so ein Schalterangestellter; «wie ein ganz normaler Zusteller», so ein Briefträger, der sich auf den körperlichen Aspekt der Arbeit reduziert sieht). Manchen Beschäftigten kamen die Transformationen aber auch entgegen, wenn beispielsweise die Anforderung «zu verkaufen» ihrem Habitus und Selbstverständnis eher entspricht als die Einordnung in ein bürokratisches Gefüge. Entsprechend zeigte sich, dass es bei den Umbrüchen in den Anforderungen und symbolischen Ordnungen nicht nur «Anerkennungsverlierer/innen», sondern auch «Anerkennungsgewinner/innen» gibt. Aber nur wenige dürften zu den «Gewinnern/-innen» zählen und ihr Gewinn ist nur relativ in dem Sinne, dass sie insgesamt gesehen weniger verlieren und die ständig steigenden Anforderungen länger als Herausforderungen wahrnehmen können als andere.

Welche Prognosen für die Zukunft des Service public lassen sich vor diesem Hintergrund skizzieren? Wie die jüngsten Reaktionen der Bevölkerung auf die Ankündigung einer massiven Reduktion der Poststellen exemplarisch vor Augen führen, wird der Service public

weiterhin als zentrales Merkmal unserer demokratischen Teilhabeberechte an öffentlichen Gütern der Daseinsvorsorge geschätzt. Deren Einschränkungen wurden politisch entschieden – sie können auch politisch rückgängig gemacht werden! Dafür müssten die Adressaten – kurz: die Bevölkerung – ihre berechtigten Bedürfnisse und

Ansprüche geltend machen und nicht passiv ihre Beschneidungen erdulden. Ob das stille Bedauern eines allmählichen Verlustes in Widerständigkeit und politischen Protest umgesetzt werden kann, ist eine offene empirische Frage.

Franz Schultheis,
Professor für Soziologie an der
Universität St. Gallen

**Die nächste Ausgabe von «Garanto»
erscheint am 1. Februar 2019.**

AUS DER SECHSTEN SITZUNG DES ZENTRALVORSTANDES MIT DEN SEKTIONSPRÄSIDENTEN (19. Oktober)

Die Anwesenden:

- nahmen Kenntnis vom soeben neu unterzeichneten Memorandum of Understanding,
- zeigten sich erfreut, dass Garanto finanziell auf Kurs ist und wiederum mit einem Gewinn rechnen darf,
- begrüssten das neue Layout der Homepage und die Navigationsliste,
- stellten sich hinter die Kommunikationsstrategie, Inhalte nicht mehr ausschliesslich für die Zeitung zu produzieren und lobten das überarbeitete Layout des Newsletters,
- regten an, 2019 einen Bildungs-

kurs 2 deutsch und einen Bildungskurs 1 französisch auszusprechen.

Die Anwesenden beschlossen:

- die Ausgaben der Zeitung für 2019 auf 6 Ausgaben zu beschränken.
- Roland Liebi und Bernd Talg als Delegierte für den SGB-Kongress zu wählen.
- nach einer Vorstellungsrunde und einer intensiven Diskussion, Barbara Gysi für die Wahl als Präsidentin des SGB am Kongress zu unterstützen.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

KOLLEKTIVVERTRÄGE MIT KRANKENKASSEN

Die Krankenkassen HELSANA und SWICA haben dieses Jahr den Kollektivvertrag per Ende 2018 gekündigt. Dies aus Gründen von strengeren Richtlinien der Finma. Garanto kann nichts gegen die Eidgenössische Finanzaufsicht unternehmen. Wir werden uns aber bemühen, mit den bestehenden Krankenkassen einvernehmliche Lösungen zu finden und den Mitgliedern weiterhin das Angebot zur Verfügung zu stellen. Wer einen Wechsel in Betracht ziehen möchte, dem können wir die Krankenkasse KPT empfehlen. Mit der KPT haben wir einen Vertrag unterzeichnet, der bis 2020 einen Rabatt von 10% auf die Zusatzversicherung garantiert. Die KPT ist bereit, gemäss ihren Konditionen (*Aufnahme bis zum vollendeten 70. Altersjahr möglich, Einteilung in die Altersgruppe aufgrund des effektiven Alters, vgl. Aufnahmebedingungen für die Zusatzversicherungen der KPT*) Garanto-Mitglieder, welche wechseln wollen, aufzunehmen.

Zentralsekretariat

¹ Franz Schultheis; Kristina Mau & Berthold Vogel Hrsg. (2014). Im öffentlichen Dienst: Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel. Bielefeld: transcript.

18.3886 Interpellation

FRAGWÜRDIGER VERKAUF DER FERIENWOHNUNGEN DER WOHLFAHRTSKASSE DES ZOLLPERSONALS

Barbara Gysi, Sozialdemokratische Fraktion, Sozialdemokratische Partei der Schweiz

[...]

Ich bitte den Bundesrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Warum hat er innerhalb von 9 Monaten seine Meinung geändert und will jetzt die Ferienwohnungen veräussern?
2. Trifft es zu, dass der Bundeshaushalt durch den Betrieb der Ferienwohnungen nicht belastet wird?
3. Wurde geprüft, dass die Wohnungen auch durch andere Bundesangestellte gemietet werden könnten? Wenn nein, warum nicht?
4. Würde der Erlös eines Verkaufs der WOKA-eigenen Ferienwohnungen in die WOKA fliessen oder in den Bundeshaushalt?

Stellungnahme des Bundesrates vom 7. November 2018

Obschon ein Verkauf der Ferienwohnungen geplant ist, ist es nach Ansicht des Bundesrats möglich, dass die WOKA-Kommission den berechtigten Personen Beiträge an ihre Ferien auf der Basis von Artikel 2 Buchstabe d der Verordnung über die Wohlfahrtskasse des Zollpersonals (WOKA-Verordnung; SR 631.051) ausrichtet.

1. Der Betrieb der Ferienwohnungen muss gemäss Artikel 3 der WOKA-Verordnung kostendeckend

sein. Die Kosten müssen daher vollumfänglich durch die Mieteinnahmen und weitere Einnahmen nach Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b der WOKA-Verordnung gedeckt werden. Eine vertiefende Analyse der finanziellen Aufwendungen (insbesondere Personal- und IT-Kosten) hat ergeben, dass ein selbsttragender Betrieb mittelfristig nicht sichergestellt werden kann. Im Rahmen der strukturellen Reformen der Bundesverwaltung hat der Bundesrat Massnahmen priorisiert, die er in den einzelnen Departementen weiterverfolgen will. Dazu gehört unter anderem auch die Veräusserung der Ferienwohnungen der WOKA. Eine effiziente Verwaltung hat sich primär um das Kerngeschäft zu kümmern – das Zurverfügungstellen von Ferienwohnungen gehört nicht dazu.

2. Nein. Wie dargelegt, kann ein selbsttragender Betrieb der Ferienwohnungen nicht sichergestellt werden. Ein entsprechender Fehlbetrag würde den Bundeshaushalt belasten, da die Mehraufwände durch das Vermögen der WOKA zu tragen wären. Das Vermögen der WOKA zählt zum zweckgebundenen Eigentum der Schweizerischen Eidgenossenschaft (Art. 1 Abs. 1 WOKA-Verordnung).

3. Eine Ausweitung der Nutznießser des Ferienwohnungsangebots

von aktuell rund 4700 Mitarbeitenden der EZV auf total rund 35 000 Mitarbeitende der Bundesverwaltung würde einen deutlich höheren Aufwand für die Administration der Daten sowie die Verwaltung der Reservationen bedeuten. Insbesondere im Bereich Personal und IT müssten bedeutende Investitionen getätigt werden, die auch bei einer verbesserten

Auslastung und damit erhöhten Mieteinnahmen nur schwierig zu kompensieren wären. Zudem widerspräche eine solche Ausweitung dem Grundsatz der EZV, sich in Anbetracht der grossen künftigen Herausforderungen auf die Kernaufgaben zu konzentrieren.

4. Die Planung sieht vor, den Erlös in den Bundeshaushalt einfliessen zu lassen.

Falsch gespart = teuer bezahlt!

Sparen am falschen Ort ist teuer: Der Garanto-Jahresbeitrag kostet ungefähr so viel wie eine einzige Stunde beim Anwalt kosten kann.



Als Mitglied profitierst du zudem von weiteren **Dienstleistungen und Vergünstigungen**: Allein schon eine umfassende **Privat-Rechtsschutzversicherung** – inkl. Verkehrsrechtsschutz – würde pro Jahr 300 bis 500 Franken kosten – bei Garanto ABER nur Fr. 90.–!

Besser **und** günstiger gibt es das nirgends!

★
Wer
gut von
uns spricht,
wer Optimist ist
und das Glas immer
halbvoll sieht, wer viel arbeitet,
wer Solidarität immer über alles stellt,
wer uns um Hilfe bat, wer uns seine Hand
bietet, wer uns unterstützt, wer mit uns kämpft,
wer sich uns angeschlossen hat, wer stolz auf seine
Arbeit ist, wer seine Rechte wahren möchte, wer Enthusiasmus
zeigt und verbreitet, wer etwas misstrauisch, aber nicht resigniert
ist, wer uns treu ist, wer noch zweifelt, wer uns anspricht, nicht
aufzugeben, wer sich mit uns oder gar noch mehr für die richtige
Sache eingesetzt hat, wem wir helfen, uns besser kennenzulernen,
wer uns kritisiert und trotzdem schätzt, wer ein echter Freund ist,
all diesen Menschen sagen wir von ganzem Herzen danke,
danke für die Unterstützung,
danke fürs Miteinander.
Garanto wünscht allen
★ FROHE FESTTAGE ★



Sektionen laden ein

SEKTION SCHAFFHAUSEN

Generalversammlung: 11. Januar 2019

Am Freitagabend um **20.00 Uhr** findet im **Bistro «La Résidence»** in Schaffhausen unsere 16. Generalversammlung statt.

Traktanden:

1. Wahl der Stimmzähler
2. Genehmigung des Protokolls der letzten Versammlung
3. Mutationsbericht
4. Jahresbericht des Präsidenten
5. Jahresrechnung
6. Bericht und Antrag der Rechnungsrevisoren
7. Budget für das laufende Jahr
8. Festsetzung der Jahresbeiträge für Aktive und Pensionierte
9. Genehmigung der Jahresrechnung und des Budgets
10. Wahl des Vorstandes und der Rechnungsrevisoren
11. Wahl von Mitgliedern in Spezialkommissionen und Delegierten
12. Weitere Geschäfte und Anträge

Den vorangehenden Apéro und das anschliessende Nachtessen bezahlen wir aus der Sektionskasse. Ab 18.00 Uhr seid ihr ganz herzlich willkommen!

Ihr könnt euch bis spätestens **04.01.2019 anmelden**.

Anmeldungen per E-Mail an: schaffhausen@garanto.ch
Anmeldungen per Telefon an: 079 532 32 74

Frank Zimmerli,
Präsident Sektion Schaffhausen

SEKTION ZÜRICH

Einladung zur Generalversammlung 2019

20. Februar 2018, 18.15 Uhr im Volkshaus Zürich, Grüner Saal, Stauffacherstrasse 60, 8004 Zürich

Wir freuen uns darauf, dass uns Miroslav Ritschard, Chef Sektion Betrieb der Zollkreisdirektion Schaffhausen, besuchen wird, sowie auf zahlreiches Erscheinen.

Traktanden

1. Wahl der Stimmzähler und des/der Protokollprüfers/-in
2. Genehmigung des Protokolls der GV 2018 vom 21. Februar 2018
3. Mutationsberichte, Eintritte (Art. 17 Statuten)
4. Jahresbericht des Präsidenten für das Jahr 2018
5. Vorlage Jahresrechnung 2018 und Revisorenbericht
6. Genehmigung und Abnahme der Jahresrechnung 2018

7. Festsetzung der Jahresbeiträge für Aktive, Pensionierte und Passive
8. Vorlage des Budgets 2018 und Genehmigung
9. Wahlen (Vorstand / Rechnungsrevisoren / ZV-Mitglieder / GBKZ-Delegierte)
10. Antrag zu Händen der DV 2019
11. Information seitens des Sektionschefs Betrieb, Zollkreisdirektion Schaffhausen, Miroslav Ritschard
12. Weitere Geschäfte (Diverses)

Allfällige **Anträge** sind schriftlich oder per E-Mail bis **07.01.2019** dem Vorstand zu unterbreiten.

Der Vorstand

SEKTION NORDWESTSCHWEIZ

Einladung zur Generalversammlung 2019

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es freut mich, Euch zur Generalversammlung der Garanto-Sektion Nordwestschweiz einzuladen.

Die Generalversammlung findet am **Donnerstag, 24. Januar 2019, um 19.00 Uhr im Restaurant Bad Bubendorf, in Bubendorf** statt. Die Saalöffnung erfolgt um 18.30 Uhr.

Das Abendessen, zu dem Ihr alle herzlich eingeladen seid, wird circa um 20.30 Uhr serviert. Wir freuen uns, Euch an der Generalversammlung zu begrüssen und hoffen auf eine zahlreiche Teilnahme. Wer sich für das Nachtessen anmeldet und nicht erscheint, dem wird ein Unkostenbeitrag verrechnet.

Roland Rööfli, Präsident
Sektion Nordwestschweiz

Traktanden:

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmzähler
3. Protokoll der letzten GV
4. Mutationen
5. Jahresbericht 2018
6. Kassenbericht 2018 und Bericht der GPK
7. Wahlen:
 - des Tagespräsidenten
 - des Präsidenten
 - des Kassiers
 - des restlichen Vorstandes
8. Anträge
9. Aktuelles aus dem Zentralvorstand
10. Verschiedenes

Hinweis: Anträge sind bis zum 21.12.2018 an den Präsidenten zu richten.

- Der Jahres- und Kassenbericht der Sektion steht auf der Homepage ab 28.11.2018 zur Verfügung. (www.garanto.ch)
- Auf einen Versand an die Dienststellen wird verzichtet.

– Den Pensionierten wird auf Antrag ein Exemplar des Jahresberichtes 2018 zugestellt.

Anfahrt: ÖV: Zug nach Liestal /ab Liestal Waldenburgerbahn oder Bus Linie 80 ab Aeschenplatz nach Liestal, ab Liestal Nr. 70/71 mit Halt auf Verlangen.

Auto: Parkplätze (Bad Bubendorf) stehen zur Verfügung.

Anmeldung zur Generalversammlung Garanto Sektion Nordwestschweiz vom 24. Januar 2019.

Name:

Vorname:

Adresse:

PLZ, Wohnort:

Ich komme

Ich kann nicht kommen

Anmeldetalon bis zum 17.12.2018 an die folgende Adresse senden: Gabriela Münger, Fellihof 30, 4447 Känerkinden oder E-Mail: gabriela.muenger@ezv.admin.ch

(Weitere Anmeldetalons können unter www.garanto.ch abgerufen werden.)

SEKTION RHEIN

Voranzeige HV 2019

Der Vorstand freut sich, die HV 2019 anzukündigen. Am **Montag, 25.02.2019**, treffen wir uns bei Schmid Wetli in Berneck. Der Beginn ist auf 19.30 Uhr angesetzt.

Bitte denkt daran, dass die **Anträge bis zum 14.01.2019** einzureichen sind.

Die definitive Einladung mit Traktandenliste und Anträgen erfolgt im Dezember.

Anmeldungen können per E-Mail an rhein@garanto.ch oder per Telefon an 078 686 90 01 erfolgen.

Anschliessend lassen wir den Abend beim gemeinsamen Apéro ausklingen.

Wir freuen uns auf Eure Teilnahme!

Victor Luisio, Präsident Sektion rhein

SEKTION NORDWESTSCHWEIZ PENSIONIERTENGRUPPE

Einladung zur Jahresversammlung 2019

Dienstag, 22. Januar 2019, 14.00 Uhr, im Gebäude Alterszentrum «Birsfelderhof», Hardstrasse 71, Birsfelden

Traktanden:

1. Begrüssung / Appell / Jahresrückblick
2. Wahl der Stimmzähler
3. Protokoll vom 23. Januar 2018
4. Mutationen, Totenehrung
5. Kassabericht und Bericht der Revisoren
6. Wahl des Vorstandes:
 - Obmann
 - Kassier
 - Übrige Obmannschaftsmitglieder
7. Wahl der Revisoren
8. Anträge der Obmannschaft und der Mitglieder
9. Frühlingsausflug 2019
10. Herbstwanderung 2019
11. Herbstanlass 2019
12. Adventsfeier 2019
13. Diverses

Hinweis: Anträge sind bis zum **14. Januar 2019** schriftlich an den Obmann Walter Kräutli, Bruderholzstrasse 36, 4102 Binningen, zu richten.

Walter Kräutli, Obmann
Pensioniertengruppe Sektion NWS

SEKTION BERN-INNERSCHWEIZ

Am **7. Februar 2019** findet die **Generalversammlung** der Sektion Bern-Innerschweiz statt. **Dieses Jahr im Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, Bern.** Wie immer serviert die Sektion um 18.00 Uhr ein Nachtessen. Die Generalversammlung startet um 19.30 Uhr.

Dieses Jahr wird uns die stellvertretende Direktorin, Frau Michaela Schärer, über den Abschluss der Reorganisation OZD berichten sowie einen Ausblick in die Zukunft der EZV geben.



Foto: Sektion Bern-Innerschweiz

Sektionen laden ein

SEKTION NORDWESTSCHWEIZ PENSIONIERTENGRUPPE

Wandergruppe «guet z'Fuess»

Schlusswanderung:

Donnerstag, 20.12.2018

Treffpunkt 09.10 Uhr Endstation 6er-Tram in Allschwil Dorf. Weiterfahrt mit Bus nach Schönenbuch um 09.24 Uhr. Ankunft in Schönenbuch im Pfeifensack um 09.29 Uhr. Wir wandern ab vorgenannter Busstation – Chuestelli – Herzogenmatt – Basel. Wanderzeit ca. 2 Std. Es ist eine einfache Wanderung. Höhendifferenz gering. Einkehr: Restaurant «Weierhof» in Basel (Endstation 8er-Tram) um circa 12.00 Uhr. Besonderes: Wegen Reservation und Organisation benötige ich Eure **Anmeldung bis am Dienstag, 18. Dezember 2018.**

Sepp Frey und die Wanderleiter
(061 711 96 51 oder 079 109 80 27)

Wanderung:

Donnerstag, 17.01.2019

Treffpunkt 09.00 Uhr Bahnhof Basel SBB. Abfahrt 09.20 Uhr Gleis 3. Ankunft in Kaiseraugst Bf. um 09.32 Uhr. Weiterfahrt 09.51 Uhr mit Bus 83. Ankunft in Giebenach Lindenplatz um 10.00 Uhr. Die Rundwanderung beginnen wir am Lindenplatz – Im Bärenfels – Saffholderen – Talmatt – Olsberg – Hofgut Weid – Frauenwald – Giebenach. Wanderzeit: circa 2½ Std. Höhenmeter: +176 m, -176 m. Besonderes: Es ist eine leichte Wanderung. Wanderstöcke werden empfohlen. Einkehr: Restaurant «Chalet» in Giebenach.

Sepp Frey und die Wanderleiter
(061 711 96 51 oder 079 109 80 27)

SEKTION ZÜRICH PENSIONIERTENGRUPPE

Wanderprogramm 2019

Die Wanderungen dauern wie bisher jeweils zwei bis zweieinhalb Stunden vormittags, gefolgt von einer kurzen fakultativen Fortsetzung von etwa einer Stunde nach dem Mittagessen, immer am ersten Dienstag im Monat, bei jedem Wetter.

Für jede Wanderung ist ein Treffpunkt (Ort und Zeit) definiert. Die Anreise (Billett, Abfahrtszeiten ab Wohnort etc.) ist Sache der Teilnehmer.

Auskunft über die einzelnen Wanderungen erteilen die verantwortlichen Wanderleiter.

René Fischer 079 454 98 70
Viktor Zäch 079 812 43 89
Walter Weber 079 485 18 46

René Hüppi, Obmann Pensionierte Zürich

8. Januar: Vom Rhein zur Glatt

Route: Eglisau – Zweidlen (Mi) – Glattfelden.

Distanz, Auf-/Abstieg: 7,87 km, 98 m / 115 m.

Treffpunkt: Bf Eglisau 09.10 Uhr.

Billett: Bf Eglisau, retour ab Glattfelden.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

5. Februar: Am Fluss

Route: Landesmuseum Zürich – Schlieren (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 8,8 km, 38 m / 53 m.

Treffpunkt: Landesmuseum 09.00 Uhr.

Billett: Zürich HB, retour ab Schlieren.

Wanderleiter: René Fischer.

5. März: Bachsertal

Route: Bachs – Kaiserstuhl (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 7,63 km, 85 m / 209 m.

Treffpunkt: Bachs, Haltestelle Alt-Bachs 09.05 Uhr.

Billett: Bachs (Haltestelle Alt-Bachs), retour ab Kaiserstuhl.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

2. April: Auf dem Weg der Schweiz

Route: Flüelen – Sisikon (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 7,4 km, 325 m / 302 m.

Treffpunkt: Bf Flüelen 09.20 Uhr.

Billett: Flüelen, retour ab Sisikon.

Wanderleiter: René Fischer.

7. Mai: Vom Furt- ins Glattal

Route: Adlikon – Rümlang (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 7,97 km, 140 m / 146 m.

Treffpunkt: Adlikon b. Regensdorf, Bushaltestelle Dorf 09.00 Uhr.

Billett: ZVV-Ticket; Adlikon Haltestelle Dorf, retour Bf Rümlang.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

4. Juni: Zürichberg

Route: Milchbuck – Zürichberg – Degenried (Mi) – Burgwies.

Distanz, Auf-/Abstieg: 8,68 km, 264 m / 270 m.

Treffpunkt: Zürich Milchbuck Tramstation Nähe WW-Tafeln 09.00 Uhr.

Billett: ZVV-Ticket Zone 110 (Stadt Zürich).

Wanderleiter: Walter Weber.

Juni: Carausflug

Programm folgt später

2. Juli: Im Moorgebiet

Route: Rothenthurm – Einsiedeln (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 9,6 km, 180 m / 225 m.

Treffpunkt: Rothenthurm 09.15 Uhr

Billett: Rothenthurm, retour ab Einsiedeln.

Wanderleiter: René Fischer.

6. August: Prättigau

Route: Grüşch – Landquart (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 8,36 km, 20 m / 126 m.

Treffpunkt: Grüşch Bf 09.00 Uhr.

Billett: Grüşch Bf, retour ab Landquart Bf.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

3. September: Im Entlebuch

Route: Sörenberg – Flüeli (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 8,4 km, 135 m / 401 m.

Treffpunkt: Sörenberg Post 10.00 Uhr.

Billett: Sörenberg Post, retour ab Flüeli.

Wanderleiter: René Fischer.

September: Herbstanlass

Programm folgt später

1. Oktober: Zum Staldenweiher

Route: Pfäffikon ZH – Russikon (Mi) – Fehraltorf.

Distanz, Auf-/Abstieg: 7,37 km, 130 m / 147 m.

Treffpunkt: Bf Pfäffikon ZH 09.05 Uhr.

Billett: Bf Pfäffikon ZH, retour ab Bf Fehraltorf.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

5. November: Am Untersee

Route: Stein am Rhein – Mammern (Mi).

Distanz, Auf-/Abstieg: 7,6 km, 230 m / 217 m.

Treffpunkt: Stein am Rhein 09.30 Uhr.

Billett: Stein am Rhein, retour ab Mammern.

Wanderleiter: René Fischer.

3. Dezember: Am Züriberg

Route: Zürich Milchbuck – Zoo – Züriberg – Milchbuck.

Distanz, Auf-/Abstieg: 7 km, 231 m / 172 m.

Treffpunkt: Zürich Schaffhauserplatz (vor Café Gnädinger) 09.15 Uhr.

Billett: Zürich.

Wanderleiter: René Fischer.

Sektionen berichten

SEKTION NORDWESTSCHWEIZ PENSIONIERTENGRUPPE

Wandergruppe «guet z'Fuess»

Impressionen von der Herbstwanderung vom 20. September 2018 in der Region Raten – Gottschalkenberg im Kanton Zug.



Fotos: Sektion NWS PG



garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine

Photo: Photothèque AFD



Perte de savoir-faire et d'efficience

BILAN INTERMÉDIAIRE DU PROGRAMME DE TRANSFORMATION DAZIT

À l'époque du directeur général des douanes Hans Lauri, la DGD a été réorganisée en 1986/1987. La structure créée à cette époque est pour l'essentiel restée en place jusqu'en 2015. Mais des changements organisationnels ont sans cesse eu lieu: externalisation de diverses tâches (informatique, comptabilité du personnel, services de traduction) ou prise en charge de nouvelles tâches (redevances sur le trafic routier, impôts, taxes incitatives, contingents tarifaires). Dans l'ensemble, l'administration a très bien fonctionné, notamment grâce à un personnel compétent et à une gestion prudente. Mais tout le monde savait qu'une révision de l'organisation

était imminente. La seule chose un peu surprenante est que la réorganisation n'a été effectuée qu'à la fin du mandat du directeur des douanes Rudolf Dietrich. À son terme au printemps 2015, (presque) tout le monde a été élogieux, y compris la Conseillère fédérale Evelyne Widmer-Schlumpf, qui dirigeait le DFF à l'époque. Pour le personnel concerné, la réorganisation a été relativement douce, voire bénéfique. Garanto s'est aussi occupé des cas individuels et a en général trouvé de bonnes solutions.

Mais le personnel savait qu'il y aurait d'autres chantiers après la réorganisation. Par exemple, la structure parallèle du Commandement

du Corps des gardes-frontière mise sur pied les années précédentes n'a pas été touchée. Même dans le domaine de l'informatique, il y a eu des accrocs. Un nouveau directeur général des douanes ayant pris ses fonctions au printemps 2016, on a vite dit: «Après la réorganisation, c'est avant la réorganisation.»

Le prétexte DaziT

Bien que DaziT n'a officiellement été lancé qu'en janvier 2018, de nombreuses décisions et révisions de mauvais augure pour le personnel ont précédé la nomination du directeur général des douanes Christian Bock. Le transfert du

EVITER LE PIRE!

Les travaux pour créer une Unité d'organisation des douanes (UO DOUANES) ont démarré au printemps 2017. La création de nouvelles structures sur la base de la division principale Procédures et opérations (DP P+0) et des arrondissements des douanes est l'objectif qui a été défini. Les tâches opérationnelles / produits de la DP P+0 doivent être délégués aux arrondissements des douanes. De plus, les processus dans les domaines des ressources, du personnel, de la formation et des redevances ont été revus et ajustés. En d'autres termes, une réorganisation ou une restructuration comme l'Administration fédérale des douanes n'en a jamais connu auparavant. Conséquences: une perte de connaissances sans précédent et une grande inquiétude du personnel dans tous les domaines et à tous les niveaux.

Quel est le rôle du syndicat Garanto dans ces immenses bouleversements? Nous ne pouvons pas empêcher les réorganisations, car si nous avons notre mot à dire, nous n'avons pas de droit de codécision. Mais nous avons au moins réussi à faire respecter les prescriptions en matière de personnel (LPers, OPers et plan social pour l'administration fédérale). De plus, des solutions individuelles ont pu être trouvées pour plusieurs de nos membres, en collaboration avec le service du personnel.

Avec le «Développement de l'AFD», les parties opérationnelles des Douanes et du Cgfr vont maintenant être regroupées dans une nouvelle unité sous une seule direction. L'entier du personnel de cette nouvelle unité portera l'uniforme et sera armé selon ses fonctions. Ce changement atteint maintenant une dimension politique, contrée par l'interpellation «De l'autorité fiscale à l'autorité de sécurité. Conséquences de la réforme de l'AFD» de la conseillère nationale Barbara Gysi (voir p. 9).

Robert Bucher

Suite à la page 9 >

> Suite de la page 8

laboratoire des douanes à l'Office fédéral de métrologie (METAS) a été ordonné de manière nébuleuse. De plus, plusieurs unités organisationnelles ont dû justifier leur raison d'être au sein de l'AFD, par exemple dans les domaines redevances et statistiques sur le commerce extérieur. En janvier 2017, un bulletin d'information annonçait une révision complète, combinée à des décentralisations, le tout sous le prétexte «DaziT». Les travaux sur le projet ont immédiatement débuté avec une forte pression du temps. Certes les responsables se sont mis à disposition du personnel concerné pour discuter et informer, mais l'impression était que les décisions essentielles étaient déjà prises, sans qu'on sache qui tirait les ficelles en coulisses. À mon avis, les arguments professionnels ont été largement ignorés ou balayés parce qu'ils ne

cadraient pas avec le concept. Les décisions organisationnelles ont eu un impact considérable sur le personnel.

À Berne, des réductions massives de personnel ont eu lieu à tous les niveaux, sans que ces postes ne soient entièrement transférés aux directions d'arrondissements. La perte de savoir-faire professionnel est considérable. Les processus de travail se sont parfois compliqués, tant pour l'administration que pour les partenaires de la douane, par exemple pour les informations tarifaires. Il semble n'y avoir aucune valeur ajoutée.

Personnel marqué

De plus, tous les collègues qui devaient s'annoncer pour les nouveaux postes ont reçu dans leur nouveau contrat de travail une réserve concernant le classement salarial. Bien que la garantie des droits acquis inscrite dans la loi

fédérale sur le personnel offre au moins une bonne sécurité financière, la façon dont la direction a procédé et continue de procéder marque le personnel. Beaucoup se demandent si leur activité est comprise et appréciée «en haut». À mon avis, c'est vrai surtout de la part des spécialistes des douanes et des cadres avec au moins 20 ans de service ayant déjà accompli beaucoup de choses. Certes, nous continuons inévitablement à remplir notre devoir. Mais la loyauté et le plaisir au travail faiblissent. Lors d'enquêtes auprès du personnel, de nombreuses personnes se retrouveraient probablement dans la catégorie «licenciées à l'interne». Les résultats de l'enquête auprès du personnel de 2017 parlent d'eux-mêmes.

Phase de transition permanente

À mon avis, un autre aspect est complètement négligé: À l'except-

tion de l'application de dédouanement «QuickZoll», introduite à la hâte, peu conviviale et illégale, aucun prototype de l'AFD 4.0 n'a été réalisé. Aucune virgule n'a encore été ajustée dans les bases juridiques. Tout indique aussi qu'une coordination est souhaitée au niveau international. Les systèmes et procédures existants doivent donc continuer à fonctionner pendant des années. Mais pour une exécution des tâches conforme à la loi, il faut aussi du personnel motivé! Avec une telle conduite, il ne faut pas s'étonner que les forces vives refusent ou partent. Je me demande sérieusement comment DaziT peut réussir dans ces conditions.

Karl Strohammer

Après 44 années de service à l'AFD, Karl Strohammer a pris sa retraite anticipée le 31 juillet 2018. Ce texte parle de ses expériences et de son avis personnel.

18.3885 Interpellation

DE L'AUTORITÉ FISCALE À L'AUTORITÉ DE SÉCURITÉ. CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME DE L'AFD

Barbara Gysi, Groupe socialiste, Parti socialiste suisse

[...]

Je pose à cet égard au Conseil fédéral les questions suivantes:

1. Le nouveau directeur de l'AFD est entré en fonctions au 1^{er} avril 2016. A-t-il reçu mandat de réformer l'AFD? Si oui, quelle est la feuille de route?
2. La réorientation de l'AFD vise à transformer cette autorité fiscale en autorité de sécurité. Que pense le Conseil fédéral de cet objectif?
3. Il est prévu d'automatiser à l'avenir les contrôles formels, qui jouent aujourd'hui un rôle essentiel. Or, cette automatisation risque de se traduire par des pertes de recettes fiscales. Qu'en pense le Conseil fédéral?
4. Quelles conséquences la réorientation de l'AFD aura-t-elle sur l'état du personnel?
5. En quoi la réorientation de l'AFD

est-elle conforme au programme de transformation DaziT?

6. L'AFD est aujourd'hui une institution efficace qui compte des collaborateurs particulièrement motivés dont beaucoup possèdent une expérience irremplaçable, et qui jouit d'une bonne image auprès de la population et des entreprises. La réorientation prévue ne risque-t-elle pas de mettre ces acquis en péril?
7. La réorientation prévoit de rendre obligatoire le port de l'uniforme pour le personnel et d'armer celui-ci. Combien cela coûtera-t-il?
8. Pour de nombreux employés de la douane civile, le côté civil a joué un rôle essentiel dans le choix de la profession. Aussi existe-t-il le risque de voir la réorientation prévue entraîner une hémorragie de

personnel civil. Le Conseil fédéral en a-t-il conscience?

9. Dans quelle mesure le travail du Cgfr changera-t-il? Quels seront les besoins de formation, initiale et continue?

Avis du Conseil Fédéral du 14 novembre 2018

L'Administration fédérale des douanes (AFD) est en train de mettre en œuvre le projet de numérisation et de transformation DaziT fondé sur le message du 15 février 2017 relatif au financement de la modernisation et de la numérisation de l'AFD (Programme DaziT; FF 2017 1567) ainsi que sur l'arrêté fédéral y afférent du 12 septembre 2017 (FF 2017 6085). Un crédit d'ensemble de 393 millions de francs a été octroyé pour le renouvellement intégral de l'environnement informatique de l'AFD. Ce renouvellement permettra de moderniser et de numériser l'organisation globale de l'AFD, en particulier de simplifier notablement les formalités à la frontière et les formalités douanières, et de réaliser d'importants gains d'efficacité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'administration. Selon les estimations, les coûts de réglementation devraient diminuer de 125 millions de francs par année dans le seul trafic transfrontalier des marchandises. Grâce à un ac-

complissement plus efficace des tâches douanières, le programme DaziT entraînera également une plus grande sécurité à l'intérieur du pays.

L'organisation existante de l'AFD ne répond plus aux exigences actuelles et futures. Les tâches sont organisées dans des silos, et les différentes organisations régionales de la Douane et du Corps des gardes-frontière se chevauchent. La numérisation aura un impact considérable sur l'organisation des tâches au sein de l'AFD. Dans ce contexte, le Conseil fédéral répond aux questions comme suit:

- 1./5. Il incombe à un directeur d'office de veiller à l'organisation efficace de son unité administrative, cela vaut en particulier dans le cadre du programme de numérisation et de transformation DaziT. Par ailleurs, le directeur entretient un contact étroit avec le chef du département. Le message DaziT indique qu'une réorganisation de l'AFD est nécessaire pour pouvoir profiter pleinement des avantages du renouvellement intégral de l'environnement informatique et de la simplification des processus douaniers.
2. L'AFD est une organisation responsable de la sécurité. Les tâches

Suite à la page 10 >

> Suite de la page 9

qui incombent à l'AFD en matière de sécurité découlent des actes législatifs non douaniers mentionnés dans l'article 95 de la loi sur les douanes (LD; RS 631.0), les compétences correspondantes étant définies aux articles 100 ss LD. Plusieurs rapports du Conseil fédéral concernant la politique de sécurité (2010, 2016) désignent l'AFD comme l'un des instruments de la politique de sécurité en Suisse. Le code des douanes de l'Union européenne du 12 juillet 2018 précise en outre que les tâches d'une administration douanière incluent la garantie de la sécurité de la population contre les menaces, y compris la grande criminalité et les atteintes à la santé de la population. Font partie de ces tâches les contrôles d'identité, de personnes et de marchandises effectués dans le but d'empêcher que des malfaiteurs ne passent librement la frontière ou que des armes, des explosifs, des précurseurs etc. ne soient introduits illégalement et utilisés pour commettre des méfaits. Pour effectuer ces tâches, l'AFD collabore avec divers services fédéraux, en particulier l'Office fédéral de la police.

3. Il est vrai que les contrôles formels jouent aujourd'hui un rôle important. Trop de ressources sont nécessaires à leur réalisation. La numérisation ne diminuera pas le nombre de contrôles mais en automatisera une partie et permettra de procéder à des contrôles plus ciblés et fondés sur les risques; la perception des recettes sera toujours garantie. L'AFD perd actuellement trop de temps avec les tâches administratives liées aux contrôles de sécurité.

4. Le programme DaziT ne devrait pas affecter l'état du personnel. Les changements au niveau de l'organisation et le calendrier correspondant doivent permettre une mise en œuvre sans licenciements.

6. Le Conseil fédéral partage l'opinion selon laquelle le personnel

est motivé et jouit d'une bonne réputation au sein de la population. L'objectif du programme DaziT est d'affecter la majeure partie du personnel aux contrôles fondés sur les risques dans le trafic des marchandises, des services et des personnes. Le Conseil fédéral est convaincu que des domaines de tâches exigeants verront le jour après la réorientation, ce qui renforcera la motivation et le sentiment d'identité professionnelle du personnel de l'AFD.

7. Aucune indication ne peut être donnée à ce sujet pour l'instant. Cependant, il convient de noter qu'une grande partie du personnel de la douane dispose déjà de vêtements de service et que l'art. 228 de l'ordonnance sur les douanes (RS 631.01) autorise une partie du personnel de l'AFD à porter une arme.

8. Tout changement organisationnel présente non seulement des chances, mais également des risques. Par conséquent, une communication ouverte, honnête et transparente est essentielle. Il faut en outre accorder une attention particulière au développement de profils professionnels attrayants aussi bien pour le personnel actuel que pour les futurs collaborateurs. Le bulletin d'information mentionné dans l'interpellation précise d'ailleurs que la direction de l'AFD doit intégrer les partenaires sociaux au processus de transformation. Des discussions régulières sont déjà menées sur le sujet.

9. À moyen terme, l'AFD ne doit disposer plus que d'un corps de métier bénéficiant d'une formation de base uniformisée et de spécialisations dans le domaine des personnes, des marchandises et des moyens de transport. Pour concrétiser cet objectif, il sera possible de se fonder sur les formations actuelles, le but étant de pouvoir employer l'ensemble du personnel de l'AFD de manière plus flexible et axée sur les risques. Il n'est pas encore possible de chiffrer les besoins en matière de formations et de perfectionnements.



l'économicisation des services publics ont changé en profondeur et durablement les conditions d'emploi et de travail, aussi bien à la Confédération que dans les cantons et les communes.

Par le passé, travailler dans le service public était un gage de sécurité, de stabilité et de bonnes perspectives professionnelles, et le secteur public lui-même était perçu comme un employeur moderne, un modèle en termes de droit social et de droit du travail pour la communauté des travailleurs.

Aujourd'hui encore d'ailleurs, notre idée d'un rapport de travail normal et d'un parcours professionnel réussi demeure fortement marquée par le standard «employé dans le secteur public». Depuis plusieurs années toutefois, on assiste à l'érosion de ce solide monument; dans un nombre croissant de domaines du secteur public, les rapports de travail précaires, incertains et «flexibles» gagnent du terrain.

Erosion de l'éthique du service public

Si les mutations profondes que connaît actuellement le service public peuvent avoir et ont souvent des effets matériels considérables pour les salariés, la transformation symbolique de leur contexte de travail est tout aussi importante pour eux. Les restructurations vont généralement de pair avec un bouleversement des hiérarchies et des positions, mais aussi avec le réaménagement des processus de travail et des fonctions dont dépendent le statut social et la reconnaissance. Dans la perception subjective de ces mutations, les questions de reconnaissance sociale sont aussi primordiales que les questions de distribution matérielle. Or, lorsque des ordres symboliques s'effritent, les formes

de reconnaissance qui s'y rattachent s'effritent également. Ces changements touchent l'identité professionnelle et l'amour-propre des travailleuses et travailleurs. De plus, les employé(e)s du service public ont généralement connu une socialisation professionnelle spécifique. Les nouvelles orientations stratégiques et les exigences professionnelles changées entrent alors en contradiction avec des représentations normatives internalisées.

Rappelons à ce propos le débat mené à l'aube du 20^e siècle sur le statut de fonctionnaire, l'ancienne pierre angulaire du service public. Dénoncé comme un fardeau collectif et un facteur de coûts démesurés à réduire absolument, ce statut a été supprimé dans une large mesure au niveau fédéral lors d'une votation populaire en 2000. Au niveau régional, la moitié des cantons a fait de même. Le statut de fonctionnaire est désormais réservé à quelques groupes de personnes ayant des fonctions de réglementation (justice, fisc, police). Les agents contractuels sont eux aussi concernés par ce bouleversement des valeurs. Sous l'avancée implacable du trio commercialisation, nouvelle gestion publique et privatisation, ce ne sont plus les aspects de l'administration des prestations et des services rendus à la population qui comptent et qui sont valorisés, mais bien les aspects vente, rentabilité et profit. Corollaire: Une institution aussi vénérable qu'un office de poste peut aujourd'hui ressembler à un kiosque ou un supermarché. La transformation des services publics peut ainsi être comprise également comme une «désinstitutionnalisation» du statut et de la reconnaissance. Comment ces

PERTE DE FIERTÉ PROFESSIONNELLE

Changement des conditions de travail dans le service public sous des prémices néolibérales.

Cet article est une réimpression légèrement abrégée de l'article

«De l'office de poste au supermarché», publié pour la première fois dans le Magazine de l'Association du personnel de la Confédération (APC) de décembre 2016.

Libéralisation, la privatisation et

> Suite à la page 11

> Suite de la page 10

changements se répercutent-ils sur la sensibilité des employés, leur déontologie et la perception qu'ils ont de leur rôle?

Sensibilités et questions identitaires dans le service public

Notre contribution émane d'un projet de recherche tripartite (CH, D, A) sur les changements de la réalité du travail dans le service public¹. Partant d'un corpus d'environ 150 interviews qualitatives menées dans les champs professionnels «services postaux», «approvisionnement en soins» et «administration communale», nous avons sélectionné plusieurs «cas» ou constellations de cas. Sur la base de ces cas, nous avons analysé les modèles de perception et les expériences des personnes interrogées dans leur monde de travail respectif, plus spécialement en rapport avec leurs sentiments d'équité et de justice. Comme notre recherche empirique a porté sur des prestataires de services publics cantonaux et communaux, nos considérations et résultats ne peuvent être transposés tels quels au personnel fédéral. Cependant, les tendances analysées, de même que les sensibilités et opinions relevées devraient être valables pour ce personnel également.

La Poste s'avère à plusieurs égards un terrain idéal pour l'analyse de la transformation d'un service public. Le détachement de ce service de l'administration publique et sa privatisation progressive, formelle mais aussi matérielle, dans un marché en partie complètement libéralisé est synonyme de rationalisation et de commercialisation. Il est devenu pratiquement impossible aux employé(e)s de poste, dont le travail a été réaménagé de fond en comble dans une optique de gain de temps et d'argent, d'avoir des relations satisfaisantes avec les citoyen(ne)s – ou plutôt les client(e)s. La perte d'une culture de travail va de pair avec la perte de l'orientation spécifique «service à la population» qui, pour de nombreux employés postaux, faisait partie intégrante de leur identité professionnelle. Dans ces condi-

tions, peut-on encore trouver des éléments empiriques indicatifs de la survivance d'une éthique «service public» distinctive et, si oui, comment cette éthique s'exprime-t-elle?

Le prix élevé de la «rationalisation»

Les changements à la Poste ont eu pour effet également que des employé(e)s abdiquent leur posture professionnelle pour adopter une attitude plutôt instrumentale. Dans tous les cas, il semble que les métiers de la poste aient d'emblée présenté, ou présentent désormais, relativement peu de possibilités d'identification. Toujours est-il que sous la pression du travail, la fierté professionnelle semble avoir fondu – on fait ce qu'on peut pour gérer les tâches quotidiennes.

Les identités, les identités professionnelles aussi, ne sont cependant ni d'un bloc ou homogènes, ni uniformes. Si l'on détecte chez certaines personnes concernées une atteinte à leurs valeurs morales et à leur honneur («je trouve que c'est révoltant»), d'autres se plaignent de la perte d'un capital symbolique. Un employé au guichet déplore de travailler «comme un vendeur de grande surface», un facteur se plaint d'être réduit aux aspects physiques de sa fonction «comme un quelconque livreur». Mais il y a aussi des employé(e)s qui apprécient le changement, p. ex. parce qu'ils se sentent plus à l'aise dans le rôle de «vendeur» que comme rouage d'un système bureaucratique. Autrement dit, des changements au niveau des exigences du métier et des ordres symboliques font non seulement des perdants mais aussi des gagnants en termes de reconnaissance. Cela posé, les gagnants sont sans doute peu nombreux et leur gain n'est que relatif dans la mesure où ils perdent globalement moins et peuvent percevoir les exigences croissantes plus longtemps comme des défis à relever que les autres.

Quels pronostics peut-on faire pour l'avenir du service public sur la toile de fond esquissée plus haut? Les réactions les plus récentes de la population à l'annonce de la réduction massive du nombre des bureaux de poste sont sans équivoque; le service public continue d'être apprécié comme un élément clé des droits de participation démocratique aux «biens publics» que sont les services d'intérêt gé-

néral. Les mesures d'économie sont décidées par le politique – mais elles peuvent aussi être annulées par le politique! Pour cela, il faudrait que les clients – à savoir la population – fassent valoir leurs besoins et leurs revendications légitimes et ne tolèrent pas passive-

ment d'être lésés dans ces besoins et revendications. Savoir si un regret tacite peut se muer en résistance et en protestation politique demeure une question empirique ouverte ...

Franz Schultheis, Professeur de sociologie à l'Université de St-Gall

La prochaine édition de «Garanto» paraîtra le 1^{er} février 2019.

SIXIÈME SÉANCE DU COMITÉ CENTRAL AVEC LES PRÉSIDENTS DE SECTIONS (19 octobre)

Les personnes présentes:

- ont pris connaissance du mémorandum d'entente nouvellement signé,
- se sont réjoui que Garanto soit financièrement sur la bonne voie et puisse à nouveau compter sur un bénéfice,
- ont salué le nouveau graphisme de la page d'accueil et la barre de navigation,
- ont soutenu la stratégie de communication de ne plus produire des contenus exclusivement pour le journal, et ont loué le graphisme retravaillé de la newsletter,
- ont suggéré d'organiser un cours

de formation 2 en allemand et un cours de formation 1 en français en 2019.

Les personnes présentes ont décidé:

- de limiter à 6 le nombre d'éditions du journal en 2019,
- d'élire Roland Liebi et Bernd Talg comme délégués pour le Congrès de l'USS,
- après une ronde de présentation et une intense discussion, de soutenir Barbara Gysi à l'élection de la présidence de l'USS lors du Congrès.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

CONTRATS COLLECTIFS AVEC LES CAISSES MALADIE

Les assurances maladie HELSANA et SWICA ont résilié cette année le contrat collectif pour fin 2018, en raison de directives plus strictes de la Finma. Garanto ne peut rien faire contre l'autorité fédérale de surveillance des marchés financiers. Mais nous allons nous efforcer de trouver des solutions mutuellement acceptables avec les caisses maladie existantes, et de continuer à proposer l'offre à nos membres. Nous recommandons l'assurance maladie CPT aux personnes envisageant un changement. Nous avons signé un contrat avec la CPT qui garantit une réduction de 10% sur l'assurance complémentaire jusqu'en 2020. La CPT est prête à accepter les membres de Garanto souhaitant changer, selon ses conditions (*admission possible jusqu'à 70 ans révolus, classement dans la tranche d'âge en fonction de l'âge effectif, cf. conditions d'admission à l'assurance complémentaire CPT*).

Secrétariat central

¹ Schultheis, Franz; Mau, Kristina & Vogel, Berthold Hrsg. (2014). Im öffentlichen Dienst: Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel. Bielefeld: transcript.

18.3886 Interpellation

VENTE DISCUTABLE DES APPARTEMENTS DE VACANCES DE LA CAISSE DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL DES DOUANES

Barbara Gysi, Groupe socialiste, Parti socialiste suisse

[...]

Cela étant, je prie le Conseil fédéral de répondre aux questions suivantes:

1. Pourquoi a-t-il changé d'avis en l'espace de 9 mois et décidé de vendre les appartements de vacances de la Caisse de prévoyance de l'AFD?
2. Est-il exact que la gestion des logements de vacances n'émerge pas au budget de la Confédération?
3. A-t-on examiné la possibilité de louer ces appartements à d'autres employés de la Confédération? Si non, pourquoi pas?
4. Le produit de l'aliénation des logements de vacances appartenant à la Caisse de prévoyance de l'AFD reviendrait-il à la caisse de pension ou alimenterait-il le budget de la Confédération?

Avis du Conseil fédéral du 7 novembre 2018

Même s'il est prévu de vendre les logements de vacances, le Conseil fédéral estime que la commission de la Caisse de prévoyance du personnel des douanes peut verser des contributions aux vacances des ayants droit sur la base de l'art. 2, let. d, de l'ordonnance concernant la caisse de prévoyance du personnel des douanes (RS 631.051).

1. En vertu de l'art. 3 de cette ordonnance, l'exploitation des logements de vacances doit couvrir

les frais. Par conséquent, les frais doivent être entièrement couverts par les loyers et les autres recettes visées à l'art. 6, al. 1, let. b, de l'ordonnance. Or une analyse approfondie des charges financières (notamment des frais de personnel et des frais informatiques) indique que la couverture des frais par l'exploitation n'est pas garantie à moyen terme. Dans le cadre des réformes structurelles de l'administration fédérale, le Conseil fédéral a défini une série de mesures qu'il souhaite poursuivre dans les différents départements. La vente des logements de vacances de la Caisse de prévoyance en fait partie. Une administration efficace doit se concentrer sur ses activités principales, et la mise à disposition de logements de vacances n'en fait pas partie.

2. Non. Comme mentionné ci-dessus, la couverture des frais par l'exploitation n'est pas garantie. Le déficit pèserait sur le budget de la Confédération, puisque les frais non couverts devraient être supportés par la fortune de la Caisse de prévoyance. Cette fortune, à affectation liée, est propriété de la Confédération suisse (art. 1, al. 1, de l'ordonnance).

3. Etendre le cercle des bénéficiaires de l'offre de logements de vacances pour le faire passer de 4700 collaborateurs de l'AFD à quelque 35 000 collaborateurs de l'administration fédérale au to-

tal engendrerait d'importantes charges supplémentaires pour la gestion des données et des réservations. Les investissements importants nécessaires notamment pour le personnel et l'informatique seraient difficiles à compenser même en cas d'amélioration du taux d'occupation et donc de

hausse des recettes générées par les loyers. En outre, cela contrevenirait au principe de l'AFD, qui est de concentrer ses efforts sur ses tâches principales, vu l'importance des enjeux futurs.

4. Conformément à la planification, le produit alimentera le budget de la Confédération.

Convocations

SECTION ROMANDIE

Assemblée générale: 16 février 2019

Notre Assemblée générale (AG) ordinaire se déroulera le **samedi 16 février 2019 à 10 h 30, au Musée national suisse, Château de Prangins, Av. Général Guiguer 3, CH-1197 Prangins**. Une visite de ce joyaux des musées nationaux est prévue durant l'après-midi.

Ordre du jour:

1. Ouverture de l'AG
2. Approbation du procès-verbal de la dernière AG
3. Lecture des différents rapports:
 - rapport du président
 - rapport du caissier
 - rapport des mutations

4. Convocations: Élection du comité 2019 – 2020
5. Assemblée des délégués 2019:
 - propositions
 - délégation de la section Romandie
6. Divers

Après l'AG, la section vous offrira un apéro.

Délai pour les propositions à l'attention de l'AG resp. la première Assemblée des délégués: le **01.02.2019**.

Délai des inscriptions: **01.02.2019**.

Le PV de l'AG de 2018 ne sera pas lu lors de l'AG. Il peut être demandé par e-mail auprès de: romandie@garanto.ch ou par poste: Garanto Section Romandie, c/o Florent Simonnet, 6, ch. de la Mousse, 1225 Chêne-Bourg.

Le Comité

Aux
personnes
qui parlent bien
de nous, aux optimistes
qui voient toujours le verre
à moitié plein, aux personnes qui
travaillent beaucoup, à celles qui pensent
que la solidarité prime, à celles nous ayant
demandé de l'aide, auxquelles nous avons donné
un coup de main, qui nous soutiennent, se battent
avec nous, à celles qui se sont affiliées, qui sont fières de
leur travail, qui veulent protéger leurs droits, aux personnes
propageant leur enthousiasme, à celles qui sont un peu découragées
mais pas résignées, à celles qui nous sont fidèles, à celles qui doutent
encore, à celles qui incitent à ne pas abandonner, à celles s'étant
engagées à nos côtés encore plus que nous pour la bonne cause, à
celles que nous aidons à y voir plus clair, à celles qui nous critiquent
sans nous mépriser, aux vrai-e-s collègues, à vous tous nous disons
merci du fond du cœur, merci pour votre soutien,
merci d'être avec nous,
Garanto souhaite
à toutes et tous un
★ JOYEUX NOËL ★



garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

Le journal du syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière

Il giornale del sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine

Foto: Fototeca AFD



Perdita di know-how ed efficienza

CONSIDERAZIONI INTERMEDIE SUL PROGRAMMA DAZIT

La prima riorganizzazione della DGD che mi viene in mente è quella del 1986/1987 sotto la direzione di Hans Lauri. Le strutture create allora hanno resistito in buona parte fino al 2015, sebbene periodicamente siano stati apportati cambiamenti organizzativi sotto forma di esternalizzazioni (informatica, contabilità del personale, servizi di traduzione) o assunzione di nuovi compiti (tasse sul traffico, imposte, tasse di incentivazione, contingenti doganali). Nel complesso l'AFD funzionava molto bene, non da ultimo grazie alla competenza del personale e a una gestione accorta.

Tutti erano comunque consapevoli della necessità di sottoporre l'organizzazione a verifica. Sorprese per contro la tempistica della riorganizzazione, decisa praticamente quando il direttore Rudolf Dietrich era prossimo al pensionamento. Nella primavera 2015, a lavori conclusi, tutti o quasi avevano solo parole d'elogio, inclusa l'ex capo del DFF, la consigliera federale Evelyne Widmer-Schlumpf. Per il personale interessato la riorganizzazione fu relativamente indolore, per qualcuno perfino vantaggiosa. Garanto si occupò di alcuni casi individuali e riuscì a trovare soluzioni valide.

Si sapeva in ogni caso che i cantieri non sarebbero mancati, ad esempio perché non era stata toccata la struttura parallela costruita negli anni in seno al comando delle guardie di confine. E anche a livello di informatica non filava tutto liscio. Nella primavera 2016 entrò in funzione il nuovo direttore e presto si disse: «Dopo la riorganizzazione è prima della riorganizzazione.»

Paravento DaziT

Sebbene DaziT sia stato avviato ufficialmente solo nel gennaio 2018, subito dopo l'entrata in funzione di

EVITARE IL PEGGIO!

Nella primavera 2017 sono iniziati i lavori in vista dell'istituzione dell'unità organizzativa Dogana. L'idea era quella di creare nuove strutture trasformando la divisione principale Procedure e esercizio e i circondari e di assegnare a questi ultimi i compiti/prodotti operativi della stessa divisione. Bisognava inoltre rivedere e adeguare i processi nei settori delle risorse, del personale, della formazione e dei tributi. Insomma, una riorganizzazione come non se ne erano mai viste all'Amministrazione federale delle dogane con conseguenze a livello di perdita di conoscenze e insicurezza tra il personale come non se ne sono mai viste a tutti i livelli e in tutti gli ambiti.

Qual'è il compito del sindacato Garanto davanti a questi stravolgimenti? Non possiamo evitare le riorganizzazioni dato che abbiamo sì il diritto di dire la nostra ma non quello di codecidere. Siamo tuttavia riusciti almeno a imporre il rispetto delle prescrizioni in materia di diritto del personale (LPers, OPers e piano sociale per l'Amministrazione federale). Inoltre, in collaborazione con la divisione del personale è stato possibile trovare soluzioni individuali per molti dei nostri soci.

Con «l'ulteriore sviluppo dell'AFD» si mira ora a unire le anime operative della dogana e del Corpo delle guardie di confine per creare una nuova unità sotto un'unica direzione in seno alla quale tutti i collaboratori saranno uniformati e armati in funzione dei compiti. Questo cambiamento assume però una dimensione politica sulla quale la consigliera nazionale Barbara Gysi ha attirato l'attenzione con l'interpellanza «Trasformazione dell'AFD da autorità fiscale ad autorità di sicurezza e relative conseguenze» (cfr. pag. 14).

Robert Bucher

Segue alla pagina 14 >

> Segue dalla pagina 13

Bock ci furono numerose decisioni e verifiche che non lasciavano presagire nulla di buono per il personale. Ad esempio la decisione presa tra il lusco e il brusco di trasferire il laboratorio all'Istituto federale di metrologia (METAS). Oppure il fatto che diverse unità organizzative, tra cui quelle che si occupavano di tributi o statistica del commercio esterno, hanno dovuto giustificare la loro permanenza in seno all'AFD. Nel gennaio 2017 un bollettino informativo ha annunciato una revisione globale con tanto di decentralizzazioni. Il progetto, denominato DaziT, è stato avviato in fretta e furia. I responsabili si sono messi a disposizione del personale per colloqui e informazioni, ma non hanno potuto evitare di suscitare l'impressione fatale che le decisioni importanti fossero già state prese. Oltre a ciò, non si capiva nemmeno chi tirasse i fili dietro le

quinte. A mio modo di vedere, anche argomenti oggettivi e fondati sono stati deliberatamente ignorati o stralciati perché considerati non pertinenti. Le decisioni organizzative hanno avuto conseguenze gravi per il personale. Ad esempio, a Berna si è assistito a una massiccia riduzione del personale a tutti i livelli e i posti non sono stati trasferiti tutti alle direzioni di circondario. La perdita di know-how è elevata. I processi di lavoro sono diventati in parte più complicati sia per l'Amministrazione che per i partner della dogana, ad esempio in materia di informazioni tariffali. Dove sarebbe il maggior valore? Non se ne individua nessuno.

Situazione difficile per il personale

Tutti i colleghi e le colleghe che hanno dovuto candidarsi a un nuovo posto si sono ritrovati tra le mani un contratto di lavoro con una riserva sulla classificazione. Sebbe-

ne il diritto in materia di personale federale preveda la garanzia dello stato esistente e una buona protezione almeno in termini finanziari, le modalità con le quali la direzione ha gestito la faccenda lasciano tracce pesanti nell'animo del personale. Molti si chiedono se i vertici capiscono e considerano l'attività finora svolta. Secondo me, sono soprattutto gli specialisti doganali e i quadri dirigenti con vent'anni o più di esperienza che hanno già raggiunto traguardi importanti a soffrire di questa situazione. Per forza di cose, continuano a fare il proprio dovere ma lealtà e voglia di farlo sono decisamente in caduta libera. Probabilmente nei sondaggi del personale molti sono già finiti nella categoria «dimissionari nell'anima». In ogni caso, i risultati del sondaggio 2017 parlano da sé.

Quanto dovrà durare la transizione?

A mio modo di vedere, si trascuri-

ra un altro aspetto: ad eccezione dell'app «QuickZoll» introdotta con eccessiva fretta, senza tener conto delle esigenze dell'utenza né delle disposizioni legali, finora non è stato realizzato un solo prototipo dell'AFD 4.0. Nemmeno a livello di basi legali è stata adeguata una virgola. E non parliamo dell'auspicato coordinamento internazionale. I sistemi e le procedure attuali dovranno quindi funzionare ancora a lungo, ma per garantire un adempimento dei compiti conforme alla legge serve personale motivato. Se si continuerà su questa strada, non ci si dovrà sorprendere se chi deve tirare il carro non lo farà più. A queste condizioni mi chiedo seriamente come farà DaziT ad andare in porto.

Karl Strohhamer

Karl Strohhamer è andato in pensione anticipatamente il 31 luglio 2018 dopo 44 anni di servizio. Il testo si fonda sulla sua esperienza e le sue considerazioni.

18.3885 Interpellanza

TRASFORMAZIONE DELL'AFD DA AUTORITÀ FISCALE AD AUTORITÀ DI SICUREZZA E RELATIVE CONSEGUENZE

Barbara Gysi, Gruppo socialista, Partito socialista svizzero

[...]

In considerazione di quanto precede, invito il Consiglio federale a rispondere alle seguenti domande:

1. Il nuovo Direttore delle dogane è in carica dal 1° aprile 2016. C'è un mandato per ristrutturare l'AFD? Se sì, quali sono le disposizioni?
2. Il nuovo orientamento implica la trasformazione da autorità fiscale a organo di sicurezza. Qual è l'opinione del Consiglio federale su tale intenzione?
3. In futuro i controlli formali, che oggi hanno grande importanza, saranno automatizzati. Ciò potrebbe causare diminuzioni delle entrate. Come valuta il Consiglio federale questa prospettiva?
4. Quali effetti avrà il nuovo orientamento previsto dall'AFD sull'effettivo del personale?
5. In che modo il nuovo orientamento previsto dall'AFD è in linea con DaziT?

6. L'AFD è un'autorità efficiente e molto ben vista dalla popolazione nonché dall'economia. Dispone di collaboratori altamente motivati, molti dei quali hanno un'esperienza pluriennale insostituibile. Questo aspetto non verrà messo in pericolo dal nuovo orientamento?

7. Il nuovo orientamento prevede che il personale porti l'uniforme e sia armato. Quali costi aggiuntivi bisogna considerare per la formazione e l'armamento?

8. Molti collaboratori dell'ex servizio civile hanno volutamente scelto questo lavoro. Vi è pertanto il pericolo di una massiccia «fuga» da parte di tali persone. Il Consiglio federale ne è consapevole?

9. Come cambierà il lavoro del CGCF? Quali saranno le esigenze in materia di formazione e perfezionamento?

Parere de Consiglio federale del 14 novembre 2018

Sulla base del messaggio del 15

febbraio 2017 concernente il finanziamento della modernizzazione e digitalizzazione dell'Amministrazione federale delle dogane (Programma DaziT; FF 2017 1473) e del relativo decreto federale del 12 settembre 2017 (FF 2017 5491), l'AFD attua il programma di digitalizzazione e di trasformazione DaziT. Per tale programma è stato approvato un credito complessivo di 393 milioni di franchi destinati al rinnovo totale delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC) dell'AFD. In tal modo è possibile operare una modernizzazione e digitalizzazione completa dell'AFD sotto il profilo organizzativo, pervenendo in particolare a una notevole semplificazione delle formalità doganali nonché a significativi guadagni di efficienza sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione. Secondo alcune stime, i costi di regolamentazione nel solo traffico transfrontaliero delle merci potrebbero ridursi di 125 milioni di franchi all'anno. Grazie a un più efficiente adempimento dei compiti doganali, il programma DaziT accresce anche la sicurezza del Paese. L'attuale organizzazione dell'AFD non corrisponde più alle esigenze odierne e future. I compiti sono organizzati in «compartimenti chiusi» e le differenti organizzazioni regionali della DOGANA e del CGCF si sovrappongono. La digitalizzazione cambierà in modo radicale l'organizzazione relati-

va all'adempimento dei compiti dell'AFD. Alla luce di queste considerazioni, il Consiglio federale risponde alle domande nel modo seguente:

1./5. È compito del direttore di un Ufficio garantire un'organizzazione efficace della sua unità amministrativa; ciò è ancora più importante nell'ambito del programma DaziT. Inoltre, il Direttore è a stretto contatto con il capidipartimento. Come già precisato nel messaggio DaziT, per realizzare interamente i vantaggi derivanti dal rinnovo totale delle TIC e dalla semplificazione dei processi doganali è necessario riorganizzare l'AFD.

2. Già oggi l'AFD è un organo di sicurezza. I suoi compiti di sicurezza derivano dai disposti federali di natura non doganale di cui all'articolo 95 della legge del 18 marzo 2005 sulle dogane (LD; RS 631.0). Le rispettive competenze sono disciplinate nell'articolo 100 e seguenti LD. Inoltre, in vari rapporti sulla politica di sicurezza della Svizzera (2010, 2016) il Consiglio federale definisce l'AFD come uno degli strumenti della politica di sicurezza del nostro paese. Anche la carta delle amministrazioni doganali dell'Unione europea del 12 luglio 2018 stabilisce che i compiti di un'amministrazione doganale

Segue alla pagina 15 >

> Segue dalla pagina 14

comprendono la garanzia della sicurezza della popolazione contro le minacce, incluse quelle per la salute e quelle derivanti da gravi forme di criminalità. Tra tali compiti rientrano in particolare i controlli dei documenti d'identità, delle persone e delle merci, al fine di impedire ai criminali di attraversare liberamente i nostri confini e di importare illegalmente, ad esempio, armi, esplosivi o precursori e utilizzarli per commettere dei reati. Per adempiere tale compito, l'AFD collabora con diversi servizi federali, in particolare con l'Ufficio federale di polizia.

3. È vero che oggi ai controlli formali viene attribuita grande importanza e che essi necessitano di troppe risorse. La digitalizzazione non comporterà una diminuzione dei controlli, bensì una parziale automatizzazione e un'esecuzione più mirata e maggiormente orientata ai rischi. In tal modo le entrate continueranno a essere garantite. Oggi l'AFD perde troppo tempo per i compiti amministrativi e ciò a discapito della sicurezza.

4. Attualmente si parte dal presupposto che le risorse liberate saranno quelle previste nel messaggio di DaziT. I cambiamenti a livello organizzativo e il rispettivo scadenziario consentono un'attuazione senza licenziamenti.

6. Il Consiglio federale concorda con l'autrice dell'interpellanza che il personale è motivato e che l'AFD è molto ben vista dalla popolazione. L'obiettivo di DaziT è impiegare la maggior parte del personale per controlli orientati ai rischi nel traffico di merci, servizi e persone. Il Consiglio federale è convinto che il

nuovo orientamento porterà a nuovi e impegnativi campi di attività, il che rafforzerà la motivazione e la consapevolezza dei collaboratori dell'AFD.

7. Al momento non è possibile fornire informazioni al riguardo. Occorre tuttavia precisare che già ora gran parte del personale dell'AFD dispone di abiti di servizio e che l'articolo 228 dell'ordinanza del 1° novembre 2006 sulle dogane (OD; RS 631.01) autorizza una parte del personale a impiegare un'arma.

8. Ogni cambiamento organizzativo presenta nuove opportunità ma anche insidie. Per tale motivo è importante che la comunicazione avvenga in modo aperto, sincero e trasparente. Inoltre è necessario accordare particolare attenzione all'ulteriore sviluppo dei profili professionali, rendendoli interessanti sia per i collaboratori attuali sia per quelli futuri.

Nel bollettino informativo citato dall'autrice dell'interpellanza si fa perciò riferimento al coinvolgimento dei partner sociali da parte del Consiglio di Direzione dell'AFD. Già oggi avvengono colloqui a cadenza regolare sul tema in questione.

9. A medio termine, l'AFD disporrà di un unico «corpo del personale» con una formazione di base uniforme e specializzazioni negli ambiti del personale, delle merci e dei mezzi di trasporto. A tale scopo ci si può basare in gran parte sulle attuali formazioni. L'obiettivo è impiegare l'intero personale dell'AFD in modo più flessibile e orientato ai rischi. Non è tuttavia ancora possibile quantificare le esigenze in materia di formazione e perfezionamento.



Il settore pubblico era lo zoccolo duro lavorativo e sociale della società moderna. Le nostre visioni di un rapporto lavorativo normale e di una carriera soddisfacente sono ancora ancorate in massima parte alle condizioni d'impiego nel settore pubblico. Tuttavia in questi ultimi anni ampi settori del servizio pubblico si sono tramutati da un settore di stabilità del mondo lavorativo in un ambiente nel quale regnano sempre più precarietà, insicurezza e labilità nelle relazioni di lavoro.

Erosione dell'etica nel servizio pubblico

Anche se i profondi cambiamenti nei servizi pubblici comportano delle rilevanti conseguenze per le forze lavorative per gli impiegati i cambiamenti simbolici nel loro campo lavorativo non sono meno importanti. Alle ristrutturazioni si collegano importanti spostamenti nelle gerarchie e posizioni ma anche nei procedimenti lavorativi e nelle funzioni dai quali conseguono status e considerazione. Nella percezione soggettiva delle metamorfosi del lavoro sono pertanto di rilevanza centrale a fianco delle questioni di ripartizione le condizioni di riconoscimento. Se vengono a cadere gli ordinamenti simbolici le mutazioni nelle istituzioni sottraggono i fondamenti delle forme di riconoscimento connesse. Questi cambiamenti toccano l'identità professionale e l'autostima dell'impiegato. Inoltre gli impiegati nel settore pubblico hanno, di regola, vissuto una specifica socializzazione professionale. Nuovi obiettivi delle organizzazioni e i cambiamenti delle esigenze poste agli impiegati sono in conflitto con

gli orientamenti normative interiorizzati.

Nei dibattiti pubblici di inizio millennio, precipuamente il fulcro dell'occupazione pubblica, ovvero lo statuto di funzionario, è stato tematizzato quale fardello collettivo e indicato come elevato fattore di costo che doveva essere ridotto. Questo statuto è poi stato praticamente abolito a livello federale con una votazione popolare nell'anno 2000. Anche a livello regionale circa la metà dei Cantoni hanno agito di conseguenza. Fanno eccezione solo alcuni gruppi di persone con funzioni di sovranità quali giudici, ispettori finanziari e anche poliziotti. I conflitti di considerazione toccano tuttavia anche i precedenti funzionari in quanto non è più considerato l'amministrare e il garantire un servizio al cittadino ma con la commercializzazione, il New Public Management e la privatizzazione assumono maggior importanza l'orientamento alla vendita, la consapevolezza dei costi e il guadagno, cosa che poi si traduce in casi come quello di una tradizionale istituzione quale l'ufficio postale diventa simile a un supermercato o a un chiosco. In questo modo i cambiamenti nel servizio pubblico possono tradursi in una «deistituzionalizzazione» di status e riconoscimento. Ma come influenzano questi cambiamenti sulla autoconsiderazione, la percezione del ruolo e l'etica professionale dell'impiegato?

Stati d'animo e autostima nel servizio pubblico

Il nostro lavoro è scaturito da un progetto tri-nazionale sulla situa-

PERDITA DI ORGOGLIO PROFESSIONALE

Riflessioni sulle condizioni di lavoro nel servizio pubblico alle luce di segnali neoliberali.

Questo articolo è una ristampa leggermente abbreviata dell'articolo «Da ufficio postale a supermercato», pubblicato per la prima volta nella rivista dell'Associazione del personale della Confederazione, APC-Magazin-e 06/16.

Liberalizzazioni, privatizzazioni e risparmi nell'ambito delle prestazioni di servizio pubblico hanno modificato profondamente le condizioni d'impiego e di Lavoro presso la Confederazione come pure nei Cantoni e nei Comuni. Lavorare nel servizio pubblico un tempo significava sicurezza e futuro garantito come pure opportunità di carriera professionale.

Segue alla pagina 16 >

> Segue dalla pagina 15

zione lavorativa nel servizio pubblico¹. Da una base di circa 150 interviste qualitative negli ambiti dei servizi postali, dei servizi di sanità e nelle amministrazioni comunali abbiamo estrapolato una costellazione di casi. In base a questi casi specificiamo diverse esperienze e esempi soggettivi nei diversi settori lavorativi con un'importanza particolare rivolta a domande concernenti la correttezza e la giustizia. Dato che le nostre analisi empiriche sono state svolte a livello cantonale e comunale le riflessioni e i risultati empirici presentati possono essere riferiti solo in modo indiretto a livello di impiegati della Confederazione. Tuttavia le tendenze evolutive analizzate e gli atteggiamenti e gli stati d'animo rilevati possono essere analogamente pertinenti e paragonabili.

La Posta da questo punto di vista è un esempio significativo per l'esame della trasformazione del servizio pubblico. Lo scorporamento dall'amministrazione pubblica e la formale privatizzazione in una azienda nell'ambito di un mercato completamente liberalizzato si coniuga perfettamente con un'ampia razionalizzazione e commercializzazione delle offerte di servizio. In seguito alla costante pressione sui tempi di lavoro dovuta alla ristrutturazione del lavoro diventa praticamente impossibile mantenere le esigenze attuali di relazioni soddisfacenti con i cittadini e meglio i e le clienti. Con una cultura del lavoro si perde contemporaneamente uno specifico orientamento al benessere generalizzato che per molti lavoratori era diventato una parte della loro identità professionale. A queste condizioni è ancora possibile trovare degli indicatori empirici per la sopravvivenza di un'etica di servizio pubblico e se si quali forme di espressione potranno assumere?

[...]

Gli alti costi di ipotetiche razionalizzazioni

I cambiamenti nella Posta hanno anche provocato risentimento strumentale di impiegati toccati

nella loro identità professionale. In ogni caso questa professione, in un modo o nell'altro offre relativamente poche opportunità di identificazione. L'orgoglio professionale sembra essere svanito in seguito ai forti carichi lavorativi che le costanti esigenze richiedono.

Identità, anche identità professionali, non sono consolidate e neppure omogenee e uniformi. Mentre in uno dei coinvolti si nota una offesa dei suoi valori morali e del suo onore («lo trovo ripugnante») altri sono piuttosto irritati dalla perdita del capitale simbolico («...come un venditore di supermercato» di un impiegato allo sportello, «...come un semplice fattorino» di un postino che si vede relegato al semplice aspetto fisico del lavoro). Alcuni impiegati hanno tuttavia accettato le trasformazioni quando per esempio il compito «di vendere» rientra nella loro consapevolezza piuttosto che l'inserimento in una struttura burocratica. Effettivamente abbiamo constatato che nei cambiamenti delle esigenze e negli ordinamenti simbolici non ci sono alternative. Tuttavia solo pochi sono i vincenti e il loro profitto è relativo nel senso che globalmente perdono poco mentre le aumentate esigenze alla lunga diventeranno vere sfide.

Quali prognosi possiamo trarre per il futuro del servizio pubblico alla luce di questo scenario? Le recenti reazioni della popolazione all'annuncio di massicce riduzioni degli uffici postali mostrano che il servizio pubblico viene tuttora apprezzato quale simbolo dei diritti democratici a un servizio globale. Queste limitazioni sono state decise politicamente «... e possono anche essere annullate!» In questo caso i fruitori, vedi il popolo, devono far valere le loro esigenze e non accettare passivamente questi tagli. Se il silenzioso rimpianto per una continua perdita si tramuterà in resistenza e in protesta politica rimane una questione empirica.

Franz Schultheis, Professore di Sociologia, Università San Gallo

La prossima edizione di «Garanto» uscirà il 1° febbraio 2019.

DALLA SESTA SEDUTA DEL COMITATO CENTRALE CON I PRESIDENTI SEZIONALI (19 OTTOBRE)

I presenti hanno

- preso atto del memorandum of understanding appena sottoscritto,
- constatato con piacere che le finanze di Garanto sono solide e prevedono un nuovo utile,
- accolto positivamente il nuovo layout della homepage e il menu di navigazione,
- approvato la strategia di comunicazione che prevede di non produrre i contenuti solo per il giornale e hanno lodato il nuovo layout della newsletter,
- proposto di organizzare nel 2019

un corso di formazione 2 in tedesco e un corso 1 in francese.

I presenti hanno

- deciso di ridurre a 6 il numero delle edizioni del giornale per il 2019,
- nominato Roland Liebi e Bernd Talg delegati al prossimo congresso USS,
- deciso di sostenere la candidatura di Barbara Gysi alla presidenza dell'USS dopo un giro di presentazioni e intense discussioni.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

CONTRATTI COLLETTIVI CON LE CASSE MALATI

Le casse malati HELSANA e SWICA hanno disdetto il contratto collettivo per fine 2018 a seguito di un inasprimento delle direttive deciso dalla FINMA. Garanto non può fare nulla contro l'Autorità federale di vigilanza ma si adopererà per trovare soluzioni consensuali con le casse malati e continuare a garantire ai soci offerte equivalenti. A chi sta valutando di cambiare cassa consigliamo di rivolgersi alla CPT con la quale abbiamo sottoscritto un contratto che garantisce uno sconto del 10% sulle assicurazioni complementari fino al 2020. La CPT è disposta ad accogliere alle proprie condizioni i soci di Garanto che desiderano cambiare cassa (*affiliazione fino al 70° anno d'età, attribuzione nel gruppo di età in base all'età effettiva, cfr. condizioni assicurazioni complementari CPT*).

Il segretariato centrale

Convocazioni

SEZIONE TICINO

Assemblea ordinaria 2019

Gentili colleghe, stimati colleghi,

Siete calorosamente invitati all'Assemblea ordinaria della Sezione Ticino, che si svolgerà **venerdì 8 febbraio 2019** nella NUOVA sala del consiglio comunale presso il centro polivalente «I Cuntitt» ore **18.30 a Castel San Pietro**.

Il nuovo centro si situa adiacente al Municipio e **non** dispone di parcheggi pubblici, per cui vi invito a volere usufruire dei parcheggi

del centro scolastico, del cimitero oppure di centro paese! Grazie.

Gradita ospite l'autorità comunale con l'intervento del Sindaco **Alessia Ponti!**

Durante l'assemblea è previsto un ampio momento dedicato al dibattito, dove i partecipanti avranno l'opportunità di discutere di qualsiasi tematica di attualità.

Al termine dell'Assemblea verrà offerto a tutti i presenti un ricco aperitivo!

Vi aspettiamo numerosi!

*Roberto Messina
Presidente della Sezione Ticino*

¹ Franz Schultheis; Kristina Mau & Berthold Vogel Hrsg. (2014). Im öffentlichen Dienst: Kontrastive Stimmen aus einer Arbeitswelt im Wandel. Bielefeld: transcript.

18.3886 Interpellanza

VENDITA DISCUTIBILE DELLE ABITAZIONI DI VACANZA DELLA CASSA DI PREVIDENZA DEL PERSONALE DELLE DOGANE

Barbara Gysi, Gruppo socialista, Partito socialista svizzero

[...]

Invito il Consiglio federale a rispondere alle seguenti domande:

1. Perché in nove mesi il Consiglio federale ha cambiato la propria opinione e vuole ora vendere le abitazioni di vacanza?
2. È vero che la gestione delle abitazioni di vacanza non incide sul bilancio della Confederazione?
3. È stato verificato se gli appartamenti possano essere affittati anche da altri impiegati dell'Amministrazione federale? In caso negativo, perché non è stato fatto?
4. I proventi della vendita delle abitazioni di vacanza della Cassa di previdenza confluirebbero nei conti della Cassa di previdenza o nel bilancio della Confederazione?

Parere del Consiglio federale del 7 novembre 2018

Anche se la vendita delle abitazioni di vacanza è pianificata, il Consiglio federale ritiene possibile che la commissione della Cassa di previdenza possa versare agli aventi diritto dei contributi per le vacanze, sulla base dell'articolo 2 lettera d dell'ordinanza sulla Cassa di previdenza del personale delle dogane.

1. Ai sensi dell'articolo 3 della suddetta ordinanza, l'esercizio delle abitazioni di vacanza deve coprire le spese. Di conseguenza, le spese devono essere integralmente coperte con i redditi locativi e con altre entrate secondo l'articolo 6 capoverso 1 lettera b dell'ordinanza in questione. Da un'analisi approfondita degli oneri finanziari

(in particolare spese di personale e di informatica) è emerso che la copertura delle spese mediante l'esercizio non è garantita a medio termine. Nell'ambito delle riforme strutturali dell'Amministrazione federale, il Consiglio federale ha stabilito l'ordine di priorità delle misure da attuare nei singoli Dipartimenti. La vendita delle abitazioni di vacanza della Cassa di previdenza è una di queste misure. Un'amministrazione efficace deve occuparsi innanzitutto dei compiti principali e la messa a disposizione di abitazioni di vacanze non rientra tra tali compiti.

2. No. Come già spiegato in precedenza, la copertura delle spese mediante l'esercizio non è garantita. Un disavanzo inciderebbe sul bilancio della Confederazione, dato che le spese supplementari verrebbero coperte dal patrimonio della Cassa di previdenza. Quest'ultimo è a destinazione vincolata e di proprietà della Confederazione Svizzera (art. 1 cpv. 1 or-

dinanza sulla Cassa di previdenza del personale delle dogane).

3. Un ampliamento della cerchia dei beneficiari dell'offerta di abitazioni di vacanza, dagli attuali circa 4700 collaboratori dell'Amministrazione federale delle dogane (AFD) ai circa 35000 collaboratori dell'Amministrazione federale, comporterebbe un notevole onere supplementare per quanto riguarda la gestione dei dati e delle prenotazioni. I conseguenti notevoli investimenti, necessari soprattutto nell'ambito del personale e dell'informatica, sarebbero comunque difficili da compensare, anche con un maggiore sfruttamento delle abitazioni e dunque un aumento dei redditi locativi. Inoltre, un simile ampliamento sarebbe contrario al principio dell'AFD, la quale intende concentrarsi sui suoi compiti principali in vista delle importanti sfide future.

4. La pianificazione prevede che i proventi confluiscono nel bilancio della Confederazione.

www.garanto.ch

A
 chi
 parla
 bene di
 noi, a chi
 è ottimista e
 vede il bicchiere
 sempre mezzo pieno, a
 chi lavora molto, a chi crede
 che la solidarietà è sempre al primo
 posto, a chi ci ha chiesto aiuto, a chi ci
 dà una mano, a chi ci sostiene, a chi si batte
 con noi, a chi si è affiliato, a chi è fiero del lavoro
 che fa, a chi vuole tutelare i suoi diritti, a chi è "spacciatore"
 di entusiasmo e lo diffonde, a chi è un po' sfiduciato ma non
 rassegnato, a chi ci è fedele, a chi ancora dubita, a chi ci sprona
 a non mollare, a chi si è impegnato con noi e più di noi per la giusta
 causa, a chi diamo una mano a vederci più chiaro, a chi ci critica ma non
 disprezza, a chi è un vero collega, a tutti voi diciamo grazie di cuore,
 grazie del vostro sostegno,
 grazie di stare con noi,
 Garanto augura a tutti
 ★ BUON NATALE ★



Pressespiegel

«[...] Erschwerend für die Umsetzung der Reorganisation könnte hinzukommen, dass es um die Stimmung in der EZV ohnehin nicht zum Besten steht. So war ihr Direktor Christian Bock, der seit 2016 im Amt ist, bereits vorher zum Teil heftiger interner Kritik ausgesetzt. Diese fand unter anderem Ausdruck in einer anonymen Leserzuschrift, welche die Gewerkschaftszeitung «Garanto» im April publiziert hat. Darin wird Bock als «irrlüchternes Rüppelstilzchen» bezeichnet, das vom Zollhandwerk nichts verstehe. [...]»

(NZZ, 26.10.2018, S. 15)

«[...] Wie die NZZ Ende Oktober berichtete, plant die EZV eine fundamentale Reorganisation. Die operativen Teile von Zoll und GWK sollen zu einer neuen Einheit unter einer gemeinsamen Leitung zusammengeführt werden. Im Zuge dieses Umbaus sollen auch bisher zivile Zöllner bewaffnet und uniformiert werden.

Diese Pläne sorgen unter zivilen Mitarbeitern für Unruhe. Dies zeigen mehrere anonyme Leserbriefe, die in der Gewerkschaftszeitung «Garanto» erschienen sind. Offiziell wurde die Politik noch nicht über dieses Vorhaben informiert. Nachdem SP-Nationalrätin Barbara Gysi den «Umbau von der Fiskalbehörde zur Sicherheitsbehörde» zum Thema gemacht hat, wird sich der Bundesrat aber zu den Plänen äussern müssen.»

(NZZ, 14.11.2018, S. 15)

Mitgliederpost

Sehr geehrter Herr Bock

An der GV 2018 von Garanto in Schaffhausen hörte ich Ihnen genau zu. Dabei haben Sie erwähnt, dass Sie in den Augen Ihrer Kinder ein Held seien! Wissen die Kinder überhaupt, was ein Held ist?

Meiner Meinung nach setzt sich ein Held für die Schwachen ein. Wann haben Sie sich für die Schwachen innerhalb der Zollverwaltung eingesetzt?

Es ist Ihnen und Ihrem Gefolge vermutlich nicht bewusst, aber die Eidgenössische Zollverwaltung hat bereits sehr gut funktioniert, bevor Sie am 1.4.2016 dieses Amt übernommen haben.

Einige Fragen sind bei mir als Nichtjurist aufgetreten:

- Welche Qualitäten braucht man als Chef bei der Bundesverwaltung, damit man anstatt 450 Angestellte zehnmal so viel Mitarbeitende führen kann?
- Sind nur noch Akademiker (Juristen und ehemaligen Polizeioffiziere aus anderen Organisationen, welche vom Zoll keine Ahnung haben) für Führungspositionen bei der Zollverwaltung geeignet?
- Sucht sich die Zollverwaltung bei der Rekrutierung von Zoll- und Grenzschutzpersonal (Grundausbildung) die falschen Leute aus, damit diese ja keine Position in der Geschäftsleitung einnehmen können?
- Sind Sie als oberster Angestellter der Zollverwaltung nicht für alle Mitarbeitenden verantwortlich?
- Ist Ihnen noch nicht aufgefallen, dass alle Mitarbeitenden für die Zollverwaltung wertvoll sind und nicht nur Personen, welche Ihnen nahestehen oder Ihnen vielleicht nützlich sind?
- Wieso wehren Sie sich nicht für Errungenschaften des Personals (WOKA, Mietzinszuschuss etc.)?

Als Direktor der Zollverwaltung, haben Sie nicht nur Würde, sondern auch eine Bürde.

Sicher haben Sie auch noch einen politischen Vorgesetzten, von diesem will ich jetzt gar nicht gross schreiben, denn dieser ist nicht besser als seine Vorgänger. Würde ich schreiben, was er alles Gutes getan hat, wäre dies vermutlich mit drei Zeilen geschrieben. Was er alles nicht gut gemacht hat, würde sicher eine ganze Seite ausfüllen. Nur wenig oder gar nichts für das Personal, beste Armee der Welt (was er hinterlassen hat, wissen wir alle), Duldung von Spesenexzessen und mehr.

Besten Dank und der Mitgliedschaft von Garanto ein frohes Weihnachtsfest.

Jürg Grüter, ehemaliger Grenzwächter

Sehr geehrter Herr Bundesrat Maurer

Vor einigen Tagen habe ich die Garanto-Zeitung für die Mitarbeiter der Zollverwaltung bekommen. Tief bestürzt habe ich die Artikel über den Verkauf der WOKA-Ferienwohnungen gelesen. In der Fragestunde des Nationalrates vom 24.9.2018 erklärten Sie, dass der Bundesrat beschlossen habe, die Ferienwohnungen der WOKA zu verkaufen. Sie sagten, dass es in Anbetracht der künftigen Herausforderungen für die Zollverwaltung wichtig sei, sich auf ihre

Kernaufgaben zu konzentrieren. Die Führung von Ferienwohnungen gehörten nicht zu diesen.

Zu diesen Äusserungen gebe ich Ihnen zum Teil recht, muss aber folgenden Einwand anbringen: Sie sind der oberste Boss der Zöllner und Grenzwächter. Da müssten Sie doch das Interesse haben, dass es den Mitarbeitern möglichst gut geht und sie dadurch voll motiviert sind. Mit dem Verkauf der Ferienwohnungen schüren Sie nur grossen Unmut und Unverständnis.

Sie wollen die Einnahmen vom Verkauf der Ferienwohnungen der Bundeskasse zuführen. Dabei vergessen Sie aber, dass Sie viele Familien der Mitarbeiter unglücklich machen, weil sie sich nun keine günstigen Ferien mehr leisten können. Ich bin ein pensionierter Grenzwächter und 75 Jahre alt. Ich versichere Ihnen, dass ich immer froh war, wenn ich mit meiner Familie in eine bezahlbare Ferienwohnung der WOKA konnte.

Ich hoffe nun, dass die verantwortlichen Personen im Bundeshaus auf wichtigere Gedanken kommen, als ein langjähriges Werk wie die WOKA zu zerstören, die es bis jetzt Familien mit niedrigem Einkommen ermöglicht, schöne Ferien zu verbringen.

Ein besserer Gedanke als die Ferienwohnungen zu verkaufen wäre zum Beispiel, endlich die Gebühren für den Gotthard- und den San-Bernadino-Tunnel einzuführen. Dies brächte mehr Geld in die Bundeskasse als der Verkauf von Ferienwohnungen. [...] Ich habe ausgerechnet, dass heute 12,8 Milliarden Franken mehr in der Bundeskasse wären, wenn man den Gotthardtunnel seit der Eröffnung im Jahre 1982 mit einer Taxe von zehn Franken pro Fahrzeug besteuert hätte. Ich habe absichtlich nur eine solche Gebühr genommen, weil diese jeder Fahrzeugführer bezahlen würde.

Mit solchen grossen Einnahmen könnte zum Beispiel die AHV finanziert werden. Ja, es wäre sogar endlich möglich, die AHV zu erhöhen, was unbedingt nötig ist. Das Parlament sollte sich mit solchen wichtigen Themen befassen und die Finger von einem grossartigen Sozialwerk wie der WOKA lassen. Damit würden Sie, Herr Maurer, dazu beitragen, ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen und auf lange Zeit den Arbeitsfrieden zu sichern.

Mit freundlichen Grüssen

*Hans Schweizer,
pensionierter Grenzwächter*

Die Kernaufgaben der EZV

In der Stellungnahme des Bundesrates zur Interpellation von Barbara Gysi (siehe Seiten 5, 12, 17) wird argumentiert, dass eine effiziente Verwaltung sich primär um das Kerngeschäft zu kümmern hat. Das mit den Kernaufgaben ist jedoch eine faule Argumentation.

Wenn es unseren obersten Chefs passt, spielt es nämlich überhaupt keine Rolle, ob etwas dazu gehört oder eben nicht. Ich habe in den NEWS den Beitrag «Langlauf-Weltcup-Auftakt in Ruka (FIN). Die Athleten sind bereit» gelesen. Da ist es mir wieder einmal in den Sinn gekommen, dass wir Hochleistungssportler in unserer EZV haben, die einen beträchtlichen Teil ihrer Arbeitszeit damit verbringen, zu trainieren. Wahrlich kein Kernauftrag!

Es geht mir nicht darum, das Sportwesen generell in Frage zu stellen, es geht mir darum, dass das mit den Kernaufgaben meiner Meinung nach eine faule Argumentation ist.

*Frank Zimmerli,
Präsident Sektion Schaffhausen*

Rechtliches und finanzielles Desaster

Mit der Änderung der Tabaksteuerverordnung vom 29. April 2015, also vor der Reorganisation der OZD, beschloss der Bundesrat, den Wasserpfeifentabak dem Feinschnitttabak gleichzustellen und damit höher zu besteuern. Die damals zuständige Hauptabteilung hiess «Recht und Abgaben». Die Anpassung wurde ohne Begründung lediglich auf dem Zirkularweg bekanntgegeben. Presseberichten ist jedoch zu entnehmen, dass damit dem Schmuggel in die EU ein Riegel vorgeschoben werden sollte. Vorher war die Steuer in der Schweiz erheblich tiefer als im angrenzenden Ausland («20 Minuten» vom 7.5.2015). Die Massnahme scheint ihre Wirkung nicht verfehlt zu haben. Die Importmenge ging in der Folge massiv zurück (2014 über 800 t, 1. Halbjahr 2015 362 t, 2. Halbjahr 2015 12,4 t, 2016 34 t; Quelle «Swiss-Impex»).

Ein Importeur war mit der Steuererhöhung nicht einverstanden und reichte gegen eine Veranlagungsverfügung vom August 2015 Beschwerde ein. In seinem Urteil vom 6. April 2017 kommt das Bundesverwaltungsgericht zum Schluss, dass der Bundesrat mit

Fortsetzung auf Seite 19 >

> Fortsetzung von Seite 18

der Änderung vom 29. April 2015 gegen das abgabenrechtliche Legalitätsprinzip verstossen habe. Die Verordnungsänderung erweise sich als gesetzes- und verfassungswidrig. Das Urteil wurde von der OZD mit einer Beschwerde beim Bundesgericht angefochten. Ebenso hat die Bundesversammlung in der Frühjahrssession 2017 eine Änderung des Tabaksteuergesetzes beschlossen, welche seit dem 1. September 2017 in Kraft ist. Vor kurzem hat die OZD jedoch die Beschwerde vor Bundesgericht zurückgezogen (Verfügung vom 13.11.2018, 2C_454/2017). Ausschlaggebend war wohl die Niederlage in einem ähnlichen Verfahren.

Das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom April 2017 ist somit rechtskräftig und bedeutet nichts anderes, als dass zwischen dem 29. April 2015 und dem 31. August 2017 keine gültige Rechtsgrundlage für die Steuererhöhung bestand. Dies dürfte für den Bund gravierende Konsequenzen haben (tieferer Steuersatz, Entschädigungen, eventuelle Schadenersatzforderungen, Glaubwürdigkeit usw.). Man darf darauf gespannt sein, ob jemand für das allfällige rechtliche und finanzielle Desaster die Verantwortung übernehmen muss.

Karl Strohhammer



garanto

<p>Erscheinung Parution Publicazione</p>	<h1>2019</h1>	<p>Redaktionsschluss Délai de rédaction Termine di redazione</p>
---	---------------	---

①	1. Februar / 1 février / 1 febbraio	18. Januar / 18 janvier / 18 gennaio
②	10. Mai / 10 mai / 10 maggio	26. April / 26 avril / 26 aprile
③	12. Juli / 12 juillet / 12 luglio	28. Juni / 28 juin / 28 giugno
④	13. September / 13 septembre / 13 settembre	30. August / 30 août / 30 agosto
⑤	8. November / 8 novembre / 8 novembre	25. Oktober / 25 octobre / 25 ottobre
⑥	13. Dezember / 13 décembre / 13 dicembre	29. November / 29 novembre / 29 novembre

Garanto-Zeitung: 2019 mit sechs Ausgaben

Journal de Garanto: Six éditions en 2019

Giornale di Garanto: Sei edizioni nel 2019

Haller + Jenzer AG
 Druckzentrum
 3401 Burgdorf
 Telefon 034 420 13 13
 www.haller-jenzer.ch

WIR DANKEN FÜR DIE GUTE ZUSAMMENARBEIT UND WÜNSCHEN EIN ERFOLGREICHES NEUES JAHR!
NOUS VOUS REMERCIONS DE VOTRE BONNE COLLABORATION ET VOUS SOUHAITONS PLEIN SUCCÈS POUR LA NOUVELLE ANNÉE!
VI RINGRAZIAMO DELLA VOSTRA BUONA COLLABORAZIONE E VI AUGURIAMO TANTO SUCCESSO PER L'ANNO NUOVO!

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Garanto

Redaktor:
Johannes Gruber

Redaktionsadresse:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66, Fax 031 379 33 60

Erscheinungsweise:
2018: 7-mal (freitags)
Website: www.garanto.ch

Redaktionsschluss:
I. d. R. Donnerstag der Vorwoche, 16 Uhr
s. www.garanto.ch/Zeitung Garanto/

Druck und Versand:
Haller + Jenzer AG, Buchmattstrasse 11,
Postfach 1225, CH-3401 Burgdorf
Tel. 034 420 13 13, Fax 034 420 13 18

Inserate:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Auflage: 3476 Ex.
(WEMF-beglaubigt, März 2017)

**Wir lassen dich nicht
im Regen stehen!**

**Nous ne te laisserons pas
sans protection !**

**Non ti lasciamo solo
contro le avversità!**

**Werde jetzt Mitglied und du erhältst einen Regenschirm
Deviens membre maintenant et tu recevras un parapluie
Aderisci ora! Riceverai un ombrello**

www.garanto.ch | info@garanto.ch

AZB
3400 Burgdorf