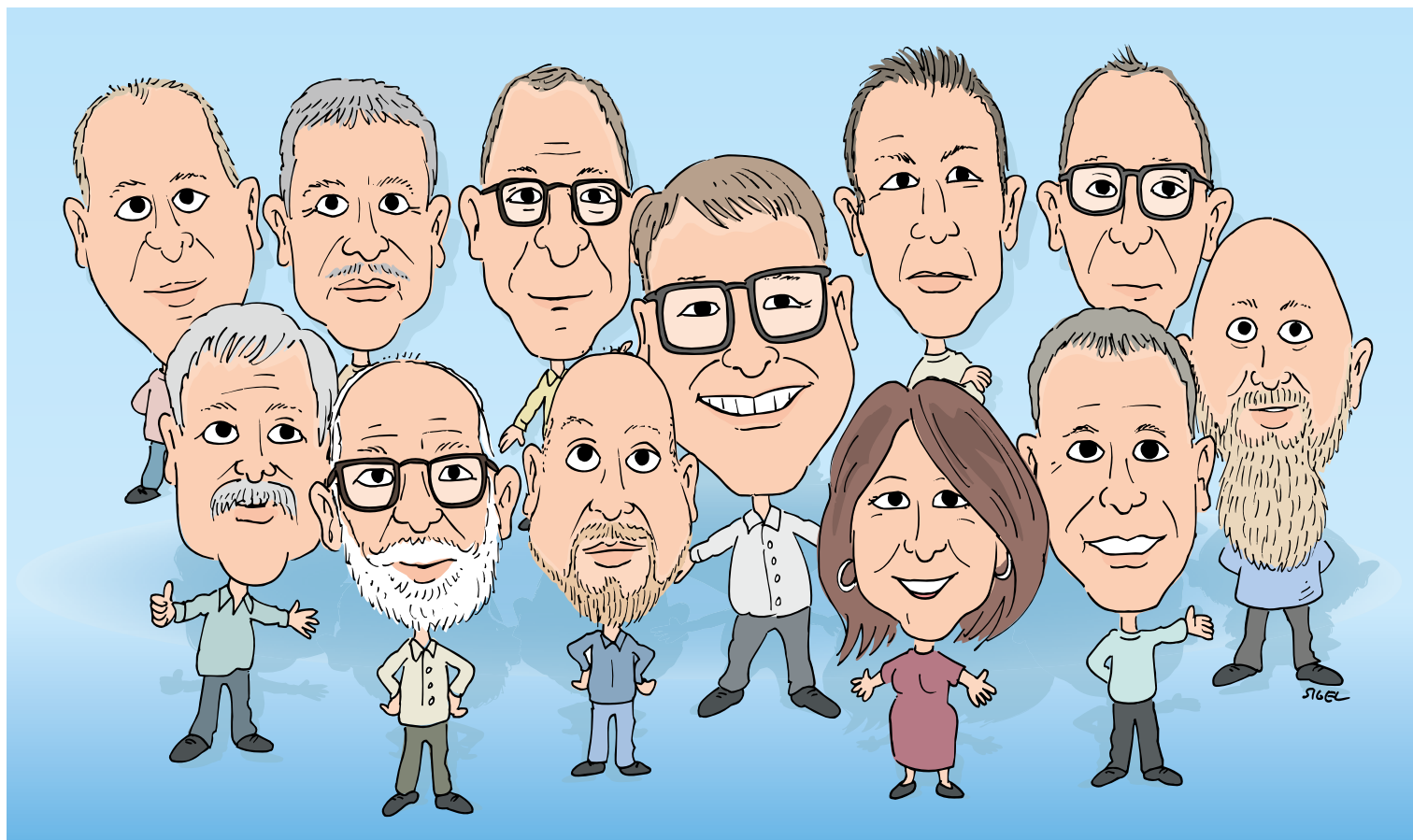


garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des
Zoll- und Grenzschutzwachpersonals

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



Der neue Zentralvorstand

Bild: Beat Sigel

GEMEINSAM DIE HERAUSFORDERUNGEN ANGEHEN!

Ein Bericht von der ersten Sitzung des neuen Zentralvorstandes.

Am 28. und 29. Oktober 2020 tagte zum ersten Mal der neu zusammengestellte Zentralvorstand. Der wiederum massive Anstieg neuer Corona-Fälle verunmöglichte jedoch die komplette Durchführung der Sitzung mit physischer Präsenz: Der erste Tag fand genau zu der Zeit statt, als der Bundesrat entschied, die Personenlimite bei Versammlungen wieder drastisch anzuschrauben. Am zweiten Tag griffen wir dann kurzerhand auf Zoom zurück und führten die Sitzung von zu Hause aus weiter. Doch Corona selbst war dann nur am Rande ein Thema.

Strategie für die nächsten Jahre

Am ersten Tag, bei Präsenz aller Mitglieder vor Ort, wurde über die Strategie der nächsten Jahre bis 2024 diskutiert. Dabei kristallisierten sich folgende wichtige Eckpfeiler beziehungsweise Herausforderungen für unsere Gewerkschaft heraus:

1. Unsere Rolle im Verhältnis zur EZV muss geklärt werden: Wir sind die wichtigste Anspruchsgruppe für das Personal. Wir verhandeln hart. Wir sind der Garant, dass die Transformation gelingt. Auch unserer Kon-

kurrenz muss klar sein, dass wir die treibende Kraft bei den Verhandlungen sind: Wir haben genaue Vorstellungen und Forderungen, wir sind transparent und arbeiten zusammen, wir übernehmen den Lead und informieren transparent.

2. Unsere aktiven Gewerkschaftsmitglieder müssen vor Repressalien geschützt werden – es darf nicht mehr vorkommen, dass Mitarbeitende dienstlich sanktioniert werden, wenn sie im Auftrag von Garanto verhandeln oder intervenieren.

3. Wir fordern, dass ein Sozialplan entwickelt wird: Garanto muss diesen in Verhandlungen aktiv aushandeln statt lediglich konsultiert zu werden.

4. Unsere Kommunikation muss sichtbar werden, die verschiedenen Medien gilt es gezielt für die Verbesserung des Images unserer Gewerkschaft einzusetzen.

5. Die Sozialpartnerschaft mit der EZV hat in der letzten Zeit stark gelitten, diese muss unbedingt wiederhergestellt werden.

Fortsetzung auf Seite 2 >



SOLLEN DIE ZÖLLE AUF INDUSTRIEPRODUKTEN ABGESCHAFFT WERDEN?

Der Bundesrat schlägt vor, die Zölle auf den Industrieprodukten abzuschaffen. Garanto lehnt diese Revision ab. In erster Linie natürlich, weil sie zu einem Stellenabbau führen würde. Aber auch aus drei weiteren Gründen:

Erstens geht die Regierung davon aus, dass eine sanfte Reform und Vereinfachung der Zolltarife nicht möglich ist. Für sie ist nur eine völlige Abschaffung praktikabel. Das ist falsch, wie Hunderte Kolleginnen und Kollegen, die an diesen Prozessen beteiligt sind, bezeugen können. Wir befürworten eine Reform der Zolltarife, jedoch nicht deren Abbau.

Zweitens kann es sich der Bund inmitten der COVID-19-Krise nicht leisten, jedes Jahr auf 540 Millionen Franken an direkten Einnahmen und 20 Millionen Franken an Mehrwertsteuer bzw. insgesamt 560 Millionen Franken zu verzichten. Das Volk hat im vergangenen September eine Erhöhung der Kinderabzüge abgelehnt und gezeigt, dass dies nicht die Zeit für Steuergeschenke ist. Zudem wurden die Unternehmen nach der letzten Steuerreform gerade erst um beinahe zwei Milliarden Franken pro Jahr entlastet.

Drittens würde die Abschaffung dieser Zölle einseitig erfolgen, ohne jegliche Verhandlungen zwischen der Schweiz und ihren Handelspartnern. Unser Land würde im Gegenzug absolut nichts für diese Geste bekommen. Schlimmer noch, sie würde den Druck auf die Schweiz im Landwirtschaftsbereich noch erhöhen. Wie will man erklären, dass die Schweiz im Industriebereich auf jeglichen Grenzschutz verzichten kann (heute 560 Millionen Franken pro Jahr), ihre Landwirtschaft jedoch weiter schützen will (heute 600 Millionen Franken pro Jahr)?

Der Bundesrat behauptet, dass er mit dieser Reform sowohl die Industrie als auch die Konsumentinnen und Konsumenten unterstützen will. Dies ist ein Widerspruch in sich: Diese 600 Millionen Franken werden nur die Gewinnmargen der Unternehmen weiter erhöhen. Ich bezweifle stark, dass die Konsumentinnen und Konsumenten auch nur einen Rappen davon sehen werden.

Die Vorlage ist gegenwärtig im Parlament hängig. Sollte sich dort eine Mehrheit dafür finden, stellt sich für die Gewerkschaften und politischen Parteien zweifelsohne die Frage nach einem Referendum.

Christian Levrat, Zentralpräsident Garanto

> Fortsetzung von Seite 1

6. Wir müssen die Mitgliederwerbung verstärken – insbesondere bei den Jungen. Mit Stand heute ist nur noch weniger als die Hälfte der gesamten Verwaltung Garanto-Mitglied.

7. Bei politischen Projekten wie den Industriezöllen und dem neuen Zollgesetz gilt es, die Interessen unserer Mitglieder wahrzunehmen. Insbesondere ist das neue Zollgesetz schlank formuliert und lässt via Verordnungsebene sehr viel Gestaltungsspielraum offen.

8. Wir brauchen mehr Vertrauensleute an der Front, damit so der Informationsfluss zu unserer Gewerkschaftsarbeit verbessert wird.

Aufgabenverteilung im Zentralvorstand

Das wichtigste Thema des zweiten Tages war die Aufgabenverteilung innerhalb der Vorstandsmitglieder. Da die Aufgaben bereits am 3. September 2020 an einer Vorbereitungssitzung grösstenteils erörtert wurden und somit jedes Vorstandsmitglied sich im Voraus darüber Gedanken machen konnte, was es nun übernehmen will, fand kein grosser Kuhhandel mehr statt. Man war sich relativ rasch einig. Die Verteilung der Ressorts wurde wie folgt entschieden:

Die Vizepräsidenten sind Daniel Gisler, Roberto Messina und Angelo Ries. Die Anwesenden stimmten überein, dass es neben dem externen Präsidenten

Fortsetzung auf Seite 3 >



Lohnverhandlungen vom 26. November 2020 für 2021

ANERKENNUNG UND WERTSCHÄTZUNG DER AUSSERORDENTLICHEN LEISTUNGEN WÄHREND DER CORONA-KRISE

Garanto hat sich bei Bundesrat Ueli Maurer und bei Direktor Christian Bock nochmals dafür eingesetzt, dass tatsächlich alle Angestellten, die während des Lockdowns besonders viel geleistet haben, ein finanzielles Zeichen der Wertschätzung erhalten.

Das hat die Zentralsekretärin während den Lohnverhandlungen gefordert: «Obwohl die EZV uns versprochen hat, dafür zu sorgen, dass diese Anerkennung den entsprechenden Personen zugutekommt, sind wir nicht sicher, ob auch tatsächlich alle, die Anspruch hätten, dieses Zeichen der Wertschätzung erhalten. Wir wissen, dass die EZV Anstrengungen unternimmt, jenem Teil des Personals einen Teil der Leistungsprämien zukommen zu lassen, der während des Lockdowns hohen Arbeitsbelastungen ausgesetzt war.

Es müssen einfach alle Personen für ihre besonderen Leistungen ein Zeichen der Wertschätzung und Anerkennung erhalten. Schöne Worte reichen bekanntlich nicht aus. Migros und Coop und viele andere Firmen haben ihrem Personal nicht nur mit Worten gedankt, sondern mit grosszügigen Beträgen.»

Wir erwarten nun von Direktor Christian Bock, dass er dafür sorgt, dass diese Anerkennung den entsprechenden Personen zugutekommt.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

> Fortsetzung von Seite 2

ein starkes Team braucht, das ihm fachlich zur Seite stehen kann. Mit dem Grenzwächter Daniel Gisler und den beiden Zollexperten Angelo Ries und Roberto Messina sind die Personalkategorien wie auch die Sprachregionen einigermaßen abgedeckt.

Gilles Perrenoud übernimmt das Amt des Zentralkassiers. Weiter wurde Peter Bucher zum Protokollführer ernannt. Florent Simonnet und Victor Luisio sind für die Mitgliederwerbung verantwortlich. Um die Kommunikation kümmern sich Florent Simonnet und Rafael Leu. Für Fragen rund um die persönliche Sicherheit während der Arbeitszeit wird Roland Rööslü zuständig sein. Hier wird neben der Schutzweste insbesondere der Umgang von Erfahrenen und Nichterfahrenen mit Waffen bei der Zusammenarbeit ein grosses Thema sein. Mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird sich primär Daniel Gisler auseinandersetzen. Mitglied der Rekurskommission ist Nelly Galeuchet.

Für die Garanto-Zeitung wurde mit Rafael Leu, Michel Bachar (Sektion Romandie), der Zentralsekretärin Heidi Rebsamen und Johannes Gruber ein Redaktionsteam gebildet, mit dem Ziel, die Zeitung etwas ausführlicher und informationsreicher zu gestalten. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Art und Weise der Kommunikation zwischen den Mitgliedern und dem Vorstand. Insbesondere werden in Zukunft in der Zeitung keine anonymen Leserbriefe mehr veröffentlicht.

Erfolgreicher Kick-off

Am zweiten Tag wurde auch über viele administrative Themen diskutiert und entschieden. Unter anderem wurden die Sitzungsdaten sowie der Termin der Delegiertenversammlung 2021 festgelegt. Sie findet am 24. September 2021 statt. Alle diese Daten sind auf Seite 18 dieser Ausgabe zu finden.

Am Ende der Sitzung hatte also jedes ZV-Mitglied sein Aufgabengebiet, wir werden uns in der nächsten Zeit in diese vertiefen. In dem Sinne ist der Kick-off des neuen Zentralvorstandes erfolgt.

Rafael Leu

AM SCHUTZWESTENOBIGATORIUM WIRD FESTGEHALTEN

Die jährliche Informationskonferenz der EZV mit den Personalverbänden fand am 12. November 2020 statt. Garanto stellte die Themen Schutzwestenobligatorium und Umsetzung der Transformation ins Zentrum.

Eine Umfrage der EZV, welche über die Jahreswende 2019/2020 durchgeführt wurde, hat ergeben, dass die Mehrheit des Personals die Tragepflicht gut findet. Das Gewicht, das Material und die Hitze waren aber sehr wohl ein Thema. Am Obligatorium wird aus Gründen der Risikoabwägung festgehalten. Der Dienstbefehl ist bewusst offen formuliert, um Handlungsspielraum für die Einsatzleiter zu gewähren. Das soll nochmals erklärt werden. Bei Problemen mit der Schutzweste wird eine individuelle Lösung angestrebt.

Garanto ist damit nicht einverstanden und wird die Sache weiterverfolgen. Wir kennen viele ältere Kollegen, welche körperliche Beschwerden haben und diese mit Medikamenten unterdrücken müssen.

Die Beschaffung der neuen Schutzwesten läuft bereits. Garanto sprach sich vehement für Modelle mit Stichschutz und einer hohen individuellen Passung aus. Wir erhielten die Zusicherung, dass für spezielle körperliche Konstitutionen auch ein anderes Modell angeschafft werden kann.

Umsetzung Transformation: Überführung des Personals in neue Strukturen

Ein Konzept steht noch nicht, da es im Moment zu viele Unbekannte gibt. Dennoch verwiesen wir auf uns wichtige Punkte wie die Bewaffnung. Einmal mehr machte Direktor Christian Bock die Zusage, dass niemand zum Tragen von Waffen gezwungen wird und individuelle Lösungen gesucht werden. Ein Problem stellt sich auch mit der Bewaffnung von EZV-Personal mit C-Ausweis. Denn im Moment können diese Personen nicht bewaffnet werden, weil im Gesetz steht, dass nur Schweizer oder Liechtensteiner Bürger eine Waffe tragen dürfen. Personen

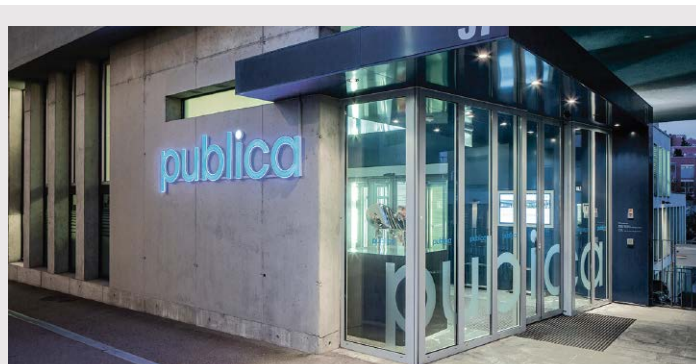


mit C-Ausweis können jedoch sehr wohl mit einem Pfefferspray ausgerüstet werden und damit in den mobilen Teams mitarbeiten.

Wir stellten ein unkoordiniertes Vorgehen mit Pilotprojekten zur Umsetzung der Transformation fest. Dagegen verwahrten sich die EZV-Vertreter. Wir erfuh-

ren, dass die GL Zoll den Auftrag erteilte, in den Regionen mit künftiger Zusammenarbeit so viel Erfahrungen wie möglich zu sammeln. Unterschiedliche Ausprägungen und Geschwindigkeiten wie auch Entwicklungen in den einzelnen Regionen werden bewusst in Kauf genommen.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin



DV PUBLICA: ERFOLGREICHE WAHL FÜR GARANTO UND PARTNERVERBÄNDE

52 der insgesamt 60 Sitze in der Delegiertenversammlung PUBLICA gehen an die Interessengemeinschaft (IG) Bundespersonal. Elf der zwölf Kandidierenden von Garanto wurden gewählt! Das ist ein Erfolg auf der ganzen Linie für Garanto und die fünf Partnerverbände der IG Bundespersonal. Dieses Symbol des Vertrauens vonseiten der Mitarbeitenden des Bundes erlaubt es Garanto und den Verbänden, sich auch in Zukunft effektiv und zielgerichtet für eine nachhaltige berufliche Vorsorge einzusetzen.

Die elf gewählten Garanto-Mitglieder sind:

- Franz Albin, Grenzwächter
- Sabine Berger, Revisorin
- Peter Bucher, Revisor
- Nelly Galeuchet, Zollexpertin
- Daniel Gisler, Grenzwächter
- Daniela Heredia, Zollexpertin
- Carmen Pfister, Zollexpertin
- Luciano Piccioli, Zollexperte
- Cristina Rossi, Revisorin
- Stefano Schiavi, Zollspezialist
- Daniel Spicher, Zollspezialist

Herzliche Gratulation zur Wahl!

FINGER WEG VON MEINER PYRAMIDE!

Angesichts dieses (gewollt) provokativen Titels haben Sie sich sicherlich gefragt: Was haben Pyramiden mit Garanto zu tun?

Zugegeben, abgesehen von der pyramidenförmigen Organisation der Bundesverwaltung ist der Zusammenhang nicht auf den ersten Blick erkennbar.

Aber haben Sie schon einmal von der Maslowschen Pyramide gehört?

Gemäss Maslow sind die menschlichen Bedürfnisse in einer Hierarchie organisiert: Auf der untersten Ebene sind die Grundbedürfnisse, an der Spitze die übergeordneten psychologischen und affektiven Bedürfnisse angesiedelt. Diese Bedürfnisse sind eng mit der menschlichen Motivation verbunden. Sehen Sie, worauf ich hinauswill?

Jeder Mensch priorisiert seine Bedürfnisse anders. Die Pyramide umfasst unterschiedliche Aspekte wie physiologische Bedürfnisse, das Bedürfnis nach Sicherheit, Liebe, Zugehörigkeitsgefühl, Selbstachtung und Selbstverwirklichung.

Es handelt sich dabei insofern um wesentliche Bedürfnisse, als sie einen objektiven Teil – unsere Sicherheit und die unserer Angehörigen – und einen subjektiven Teil umfassen, der mit unseren rationalen und irrationalen Ängsten und Erwartungen verbunden ist. Die Sicherheitsbedürfnisse verändern sich im Laufe der Zeit und im Zuge des gesellschaftlichen Wandels.

Heute stehen die Sicherheitsbedürfnisse vor allem mit folgenden Themen in Verbindung: Arbeitsplatzsicherheit; Einkommens- und Ressourcensicherheit; physische Sicherheit (Gewalt, Kriminalität, Aggression); moralische und psychologische Sicherheit. Erlauben Sie mir, dass ich mich mit einem der zahlreichen Aspekte dieser Bedürfnispyramide näher beschäftige, nämlich mit dem Sicherheitsbedürfnis und insbesondere mit dem Bedürfnis nach Arbeitsplatzsicherheit und den psychologischen

Auswirkungen, die bei einigen von uns zu beobachten sind.

Vorab möchte ich betonen, dass eine Priorisierung der Bedürfnisse heutzutage fragwürdig ist, da jede Person verschieden ist. Es ist daher ratsam, hier vorsichtig zu sein. Bei allen Reorganisationen gibt es jedoch ein Bedürfnis, das von allen Angestellten geteilt wird: das Bedürfnis nach Arbeitsplatzsicherheit und damit auch nach Einkommenssicherheit. Unser Arbeitsplatz ist zwar halbwegs gesichert, dennoch ist die subjektive Angst, die Kontrolle über sein Einkommen zu verlieren, vorprogrammiert. Dies führt mitunter zu ungewohnten individualistischen Verhaltensweisen.

Mir kommen hier und da subjektive Einschätzungen zu Ohren, welche die Beziehungen zwischen Mitarbeitenden unnötig verschlechtern können:

- Es ist gerade nicht der Moment, um aufzufallen;
- Warten wir ab und schauen wir, was passiert;
- Jetzt ist nicht der Zeitpunkt, um Initiativen zu ergreifen und Fehler zu riskieren;
- Die Mitarbeitenden beobachten sich gegenseitig, um den geringsten Fehler dem Vorgesetzten zu melden;
- Die Fehlerkultur wird bis zur beunruhigenden Perfektion auf die Spitze getrieben;
- Mitarbeitende, die seit Jahren nur das strikte Minimum leisten, entpuppen sich plötzlich als Workaholics.

Selbstverständlich sind diese Verhaltensweisen nicht in der Mehrheit. Sie kommen jedoch oft genug vor, um eine Abteilung, eine Einheit oder eine Organisation, so klein diese auch sein mag, zu destabilisieren und jemanden ordentlich in Misskredit zu bringen oder Gerüchte zu verbreiten, um die Stimmung unter sämtlichen Mitarbeitenden zu vergiften.



Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow#Bed%C3%BCrfnispyramide_nach_Maslow

Ein Eingriff in die Grundbedürfnisse eines Menschen (Arbeitsplatzsicherheit) kann primitive und irrationale Reaktionen hervorrufen. Ist die Schuld bei den Menschen zu suchen? Natürlich nicht! Gewisse Verhaltensweisen mögen zwar inakzeptabel sein, dennoch sind sie verständlich. Es ist die Rolle der Vorgesetzten, zu beruhigen und die Veränderungen zu begleiten. Beruhigen bedeutet nicht, Inkompetenz zu decken, sondern allen Mitarbeitenden in einem vernünftigen Mass Garantien und sachliche Antworten zu geben. Dies heisst auch, seinen Mitarbeitenden gegenüber nah- und ansprechbar zu sein.

Die Kommunikation zwischen den Entscheidungsebenen und der Front muss aufeinander abgestimmt werden. Gerüchte sind das Krebsgeschwür aller Umstrukturierungen. Wie soll einem Mitarbeiter mit 10-jähriger Erfahrung in einem Fachgebiet – z.B. Urkundendelikte, Ausbildung oder Biometrie – erklärt werden, dass seine Kompetenzen künftig nicht mehr gefragt sind oder sein Fachgebiet oder seine Funktion in der neuen Organisation nicht mehr auftaucht?

Aus diesem Grund ist es äusserst wichtig, dass die Entscheidungsträger aufmerksam zuhören.

Die Mitarbeitenden spielen eine zentrale Rolle, ob eine Reorgani-

sation erfolgreich verläuft oder nicht, vor allem aber ihre Einstellung und ihre Veränderungsbereitschaft. Es bringt nichts, eine Opferrolle einzunehmen. Eine offene Haltung hat auch eine gewisse Erfüllung in der beruflichen Entwicklung zur Folge. Die Chancen müssen jedoch für alle gleich sein!

Im Hinblick auf das Projekt DaziT sind wir sicher, dass sich viele Möglichkeiten bieten werden und dass jeder seinen Platz darin finden wird. Ich werde dies besonders aufmerksam verfolgen.

Um auf den Titel dieses Artikels zurückzukommen: Es besteht keine Notwendigkeit, primitives Verhalten an den Tag zu legen. Es verschlechtert nur die Beziehungen zwischen den Kolleginnen und Kollegen und schadet de facto den Interessen der Verwaltung und damit auch unserem Auftrag gegenüber der Bevölkerung. Gegenwärtig deutet nichts darauf hin, dass unsere Grundbedürfnisse in irgendeiner Weise bedroht wären.

Die Dinge können sich natürlich noch in die eine oder andere Richtung entwickeln. Wenn wir jedoch aufmerksam bleiben und die Sozialpartnerschaft respektieren, wird es uns allen gemeinsam gelingen, unnötig Angst erzeugende Situationen zu vermeiden.

Alles Gute!

Michel Bachar

Portrait

WEIL GEMEINSAM KÄMPFEN ERFOLGREICHER IST!

Ein Gespräch mit Carmen Pfister über die Arbeit in der EZV und gewerkschaftliches Engagement.

Carmen Pfister arbeitet zurzeit im Transformationsprogramm DaziT als «Value Stream Owner». Sie vertritt die Interessen des Direktionsbereichs «Risikoanalyse und Analytik», für den es z.B. leistungsfähigere Software braucht, gleicht diese mit den anderen Bereichen ab und arbeitet mit ihnen an gemeinsamen Zielen.

Bereits seit 1991 arbeitet Carmen Pfister in der EZV. Sie hatte noch, wie sie sagt, die «klassische Ausbildung» als Zollbeamtin. Beim Abschluss erhielt sie damals einen Wahlfähigkeits-

ausweis¹ anstelle eines Diploms, später absolvierte sie beim Zoll dann die Höhere Fachschule. Erst mit der Zeit entdeckte sie ihr Talent und ihre Begeisterung für Sprachen, mittlerweile spricht sie neben Deutsch und Spanisch, der Sprache ihrer Mutter, auch fließend Italienisch und hat Kenntnisse in Englisch und Französisch.

Carmen Pfisters erste berufliche Station bei der EZV war das Freilager in Zürich; als dort die städtischen Zollstellen in den 1990er-Jahren fusionierten und ihr die neuen Aufgaben weniger zusagten, wechselte sie als Instruktorin nach Liestal. Nach einem Jahr Sprachaufenthalt übernahm sie im Tessin als Dienstchefin die Leitung eines

Teams. Schliesslich landete sie auf der Direktion in Bern, seit 2008 arbeitet sie dort für die Sektion Risikoanalyse.

Sie hat in diesen Jahren in Bern mehrere Reorganisationen durchgemacht und versteht die Unsicherheit, die dadurch hervorgerufen werden kann. Auch wenn es bisweilen unklar war, welchen Ausgang diese haben werden, hatte sie keine Angst davor. Sie könne sich jederzeit vorstellen, wieder als Dienstchefin zu arbeiten. Auch jetzt verändert sich ab Januar 2021 wieder einmal die Organisation in ihrem Direktionsbereich: Soeben habe sie das Mail bekommen, in dem die neuen Stellenmöglichkeiten dargestellt werden. Was ihre Perspektiven in der Sektion betrifft, ist Carmen Pfister zuversichtlich.

In die Gewerkschaft eingetreten ist sie bereits 1991 als Aspirantin, damals noch in den Verband Schweizerischer Zollbeamter VSZB. Da sie die Gewerkschaft eine gute Sache fand, ist sie geblieben: «Weil ich manchmal das Gefühl habe, wir kommen unter die Räder, und weil wir jemanden brauchen, der uns in unseren Rechten unterstützt.»

Bei der Beschäftigung gäbe es in der EZV prinzipiell eine gewisse Flexibilität, es sind auch flexible Modelle möglich, bei denen Arbeitszeit und Lohn miteinander verrechnet werden. «Aber», so Carmen Pfister, «die direkten Vorgesetzten lassen vieles nicht zu.» Bei der Möglichkeit zu Teilzeitarbeit sei es so, dass diese beim Zoll bereits verbreitet ist, im GWK aber wenig vorkomme. Nur bei den Müttern sei die Gleichbehandlung ersichtlich. Sie ist der Meinung, dass alle Mitarbeitenden diese Möglichkeit haben müssten.

Als aktive Gewerkschafterin vertritt Carmen Pfister Garanto neu in der Delegiertenversammlung der PUBLICA. Die Vorsorge liegt ihr am Herzen, denn sie ist sich der finanziellen Problematik bewusst, die ein Todesfall in der Familie auslösen kann. Bereits seit Anfang Jahr arbeitet sie in

der Frauenkommission (FK) des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) mit. Beim Bund, so Carmen Pfister, sei die finanzielle Situation für die Frauen ziemlich gut, mit dem Lohnklassensystem spiele das Geschlecht keine Rolle. Auch in Führungspositionen der EZV seien Frauen zunehmend vertreten. 1992 war die Situation noch etwas anders, eine Arbeitskollegin habe damals auf dem Arbeitsplatz erst eine Runde mit dem Auto drehen müssen, bevor der Zollinspektor ihr den Dienstwagen anvertraute. Das Beispiel zeigt, dass vieles erreicht wurde, aber in der FK wird ersichtlich, dass es in vielen Branchen nach wie vor Lohnungleichheiten gibt, die endlich branchenübergreifend überwunden werden müssen.

Gerade weil sie aufgrund eines Geburtsgebrechens von klein auf kämpfen musste, weiss Carmen Pfister, wie schwer es ist, allein zu kämpfen. Und wie wichtig die Gewerkschaft als Anlaufstelle ist, um im Konfliktfall kompetent beraten zu werden. Insbesondere junge Kollegen/-innen seien sich der Möglichkeiten gewerkschaftlicher Hilfe noch zu wenig bewusst.

Carmen Pfister ist der Ansicht, dass die Stellenveränderungen im Rahmen von DaziT eine grosse personalpolitische Herausforderung darstellen werden. Die Gewerkschaft muss unbedingt ein Auge darauf haben, dass tatsächlich möglichst viele eine Möglichkeit erhalten, sich für neue Tätigkeiten in der EZV zu qualifizieren. Sicherheitskurse für das Zollpersonal zu bestehen ist sicher in einem kürzeren Zeitraum möglich als das Nachholen eines Studiums für Datenanalyse. Es werde zudem viel zu wenig darüber geredet, dass aufgrund von Handicaps nicht alle Mitarbeitenden in der Lage sein werden, die neuen Anforderungen zu erfüllen.

¹ Bis Mitte der 1990er-Jahre wurden die Beamten noch alle vier Jahre gewählt, was mit der Abschaffung des Status endete.

Johannes Gruber



Garanto-Mitglied Carmen Pfister im Homeoffice.

Sektionen berichten

SEKTION
NORDWESTSCHWEIZ

Absage der GV

Liebe Mitglieder der Gewerkschaft

Angesichts der prekären Corona-Situation hat der Sektionsvorstand der Gewerkschaft beschlossen, die GV vom 21. Januar 2021 auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben.

Wir hoffen alle, dass wir die Situation wieder in den Griff bekommen, und werden rechtzeitig einen neuen Termin mitteilen. Danke für das Verständnis und bleibt gesund.

Mit freundlichen Grüßen
Roland Rössli

Garanto-Sektion Nordwestschweiz,
Hörnliallee 8, 4125 Riehen,
E-Mail: nws@garanto.ch



Gesucht / Wanted

Gesucht werden noch Mitglieder für den Vorstand der Gewerkschaft Sektion NWS.

Es spielt keine Rolle, ob vom Zoll oder von der Grenzwaache. Sitzungen gibt es in der Regel acht bis neun im Jahr und finden jeweils am Nachmittag statt. Diese Zeit wird als Arbeit gerechnet.

Es wäre schön, wenn wir im Vorstand neue Leute begrüßen könnten.

An einer Vorstandssitzung kann man einmal reinschnuppern.

Hoffe auf baldige Meldungen auf nws@garanto.ch

Roland Rössli
Präsident Sektion NWS

Sektionen laden ein

SEKTION RHEIN

Hauptversammlung 2021

Obwohl Corona immer noch den Alltag bestimmt, planen wir trotzdem einmal unsere HV 2021. Diese findet voraussichtlich am 1. März 2021 bei Schmid Wettli in Berneck statt.

Die Vorstandssitzung der Sektion Rhein findet am 18. Januar 2021 in Berneck statt.

SEKTION
SCHAFFHAUSEN

Generalversammlung 2021

Wenn möglich führen wir unsere 18. Generalversammlung am 22. Januar 2021 wie gewohnt im Bistro «La Résidence» in Schaffhausen durch.

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

Christian Levrat wird dabei sein, wir haben ihn als Gast eingeladen.

Die Verpflegung bezahlen wir aus der Sektionskasse. Ab 18.00 Uhr seid ihr herzlich willkommen. Ihr könnt euch bis spätestens 5. Januar 2021 anmelden. Bitte vergesst eure Anträge nicht, wenn ihr welche habt.

Anmeldungen per Mail an: frank.zimmerli@ezv.admin.ch
Anmeldungen per Telefon an: Tel. 079 532 32 74

Falls man die GV nicht wie beabsichtigt durchführen kann, werdet ihr kurzfristig informiert. Wir haben eine Alternativlösung parat.

Der Sektionsvorstand

SEKTION
NORDWESTSCHWEIZ
PENSIONIERTENGRUPPEEinladung zur
Jahresversammlung 2021

Dienstag, 19. Januar 2021, um 14.00 Uhr, im Restaurant Schiff, Hochbergerstrasse 134, 4057 Basel (Kleinhüningen), Tram 8, Bus 36.

Traktanden:

1. Begrüssung / Appell / Jahresrückblick
2. Wahl der Stimmzähler
3. Protokoll vom 21. Januar 2020
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. Frühlingausflug 2021
10. Herbstwanderung 2021
11. Herbstanlass 2021
12. Adventsfeier 2021
13. Diverses

Anträge sind bis zum 11. Januar 2021 schriftlich an den Obmann Walter Kräutli, Bruderholzstr. 36, 4102 Binningen, zu richten.

Freundliche Grüsse
Walter Kräutli, Obmann Garanto-Sektion NWS, Pensioniertengruppe

Eine eventuelle coronabedingte Verschiebung oder Annullation wird auf der Website www.wandergruppegaranto.ch bekannt gegeben.

SEKTION
SCHAFFHAUSEN
PENSIONIERTENGRUPPEEinladung
zur Generalversammlung

Dienstag, 23. Februar 2021, um 14.00 Uhr, im Restaurant zum alten Schützenhaus in Schaffhausen

Traktanden:

1. Wahl der Stimmzähler
2. Genehmigung des Protokolls der letzten Versammlung
3. Mutationsbericht
4. Jahresbericht des Obmanns
5. Jahresrechnung
6. Bericht und Antrag des Rechnungsrevisors
7. Genehmigung und Abnahme der Jahresrechnung
8. Wahl des Vorstandes und des Rechnungsrevisors
9. Reisevorschlag/Datum
10. Freundschaftsschiessen/Datum
11. Verschiedenes

Anträge zuhanden der GV sind bis 15. Februar 2021 an den Obmann zu richten (Tel. 052 680 12 41).

Matthias Rahm, Obmann
Pensioniertengruppe Schaffhausen

SEKTION ZÜRICH
PENSIONIERTENGRUPPEEinladung zur
Frühjahrsversammlung 2021

Donnerstag, 11. März 2021, um 14.15 Uhr im Restaurant Hans im Glück, Graswinkelstrasse 54, 8302 Kloten

(mit Bus Nr. 733 ab Bahnhof Kloten oder Bahnhof Zürich-Flughafen)

Haltestelle: Kloten Wohnheim

Traktanden:

1. Begrüssung
2. Wahl eines Stimmzählers
3. Genehmigung des Protokolls der Frühjahrsversammlung 2020
4. Mutationsbericht
5. Jahresbericht des Obmanns
6. Vorlage der Jahresrechnung 2020 und des Revisionsberichts
7. Genehmigung und Abnahme der Jahresrechnung 2020
8. Wahlen
9. Jahresprogramm 2021
10. Antrag der Obmannschaft auf Abschaffung des Herbstanlasses
11. Anträge
12. Verschiedenes und Umfrage

Anträge sind bis am 31. Januar 2021 schriftlich an den Obmann Viktor Zäch, Hohrainlistrasse 43, 8302 Kloten, einzureichen.

Anmeldung
zur Frühjahrsversammlung 2021

Name:

Anzahl Personen:

Anmeldung an den Obmann per Telefon, per E-Mail oder schriftlich mit Talon bis 28. Februar 2021:

Viktor Zäch, Hohrainlistr. 43, 8203 Kloten,
Tel. 044 803 90 94 / 079 812 43 89
E-Mail: victor.zaech@bluewin.ch

Sektionen laden ein

SEKTION ZÜRICH PENSIONIERTENGRUPPE

Wanderprogramm 2021

Organisation

Für die Organisation haben sich die bewährten zwei Wanderleiter wieder zur Verfügung gestellt, die jeweils fünf bzw. sechs Wanderungen organisieren und leiten werden. Eine Wanderung wird von Walter Weber organisiert und geleitet.

Die Organisation des Herbstanlasses sowie die Publikationen in der Zeitung und auf der Website werden von mir als Obmann koordiniert. Vorschläge für Wanderungen, Carausflüge oder Herbstanlässe sind jederzeit willkommen.

Die Wanderungen finden immer am ersten Dienstag im Monat, bei jedem Wetter, statt. Sie dauern 2 bis 3 Stunden. Für jede Wanderung ist ein Treffpunkt (Ort und Zeit) definiert. Die Anreise (Billett, Abfahrtszeiten ab Wohnort, Versicherung usw.) 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

*Viktor Zäch, Obmann
Pensioniertengruppe Zürich*

5. Januar: Am Zürisee entlang

Route: Horgen – Halbinsel Au – Wädenswil (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 8,8 km / 61 m / 64 m.

Treffpunkt: Bhf Horgen; 09.30 Uhr

Billett: Bhf Horgen/retour ab Bhf Wädenswil.

Wanderleiter: René Fischer.

2. Februar: Über den Mülberg

Route: Nürensdorf – Bassersdorf (Mi) – Kloten.

Distanz / Auf-/Abstieg: 8,63 km / 111 m / 167 m.

Treffpunkt: Nürensdorf Zentrum; 09.21 Uhr.

Billett: Nürensdorf Zentrum/retour ab Bhf Kloten.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

2. März: Rundwanderung

Route: Pfäffikon – Balchenstal – Isikon – Wallikon – Pfäffikon (Mi.)

Distanz / Auf-/Abstieg: 8,7 km / 200 m / 150 m.

Treffpunkt: Bhf Pfäffikon ZH; 09.05 Uhr.

Billett: Bhf Pfäffikon ZH retour.

Wanderleiter: René Fischer.

6. April: Kempt

Route: Fehraltorf – Effretikon (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 8,55 km / 121 m / 135 m.

Treffpunkt: Bhf Fehraltorf; 08.30 Uhr.

Billett: Bhf Fehraltorf / retour ab Effretikon.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

4. Mai: Im Glatttal

Route: Rümlang – Niederhasli (Mi); Bus nach Niederglatt, Niederglatt Zentrum – Oberglatt Bälten; Bus nach Bülach.

Distanz / Auf-/Abstieg: 11,86 km / 146 m / 144 m oder 10,75 km / 123 m / 118 m.

Treffpunkt: Bhf Rümlang; 09.10 Uhr.

Billett: Bhf Rümlang / retour ab Oberglatt Bälten (Postauto).

Wanderleiter: Walter Weber.

11. Mai: Carausflug

Programm folgt später

1. Juni: Güebelis Heimat

Route: Lenzburg – Egliswil – Seon (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 8,88 km / 154 m / 111 m.

Treffpunkt: Bhf Lenzburg; 8.30 Uhr

Billett: Bhf Lenzburg/retour ab Seon.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

Distanz / Auf-/Abstieg: 10 km / 219 m / 466 m.

Treffpunkt: Bhf Zumikon (Forchbahn); 09.05 Uhr.

Billett: Bhf Zumikon/retour ab Bhf Erlenbach.

Wanderleiter: René Fischer.

Distanz / Auf-/Abstieg: 8 km / 250 m / 250 m.

Treffpunkt: Bhf Bauma; 09.00 Uhr.

Billett: Bhf Bauma retour.

Wanderleiter: René Fischer.

Distanz / Auf-/Abstieg: 7,41 km / 32 m / 20 m.

Treffpunkt: Bhf Uznach; 09.15 Uhr.

Billett: Bhf Uznach/retour ab Reichenburg Altersheim (Bus).

Wanderleiter: Viktor Zäch.

Distanz / Auf-/Abstieg: 9,5 km / 240 m / 150 m.

Treffpunkt: Bhf Aarau; 09.10 Uhr.

Billett: Bhf Aarau/retour ab Bhf Kölliken.

Wanderleiter: René Fischer.

Distanz / Auf-/Abstieg: 6,72 km / 168 m / 166 m.

Treffpunkt: Bhf Elgg; 08.55 Uhr.

Billett: Bhf Elgg retour.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

Distanz / Auf-/Abstieg: 8,88 km / 154 m / 111 m.

Treffpunkt: Bhf Lenzburg; 8.30 Uhr

Billett: Bhf Lenzburg/retour ab Seon.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

6. Juli: Tobelwanderung

Route: Zumikon – Erlenbach (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 10 km / 219 m / 466 m.

Treffpunkt: Bhf Zumikon (Forchbahn); 09.05 Uhr.

Billett: Bhf Zumikon/retour ab Bhf Erlenbach.

Wanderleiter: René Fischer.

3. August:

Rundwanderung Bauma

Route: Bauma – Schindlet – Höstock – Hagheerenloch – Bauma (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 8 km / 250 m / 250 m.

Treffpunkt: Bhf Bauma; 09.00 Uhr.

Billett: Bhf Bauma retour.

Wanderleiter: René Fischer.

7. September: March

Route: Uznach – Reichenburg (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 7,41 km / 32 m / 20 m.

Treffpunkt: Bhf Uznach; 09.15 Uhr.

Billett: Bhf Uznach/retour ab Reichenburg Altersheim (Bus).

Wanderleiter: Viktor Zäch.

September: Herbstanlass

Programm folgt später

5. Oktober:

Aargauer Planetenweg

Route: Aarau – Kölliken (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 9,5 km / 240 m / 150 m.

Treffpunkt: Bhf Aarau; 09.10 Uhr.

Billett: Bhf Aarau/retour ab Bhf Kölliken.

Wanderleiter: René Fischer.

2. November:

Farenbachtobel

Route: Elgg – Farenbachtobel – Guwilmüli – Elgg (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 6,72 km / 168 m / 166 m.

Treffpunkt: Bhf Elgg; 08.55 Uhr.

Billett: Bhf Elgg retour.

Wanderleiter: Viktor Zäch.

7. Dezember:

Nördlich von Bassersdorf

Route: Oberwil – Bassersdorf (Mi).

Distanz / Auf-/Abstieg: 8,19 km / 150 m / 274 m.

Treffpunkt: Bhf Bassersdorf; 08.40 Uhr.

Billett: Bhf Bassersdorf / retour ab Bassersdorf.

Wanderleiter: Viktor Zäch.



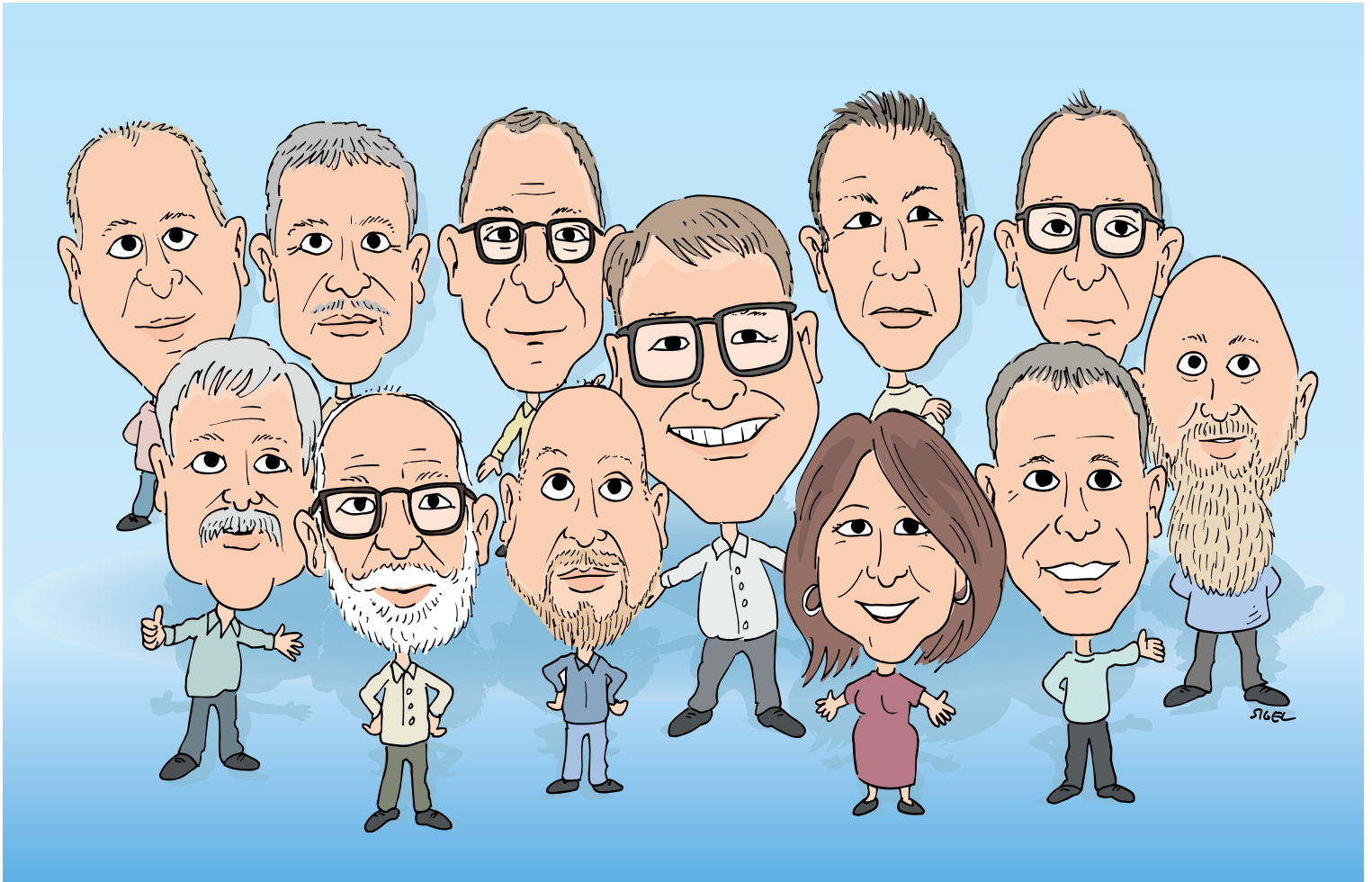
Bild: anajuli/stock.adobe.com

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



Le nouveau comité central

Image: Beat Sigel

RELEVER ENSEMBLE LES DÉFIS!

Rapport de la première séance du nouveau comité central.

Le comité central nouvellement constitué s'est réuni pour la première fois les 28 et 29 octobre 2020. Mais l'augmentation massive du nombre de nouveaux cas de coronavirus n'a pas permis la tenue de l'ensemble de la réunion en présentiel: le premier jour de la réunion a exactement coïncidé avec le moment où le Conseil fédéral décidait de serrer la visse au niveau du nombre de personnes autorisées à se réunir. Le deuxième jour, nous

sommes rapidement retournés sur Zoom et avons continué la séance depuis chez nous. Bien sûr, le coronavirus n'était pas le sujet principal.

Stratégie pour les prochaines années

Le premier jour, en présence de tous les membres sur place, la stratégie des prochaines années jusqu'en 2024 a été discutée. Voici les points saillants et les défis importants pour notre syndicat qui en sont ressortis:

1. Notre rôle vis-à-vis de l'AFD doit être clarifié: nous sommes le principal interlocuteur pour le personnel. Nous négocions durement. Nous sommes les garants de la réussite de la transformation. Il doit aussi être clair pour nos concurrents que nous sommes le moteur des négociations: nous avons des idées et des exigences précises, nous sommes transparents et collaborons, nous prenons les devants et four-

nissons des informations transparentes.

2. Nos membres syndicaux actifs doivent être protégés contre les représailles, il ne doit plus y avoir de sanctions pour le personnel qui négocie ou intervient au nom de Garanto.

3. Nous demandons l'élaboration d'un plan social: Garanto doit négocier activement dans le cadre de négociations, au lieu d'être juste consulté.

Suite à la page 9 >

> Suite de la page 8

4. Notre communication doit devenir plus visible, les différents médias doivent être utilisés de manière ciblée pour améliorer l'image de notre syndicat.
5. Le partenariat social avec l'AFD a beaucoup souffert ces derniers temps; il doit être restauré à tout prix.
6. Nous devons renforcer le recrutement des membres, en particulier auprès des jeunes. À l'heure actuelle, moins de la moitié de toute l'administration est membre de Garanto.
7. Dans les projets politiques comme les droits industriels et la nouvelle loi sur les douanes, nous devons protéger les intérêts de nos membres. En particulier, la nouvelle loi sur les douanes est peu détaillée et laisse une grande marge de manœuvre pour agir au niveau des ordonnances.
8. Nous avons besoin de plus de personnes de confiance au front, pour améliorer le flux d'informations vers notre travail syndical.

Répartition des tâches au comité central

Le principal sujet de la deuxième journée a été la répartition des tâches entre membres du comité. Comme les tâches avaient déjà été largement discutées lors d'une séance préparatoire le 3 septembre 2020 pour que chaque membre du comité puisse réfléchir à l'avance à ce qu'il aimerait prendre en charge, aucun marchandage n'a eu lieu. Un accord a été conclu relativement rapidement. La répartition des tâches a été décidée comme suit:

Les vice-présidents sont Daniel Gisler, Roberto Messina et Angelo Ries. Les personnes présentes ont convenu qu'une équipe solide était nécessaire pour apporter un soutien professionnel au président externe. Avec le garde-frontière Daniel

Gisler et les deux experts en douane Angelo Ries et Roberto Messina, les catégories de personnel et les régions linguistiques sont relativement bien représentées.

Gilles Perrenoud prend en charge la fonction de trésorier central. Peter Bucher a été nommé responsable du procès-verbal. Florent Simonnet et Victor Luisio sont responsables du recrutement des membres. Florent Simonnet et Rafael Leu s'occupent de la communication. Roland Rösli est responsable des questions de sécurité personnelle pendant les heures de travail. Outre le gilet de protection, le maniement des armes par des personnes expérimentées et inexpérimentées sera un sujet de discussion important à propos de la collaboration. Daniel Gisler est la personne traitant en priorité du sujet de la conciliation entre le travail et la famille. Nelly Galeuchet est membre de la commission de recours.

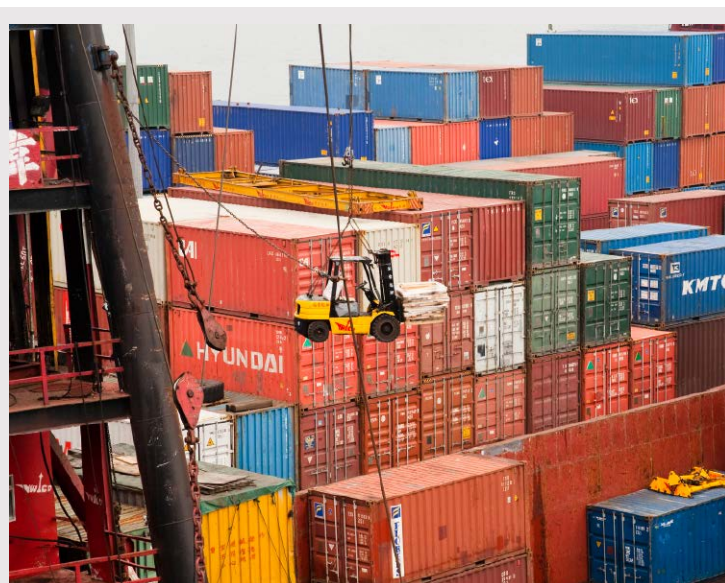
Pour le journal Garanto, une équipe de rédaction a été constituée avec Rafael Leu, Michel Bachar (section Romandie), la secrétaire centrale Heidi Rebsamen et Johannes Gruber, avec pour objectif de rendre le journal plus approfondi et informatif. Un autre point important est la manière de communiquer entre les membres et le comité. En particulier, les lettres anonymes ne seront désormais plus publiées dans le journal.

Lancement réussi

Le deuxième jour, de nombreuses questions administratives ont également été traitées et des décisions prises. Les dates de séance et la date de l'Assemblée des délégués 2021 ont notamment été fixées: elle aura lieu le 24 septembre 2021. Toutes ces dates se trouvent à la page 18 de ce numéro.

À la fin de la séance, chaque membre du CC avait ainsi son domaine de responsabilité, nous y reviendrons. En ce sens, le lancement du nouveau comité central a eu lieu.

Rafael Leu



FAUT-IL SUPPRIMER LES DROITS DE DOUANE SUR LES PRODUITS INDUSTRIELS?

Le Conseil fédéral propose de supprimer les droits de douane sur les produits industriels. Garanto s'oppose à cette révision. Bien sûr parce qu'elle entraînerait des suppressions de postes. Mais également pour trois motifs plus larges:

Premièrement, le gouvernement part de l'idée qu'une réforme et une simplification en douceur des tarifs douaniers n'est pas possible. Seule leur suppression pure et simple serait envisageable. C'est faux, et les centaines de collègues engagés dans ces processus peuvent en témoigner. Nous soutiendrions une réforme des tarifs, pas leur démantèlement.

Deuxièmement, la Confédération ne peut pas se permettre, en pleine crise de COVID-19, de perdre chaque année 540 millions de francs de recettes directes et 20 millions de francs de TVA, soit au total 560 millions de francs. Le peuple a montré par son refus d'augmenter les déductions par enfant en septembre dernier que l'heure n'est pas aux cadeaux fiscaux. Les entreprises viennent par ailleurs de voir leurs impôts baisser de presque deux milliards de francs par année suite à la dernière réforme fiscale.

Troisièmement, la suppression de ces droits de douane se ferait unilatéralement, hors de toute négociation entre la Suisse et ses partenaires commerciaux. Notre pays n'obtiendrait absolument rien en contrepartie de ce geste. Pire, il augmentera la pression qui pèse sur lui en matière agricole. Comment expliquer en effet que la Suisse soit en mesure de renoncer à toute protection douanière en matière industrielle (aujourd'hui 560 millions de francs par an), mais qu'elle s'attache à protéger son agriculture (aujourd'hui 600 millions de francs par an)?

Le Conseil fédéral nous dit vouloir par cette réforme soutenir à la fois l'industrie et les consommateurs. C'est à tout le moins une contradiction, ces 600 millions de francs serviront soit à consolider les marges bénéficiaires des entreprises. Je doute fort que les consommateurs voient le début du commencement d'un centime de ce fait.

Le projet est actuellement pendant devant le parlement. Et nul doute que s'il devait y trouver une majorité, la question d'un référendum se poserait, aux organisations syndicales et aux partis politiques.

Christian Levrat, président central de Garanto

La prochaine édition de «Garanto» paraîtra le 5 mars 2021.

L'OBLIGATION DE PORTER LE GILET DE PROTECTION EST MAINTENUE

La conférence d'information annuelle de l'AFD avec les associations du personnel a eu lieu le 12 novembre 2020. Garanto s'est concentré sur l'obligation du gilet pare-balles et la mise en œuvre de la transformation.

Une enquête menée par l'AFD au tournant de l'année 2019/2020 a montré que le personnel est en majorité favorable à l'obligation de porter le gilet de protection. Mais le poids, la matière et la chaleur ont fait débat. L'obligation est maintenue pour des

raisons d'évaluation des risques. L'ordre de service est délibérément formulé de manière ouverte pour laisser une marge de manœuvre aux chefs des interventions, ce qu'il faut encore réexpliquer. En cas de problème avec le gilet de protection, une solution individuelle sera recherchée.

Garanto n'est pas d'accord, et suivra l'affaire. Nous connaissons de nombreux collègues plus âgés ayant des douleurs physiques et qui doivent recourir à des médicaments pour les supporter.

L'acquisition des nouveaux gilets de protection est déjà en cours. Garanto s'est prononcé haut et fort pour des modèles protégeant contre les coups de couteau et bien ajustables à chaque individu. Nous avons reçu la garantie qu'un autre modèle peut être acquis pour les constitutions physiques particulières.

Mise en œuvre de la transformation: transfert de personnel vers de nouvelles structures

Le concept n'est pas encore disponible, car il y a trop d'inconnues pour le moment. Mais nous avons souligné des points importants pour nous comme l'armement. Une fois encore, le directeur Christian Bock a promis que personne ne sera forcé de porter des armes et que des solutions individuelles seront cherchées. L'armement du personnel de l'AFD avec permis C pose aussi problème. Pour l'instant, ces personnes ne peuvent pas être armées, puisque la loi stipule



que seuls les citoyens suisses ou liechtensteinois peuvent porter une arme. Les personnes titulaires d'un permis C peuvent toutefois être équipées d'un spray au poivre, et ainsi participer aux équipes mobiles.

Nous avons constaté une approche non coordonnée avec les projets pilotes pour mettre en œuvre la transformation. Les représentants de l'AFD ont nié. Nous avons appris que le CD douane avait donné l'ordre de rassembler autant d'expérience que possible dans les régions en vue d'une future coopération. Les différentes formes et vitesses ainsi que les évolutions dans les différentes régions sont consciemment acceptées.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

Section Romandie

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

29 janvier 2021 à la Brasserie Montbrillant (gare Cornavin), Genève, à 18h30.

Notre Assemblée générale (AG) ordinaire se déroulera le vendredi 29 janvier 2021 à 18h30, afin de garantir la venue d'un maximum de personnes; l'information vous parviendra par e-mail.

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 2021-2022
5. Assemblée des délégués 2021:
 - propositions
 - délégation de la section Romandie
6. Divers

Après l'AG, la section vous offrira la traditionnelle raclonnette (il est important de vous inscrire afin de mieux anticiper les réservations).

Délai pour les propositions à l'attention de l'AG, resp. Assemblée des délégués: le 15 janvier 2021; délai des inscriptions pour l'AG au plus tard le 15 janvier 2021 à l'adresse suivante: simonnet@garanto.ch ou par téléphone 078 804 85 35.

Le PV de l'AG de 2020 ne sera pas lu lors de l'AG. Il peut être demandé par e-mail auprès du président de section: simonnet@garanto.ch

L'assemblée peut être annulée ou déplacée selon l'actualité COVID-19.

Le comité

RECONNAISSANCE ET ESTIME VIS-À-VIS DES PRESTATIONS EXTRAORDINAIRES DURANT LA CRISE DU CORONAVIRUS

Garanto a encore une fois fait pression sur le conseiller fédéral Ueli Maurer et le directeur Christian Bock pour que l'ensemble du personnel particulièrement engagé pendant le confinement reçoive un geste de reconnaissance financière.

La secrétaire centrale l'a exigé lors des négociations salariales: «Bien que l'AFD nous a promis de veiller à ce que toutes les personnes concernées profitent de cette reconnaissance, nous ne sommes pas sûrs que toutes celles et ceux qui y auraient droit reçoivent effectivement cette marque de reconnaissance. Nous savons que l'AFD s'efforce d'accorder une partie des primes de prestation au personnel qui a été exposé à une charge de travail élevée pendant le confinement.

Toutes les personnes doivent simplement recevoir un signe de reconnaissance et d'estime pour leurs prestations particulières. Les belles paroles ne suffisent pas, c'est bien connu. Migros et Coop comme de nombreuses autres entreprises ont remercié leur personnel non seulement par des mots, mais aussi par de généreuses sommes d'argent.»

Nous attendons maintenant du directeur Christian Bock qu'il veille à ce que cette reconnaissance profite aux personnes concernées.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

NE TOUCHE PAS À MA PYRAMIDE!

Excusez-moi, le titre est volontairement provocateur, et vous devez certainement vous poser la question: mais que ce que les pyramides ont à voir avec Garanto?

Indépendamment de l'aspect pyramidale de l'organisation de l'administration, le lien ne saute pas aux yeux de prime abord.

Avez-vous déjà entendu parler de la pyramide de Maslow?

Selon Maslow, les besoins humains sont organisés selon une hiérarchie où, à la base, on retrouve les besoins physiologiques élémentaires et à son sommet, on retrouve les besoins psychologiques et affectifs d'ordre supérieur. Ce sont ces besoins qui créent la motivation humaine. Voyez-vous où je veux en venir?

La hiérarchisation des besoins est propre à chacun, sachant que cette pyramide englobe différents aspects, passant des besoins physiologiques, de la sécurité sous toutes ses formes, de l'amour et le sentiment d'appartenance, à l'estime de soi et de l'auto-actualisation.

Ce sont des besoins profonds dans la mesure où ils recouvrent une part objective – notre sécurité et celle de nos proches – et une part subjective liée à nos peurs et nos anticipations, qu'elles soient rationnelles ou irrationnelles. Les besoins de sécurité évoluent avec les époques et l'environnement systémique de la société.

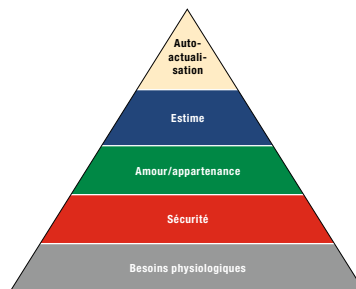
Aujourd'hui, les besoins de sécurité sont principalement liés aux thèmes suivants: la sécurité de l'emploi; la sécurité des revenus et des ressources; la sécurité physique, violence, délinquance, agressions; la sécurité morale et psychologique.

Permettez-moi de me concentrer plus particulièrement sur un des nombreux aspects de cette pyramide des besoins; celui de la sécurité et plus précisément, celui de la sécurité de l'emploi et de ces impacts psychologiques observés sur certains d'entre nous.

Avant de développer mon propos, je souligne que le fait de hiérarchiser les besoins est aujourd'hui discutable, car chaque individu est différent. Il est donc recommandé d'apporter une certaine tolérance à ce développement.

Il y a bien un élément commun à l'ensemble des employés lors de toutes réorganisations: celui de la sécurité de l'emploi et donc de ses revenus. Et oui, ceci malgré le fait que notre place de travail soit raisonnablement garantie, la peur subjective d'une certaine perte de contrôle de ses revenus est inévitable. D'où des comportements individualistes inhabituels dans différentes situations.

J'entends ici et là des appréciations subjectives pouvant dégrader inutilement l'interaction entre les collaborateurs:



Source: https://fr.wikipedia.org/wiki/Abraham_Maslow#/media/Fichier:Pyramide_des_besoins_de_Maslow.svg

- il ne faut pas sortir la tête du peloton pour ne pas se faire remarquer, c'est pas le moment;
- attendons de voir ce qu'il se passe;
- ce n'est pas le moment de prendre des initiatives au risque de commettre des erreurs;
- les collaborateurs s'observent pour rapporter le moindre faux pas à la hiérarchie;
- la culture de l'erreur est mise au goût du jour, jusqu'à atteindre une troublante perfection;
- certains, ayant adoptés un rythme du fonctionnaire exemplaire en ne faisant que le strict nécessaire depuis des années, se révèlent d'un coup des bourreaux de travail.

Naturellement, ces comportements ne sont pas majoritaires, mais suffisamment présents pour déstabiliser un service, une unité ou une organisation aussi petite soit-elle, et jeter suffisamment de discrédit ou de rumeurs pour envahir l'ensemble des collaborateurs.

Pouvons-nous raisonnablement leur jeter la pierre? Sachant que toucher aux intérêts vitaux d'une personne (sécurité de l'emploi) peut provoquer des réactions aussi primitives qu'irrationnelles justement basées sur la pyramide des besoins de Maslow.

Bien sûr que non! Certains comportements ne sont pas acceptables, mais ils sont compréhensibles. Il est du rôle des leaders de rassurer, et d'accompagner ces transformations. Rassurer ne veut pas dire protéger l'incompétence, mais de raisonnablement apporter des garanties et des réponses factuelles à tous, ceci dans la mesure du possible. Cela implique aussi d'être particulièrement proche et disponible envers ses collaborateurs.

La communication entre les échelons décisionnels et le front doit se dérouler dans une parfaite coordination. Car les rumeurs sont le cancer de toutes réorganisations.

Comment expliquer à un collaborateur qui a déjà dix ans d'expérience dans une spécialité, fraude documentaire, instructeur ou encore biométrie que ses compétences ne seraient plus nécessaires dans le futur?

Car l'interprétation d'une nouvelle organisation sa spécialité ou son échelon n'y apparaît plus?

Vous comprenez l'intérêt d'une écoute attentive des décideurs.

Les collaborateurs ont aussi un rôle majeur dans la réussite ou non d'une réorganisation quelle qu'elle soit. Il commence par son attitude ou aptitude aux changements. Il ne sert à rien de se victimiser, avoir une attitude d'ouverture garantit aussi une certaine plénitude dans son développement professionnel. Mais les chances doivent être égales pour tous!

À la vue du projet DaziT, nous sommes certains que de nombreuses opportunités seront proposées, et que chacun y trouvera sa place. J'y attacherai une attention particulière.

Pour revenir au titre de cet article, il n'est pas nécessaire d'adopter des comportements primitifs, car ils péjorent les relations entre collègues et de facto péjorent les intérêts de l'administration et donc de notre mandat auprès de la population. Rien n'augure pour l'instant une quelconque péjoration de nos intérêts vitaux.

Les choses peuvent naturellement évoluer dans un sens comme dans l'autre, mais si nous restons suffisamment attentifs, et garantissons le respect du partenariat social, nous réussirons, tous ensemble, à éviter des situations anxiogènes inutiles.

Bien à vous!

Michel Bachar

ADIEU CHARLES!

Notre collègue Charles Noirat a été emporté par la COVID-19 le 1^{er} novembre dernier. Charles a débuté sa carrière comme garde-frontière à Genève, puis il l'a continué sur Vaud et ensuite il est passé au service des enquêtes.

En tant que syndicaliste il a été président de la section vaudoise et président central de la FSPD. Un point important de son engagement fut la retraite à 58 ans pour les gardes-frontière.

Charles, par son engagement et sa présence, a été un soutien important pour la lutte syndicale.

Bon vent vieux lion du syndicalisme que nos pensées t'accompagnent et accompagnent ta famille.

Adieu Charles!

Section Romandie

Portrait

SE BATTRE ENSEMBLE FONCTIONNE MIEUX!

Une conversation avec Carmen Pfister sur le travail à l'AFD et l'engagement syndical.

Carmen Pfister travaille actuellement dans le cadre du programme de transformation DaziT comme «Value Stream Owner» (propriétaire de la chaîne de valeur). Elle représente les intérêts de la direction du domaine «analyse des risques et analytique», pour lequel il faut par ex. des logiciels plus puissants, les comparer avec ceux des autres domaines et travailler avec eux sur des objectifs communs.

Carmen Pfister travaille à l'AFD depuis 1991. Comme elle le dit, elle avait encore la «formation classique» de fonctionnaire des douanes. Au moment de l'obtention de son diplôme, elle a reçu une habilitation¹ au lieu

d'un diplôme, et plus tard, elle a accompli au sein de l'AFD l'École supérieure Douanes. Ce n'est qu'avec le temps qu'elle a découvert son talent et son enthousiasme pour les langues. Depuis, en plus de l'allemand et de l'espagnol, la langue de sa mère, elle parle couramment l'italien et a des connaissances en anglais et en français.

C'est aux entrepôts francs de Zurich que Carmen Pfister a occupé son premier poste à l'AFD; dans les années 1990, les bureaux de douane de la ville ont fusionné. Les nouvelles tâches l'intéressant moins, elle est devenue instructrice à Liestal. Après un séjour linguistique d'une année, elle a pris la direction d'une équipe comme cheffe de service au Tessin. Finalement, elle a rejoint la direction à Berne, où elle travaille pour le

domaine analyse des risques depuis 2008.

Pendant ses années bernoises, elle a traversé plusieurs réorganisations et comprend l'insécurité qui peut en résulter. Même si l'issue reste parfois obscure, elle n'en a pas peur. Elle peut s'imaginer retravailler à tout moment comme cheffe de service. Dès janvier 2021, l'organisation changera de nouveau dans son domaine de direction: elle vient de recevoir l'e-mail présentant les nouvelles possibilités d'emploi. Carmen Pfister est confiante quant à ses perspectives au sein du domaine.

Dès 1991, Carmen Pfister a rejoint le syndicat comme aspirante, alors qu'elle était encore membre de l'Association suisse des fonctionnaires aux douanes (ASFD). Elle est restée, parce qu'elle estimait que le syndicat était une bonne chose: «Parce que j'ai parfois l'impression que nous sommes victimes et parce que nous avons besoin de quelqu'un pour défendre nos droits.»

Concernant l'emploi, il y aurait une flexibilité de principe à l'AFD, avec des modèles flexibles possibles, où les heures de travail et les salaires se compensent. «Mais», dit Carmen Pfister, «les supérieurs directs n'autorisent pas grand-chose.» La possibilité de travailler à temps partiel courante aux douanes l'est moins au Cgfr. L'égalité de traitement n'apparaît qu'avec les mères. Elle est d'avis que tout le personnel devrait avoir cette possibilité.

Comme syndicaliste active, Carmen Pfister représente désormais Garanto à l'Assemblée des délégués de PUBLICA. La prévoyance lui tient à cœur, car elle est consciente des problèmes financiers qu'un décès peut engendrer dans la famille. Depuis le début de l'année, elle est membre de la Commission féminine (CF) de l'Union syndicale suisse (USS). Selon Carmen Pfister, la situation financière des femmes à la Confédération est assez bonne, et avec le système de classes de salaire, le genre n'a pas d'influence. Les



Membre de Garanto, Carmen Pfister en télétravail.

femmes sont aussi de plus en plus représentées aux postes de direction de l'AFD. En 1992, la situation était différente: une collègue avait dû faire un tour sur l'Amtsplatz avant que l'inspecteur des douanes ne lui confie la voiture de service. L'exemple montre le chemin parcouru, mais la CF estime que des inégalités salariales subsistent dans de nombreuses branches, et qu'elles doivent être supprimées partout.

Précisément parce qu'elle a dû se battre dès son plus jeune âge en raison d'une malformation de naissance, Carmen Pfister sait combien il est difficile de lutter seule, et combien le syndicat est important comme interlocuteur pour des conseils compétents en cas de conflit. Les jeunes collègues en particulier sont encore trop peu conscients des possibilités d'aide syndicale.

Carmen Pfister estime que les modifications de poste dans le cadre de Dazit représentent un grand défi en termes de politique du personnel. Il est essentiel que le syndicat veille à ce qu'un maximum de personnes aient effectivement la possibilité de se qualifier pour de nouvelles activités au sein de l'AFD. Les cours de sécurité pour le personnel des douanes peuvent certainement être accomplis plus rapidement que le rattrapage des études pour l'analyse des données. On ne dit pas assez qu'en raison de handicaps, tout le personnel ne sera pas en mesure de répondre aux nouvelles exigences.

¹ Jusqu'au milieu des années 1990, les fonctionnaires étaient encore élus tous les quatre ans, ce qui s'est terminé avec l'abolition du statut.



AD PUBLICA: ÉLECTION RÉUSSIE POUR GARANTO ET LES ASSOCIATIONS PARTENAIRES

52 des 60 sièges de l'Assemblée des délégués de PUBLICA vont à la Communauté d'intérêt (CI) du personnel de la Confédération. Onze des douze personnes candidates de Garanto ont été élues! C'est un succès sur toute la ligne pour Garanto et les cinq associations partenaires de la CI personnel de la Confédération. Ce signe de confiance de la part du personnel fédéral permet à Garanto et aux associations, de continuer à travailler efficacement et avec détermination pour une prévoyance professionnelle durable.

Les onze membres élus de Garanto sont:

- Franz Albin, garde-frontière
- Sabine Berger, réviseuse
- Peter Bucher, réviseur
- Nelly Galeuchet, exp. en douane
- Daniel Gisler, garde-frontière
- Daniel Spicher, spéc. en douane
- Carmen Pfister, exp. en douane
- Luciano Piccioli, exp. en douane
- Cristina Rossi, réviseuse
- Stefano Schiavi, spéc. en douane
- Daniela Heredia, exp. en douane

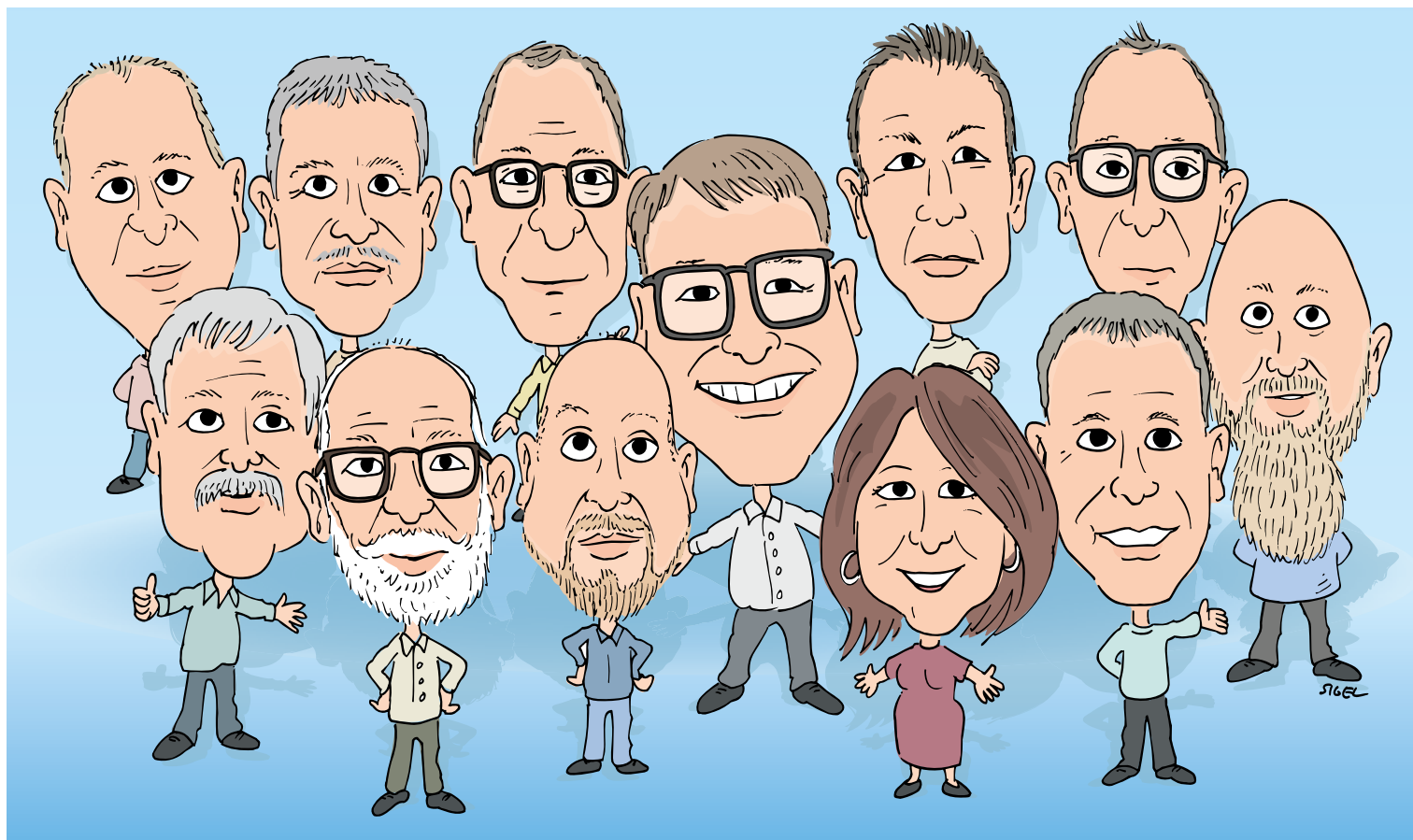
Félicitations pour leur élection!

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



Il nuovo comitato centrale

Immagine: Beat Sigel

AFFRONTARE LE SFIDE INSIEME!

Un riassunto della prima seduta del nuovo comitato centrale.

Il 28/29 ottobre 2020 il nuovo comitato centrale ha tenuto la sua prima seduta. Il massiccio aumento dei casi di coronavirus ne ha però impedito, almeno in parte, lo svolgimento in presenza. Il primo giorno di lavori è infatti coinciso con la comunicazione del Consiglio federale di ridurre di nuovo sensibilmente il numero di persone ammesse a una riunione. I membri sono quindi rientrati al loro domicilio e i lavori della seconda giornata si sono svolti tramite Zoom. Di coronavirus si è tuttavia parlato solo marginalmente.

Strategia per i prossimi anni

Durante la prima giornata di lavori, cui hanno partecipato tutti i membri, è stata definita la strategia per il prossimo quadriennio. In particolare, sono stati individuati i temi principali e le sfide più importanti:

1. Dobbiamo chiarire il nostro ruolo in rapporto all'AFD: siamo la figura di riferimento più importante per il personale. Negoziamo con determinazione. Siamo il garante per la riuscita della trasformazione. Anche la controparte deve capire che siamo la forza trainante

nei negoziati: esponiamo idee e richieste precise, siamo trasparenti e collaboriamo, assumiamo la guida e informiamo con trasparenza.

2. Dobbiamo proteggere dalle rappresaglie i nostri soci attivi. Non può più succedere che i soci subiscano sanzioni se agiscono o intervengono per conto di Garanto.
3. Chiediamo che venga elaborato un piano sociale: Garanto lo deve negoziare invece di limitarsi a essere consultato in merito.

4. La nostra comunicazione deve diventare più visibile, dobbiamo sfruttare i diversi media per migliorare la nostra immagine.

5. Negli ultimi tempi il partenariato sociale con l'AFD ha sofferto molto e va assolutamente ripristinato.

6. Dobbiamo rafforzare il reclutamento, in particolare tra i giovani. Attualmente meno della metà dei collaboratori dell'AFD è affiliato.

Segue alla pagina 14 >



BISOGNA SOPPRIMERE I DAZI SUI PRODOTTI INDUSTRIALI?

Garanto si oppone alla proposta del Consiglio federale di eliminare i dazi sui prodotti industriali, non solo perché questa revisione comporterebbe la soppressione di posti di lavoro ma anche per altri importanti motivi.

Prima di tutto, il governo considera unicamente la soppressione pura e semplice delle tariffe doganali partendo dalla convinzione che una riforma morbida non sia possibile. Una posizione sbagliata, come possono confermare le centinaia di colleghi impegnati in questo processo. Noi supporteremo una riforma tariffaria ma non la soppressione dei dazi.

Secondariamente, la Confederazione non può permettersi, in piena crisi COVID-19, di perdere ogni anno 540 milioni di franchi di entrate dirette e 20 milioni di franchi di IVA per un totale 560 milioni di franchi. Nel settembre scorso, bocciando la proposta di aumentare le deduzioni per figlio, il popolo ha affermato chiaramente che non è tempo di fare regali fiscali. Per effetto dell'ultima riforma fiscale, le imprese hanno inoltre visto le loro imposte diminuire di quasi due miliardi di franchi l'anno.

Terzo, la soppressione di questi dazi sarebbe unilaterale, decontestualizzata da ogni negoziato con i nostri partner commerciali. La Svizzera non otterrebbe nulla in cambio. Peggio, aumenterebbe la pressione cui è già esposta nel settore agricolo. Come potremmo spiegare che siamo disposti a rinunciare a una protezione doganale sui prodotti industriali (oggi 560 milioni di franchi l'anno) ma che vogliamo continuare a proteggere la nostra agricoltura (oggi 600 milioni di franchi l'anno)?

Il Consiglio federale sostiene di volere questa riforma nell'interesse dell'industria e dei consumatori. Un'affermazione che appare quanto meno contraddittoria: questi 600 milioni di franchi serviranno a consolidare i margini delle imprese. Dubito fortemente che questa revisione porti anche un solo centesimo nelle tasche dei consumatori.

Il progetto è attualmente sui banchi del Parlamento. E nessuno dubita che troverà una maggioranza di consensi. Si valuterà l'eventualità del referendum per le organizzazioni sindacali e per i partiti politici.

Christian Levrat, presidente centrale di Garanto

> Segue della pagina 13

7. Dobbiamo difendere gli interessi dei nostri soci nell'ambito di progetti politici come i dazi industriali e la nuova legge sulle dogane. Ricordiamo che la nuova legge sulle dogane è molto snella e lascia ampio spazio di manovra a livello di ordinanze.

8. Abbiamo bisogno di più persone di fiducia al fronte per migliorare il flusso di informazioni sulla nostra attività sindacale.

Ripartizione dei compiti

La seconda giornata di lavori è stata dedicata soprattutto alla ripartizione dei compiti in seno al comitato centrale. La pratica è stata sbrigata in fretta dato che già il 3 settembre 2020, durante una seduta di preparazione, ogni membro ha potuto esprimere le proprie preferenze. La decisione non ha richiesto molto tempo e i compiti sono stati ripartiti come segue:

Alla vicepresidenza sono stati nominati Daniel Gisler, Roberto

Segue alla pagina 15 >



Negoziati salariali con il Consiglio federale del 26 novembre 2020.

ATTESTAZIONI DI STIMA PER IL LAVORO STRAORDINARIO PRESTATO DURANTE LA PANDEMIA

Garanto ha chiesto nuovamente al consigliere federale Ueli Maurer e al direttore Christian Bock di compiere un gesto tangibile di riconoscenza nei confronti di tutti i dipendenti che durante il lockdown hanno prestato effettivamente un lavoro straordinario.

Se ne è fatta portavoce la segretaria centrale durante i negoziati salariali: «Anche se l'AFD ci ha promesso di provvedere affinché le persone interessate venissero ricompensate, non siamo certi che tutti ricevano effettivamente un segno tangibile di riconoscenza. Sappiamo che l'AFD si sta adoperando affinché il personale che durante il lockdown è stato esposto a carichi maggiori riceva una parte dei premi di prestazione.

Semplicemente, tutte le persone devono essere ricompensate per il loro straordinario impegno. Non bastano le belle parole. Migros, Coop e molte altre aziende hanno dato prova di grande generosità.»

Ci aspettiamo quindi che il direttore Christian Bock provveda affinché tutti gli interessati ricevano un ringraziamento tangibile in termini finanziari.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

MANTENUTO L'OBBLIGO DI INDOSSARE IL GIUBBOTTO ANTIPROIETTILE

> Segue della pagina 14

Messina e Angelo Ries. I presenti hanno concordato che il presidente deve essere affiancato da un team forte. La nomina della guardia di confine Daniel Gisler e dei due specialisti doganali Angelo Ries e Roberto Messina permette di rappresentare le due anime dell'AFD come pure le regioni linguistiche.

Gilles Perrenoud assume la carica di cassiere centrale, mentre Peter Bucher si occuperà del verbale. Florent Simonnet e Victor Luisio sono responsabili per il reclutamento. Florent Simonnet e Rafael Leu cureranno la comunicazione. Per tutte le domande riguardanti la sicurezza personale durante il lavoro sarà competente Roland Röösl, che dovrà occuparsi in particolare della questione dell'arma oltre che di quella dei giubbotti antiproiettile. Della conciliabilità tra famiglia e vita professionale sarà invece responsabile Daniel Gisler. Nelly Galeuchet, dal canto suo, è membro della commissione di ricorso.

La redazione del giornale è composta da Rafael Leu, Michel Bachar (sezione Romandia), Heidi Rebsamen (segretaria centrale) e Johannes Gruber. Il gruppo mira a incrementare il livello informativo del giornale. Un aspetto importante sarà la comunicazione tra i soci e il comitato. In futuro non verranno più pubblicate lettere anonime.

Partiti col piede giusto

Durante la seconda giornata di lavori si è discusso di molti temi amministrativi. In particolare sono state fissate le date per le prossime sedute e quella dell'Assemblea dei delegati 2021, il 24 settembre 2021. Tutte le date sono pubblicate a pagina 18.

Al termine della seduta, ogni membro aveva il proprio ambito di competenza che approfondirà nei prossimi tempi. In questo senso, possiamo affermare che il nuovo comitato è partito con il piede giusto.

Rafael Leu

L'annuale conferenza informativa dell'AFD con le associazioni del personale si è svolta il 12 novembre 2020. Garanto ha posto l'accento sull'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile e sul processo di trasformazione.

Da un sondaggio condotto dall'AFD a cavallo tra il 2019 e il 2020 è emerso che la maggior parte del personale approva l'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile. Il peso, il materiale e il caldo sono sicuramente aspetti negativi ma, ponderando i rischi, l'obbligo risulta giustificato. Le disposizioni di servizio sono state volutamente formulate in modo da concedere ai capi intervento un certo margine di manovra. Se ne riparerà. Nel caso di problemi si cercheranno soluzioni individuali.

Garanto tuttavia non condivide questa scelta e continuerà a seguire la questione. Conosciamo molti colleghi anziani che devono seguire cure farmacologiche per i problemi di salute di cui soffrono.

L'acquisto dei nuovi giubbotti è già in corso. Garanto si è battuto per modelli che proteggono anche dalle armi da taglio e che si adeguano facilmente alle esigenze personali. Abbiamo ricevuto la garanzia che per corporature particolari verrà acquistato un altro modello.

Processo di trasformazione: passaggio del personale alle nuove strutture

Non c'è ancora una strategia visto che al momento le incognite sono troppe. Vogliamo comunque attirare l'attenzione su alcuni aspetti per noi importanti come il porto dell'arma. Una volta di più il direttore Christian Bock ci ha assicurato che nessuno sarà obbligato a portare l'arma e che si cercheranno soluzioni individuali. Un problema particolare si pone per i collaboratori con permesso C visto che per legge solo i cittadini svizzeri e quelli del Principato del Liechtenstein possono essere armati. Questi collaboratori potrebbero disporre di uno spray al pepe e collaborare con i team mobili.



Rileviamo che i progetti pilota nell'ambito del processo di trasformazione avanzano in modo sconsiderato per quanto i rappresentanti dell'AFD affermino il contrario. Abbiamo saputo che il consiglio di direzione ha dato l'ordine di raccogliere il maggior numero possibile di esperienze

per quanto riguarda le future collaborazioni nelle regioni. Il fatto che ci sarebbero state impostazioni, velocità e evoluzioni diverse nelle singole regioni è stato preso consapevolmente in linea di conto.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale



AD PUBLICA: SUCCESSO PER GARANTO E I SUOI PARTNER

52 dei complessivi 60 seggi dell'Assemblea dei delegati di PUBLICA vanno alla Comunità di interessi Personale federale. Undici dei dodici candidati di Garanto sono stati eletti. Un successo su tutta la linea per Garanto e per le cinque associazioni partner della Comunità di interessi.

Questa attestazione di fiducia da parte del personale della Confederazione incoraggia Garanto e i suoi partner a impegnarsi anche in futuro per una solida prevenzione professionale.

Gli undici candidati eletti sono:

- Franz Albin, guardia di confine
- Sabine Berger, revisore
- Peter Bucher, revisore
- Nelly Galeuchet, spec. doganale
- Daniel Gisler, guardia di confine
- Daniela Heredia, spec. doganale
- Carmen Pfister, specialista doganale
- Luciano Piccioli, specialista doganale
- Cristina Rossi, revisore
- Stefano Schiavi, specialista doganale
- Daniel Spicher, specialista doganale

Congratulazioni per la brillante elezione!

GIÙ LE MANI DALLA MIA PIRAMIDE!

Scusate il titolo provocatorio, tanto più che vi starete chiedendo cosa c'entrano le piramidi con Garanto.

A prescindere dalla struttura piramidale dell'amministrazione, il nesso non è immediato.

Avete già sentito parlare della piramide di Maslow?

Secondo Maslow, i bisogni dell'essere umano sono organizzati secondo una gerarchia in cui, alla base, si trovano i bisogni fisiologici elementari e al vertice quelli psicologici e affettivi di ordine superiore. Sono questi bisogni che creano la motivazione. Avete capito dove voglio andare a parlare?

Ognuno ha il proprio modo di gerarchizzare i bisogni. La piramide ingloba diversi aspetti: bisogni fisiologici, sicurezza in tutte le sue forme, amore, senso di appartenenza, autostima e autorealizzazione.

Sono bisogni profondi nella misura in cui ricoprono una parte oggettiva (la nostra sicurezza e quella dei nostri cari) e una parte soggettiva legata alle nostre paure e alle nostre anticipazioni siano esse razionali o irrazionali. I bisogni di sicurezza evolvono con le epoche e l'ambiente sistemico della società.

Oggi i bisogni di sicurezza sono legati soprattutto a temi quali la sicurezza dell'impiego, la sicurezza del reddito e delle risorse, la sicurezza fisica, la violenza, la delinquenza, le aggressioni, la sicurezza morale e psicologica.

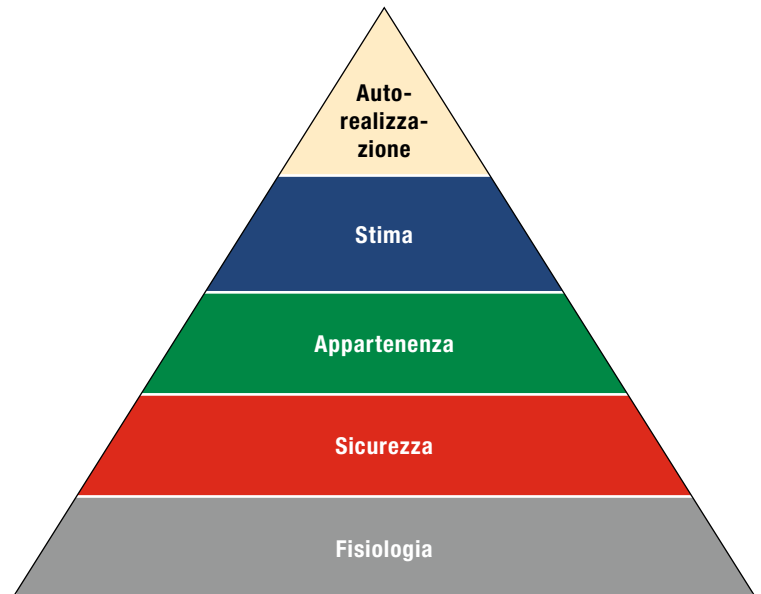
Permettetemi di concentrarmi su uno dei numerosi aspetti di questa piramide: quello della sicurezza, in particolare della sicurezza dell'impiego e dell'impatto psicologico su alcuni di noi.

Prima di sviluppare il mio discorso, vorrei sottolineare che anche la gerarchizzazione dei bisogni è oggi discutibile poiché ogni individuo è diverso. Le mie considerazioni vanno quindi analizzate con una certa tolleranza.

La sicurezza dell'impiego e, di riflesso, del reddito è un elemento che accomuna tutti i dipendenti nell'ambito di una riorganizzazione. La paura soggettiva di perdere il controllo sul proprio reddito è inevitabile, a prescindere dal fatto che il nostro posto di lavoro sia ragionevolmente sicuro. Da qui nascono comportamenti individualisti inconsueti.

Qua e là sento apprezzamenti soggettivi che possono compromettere inutilmente l'interazione tra i collaboratori:

- bisogna passare l'acqua bassa, non è il momento di farsi notare;
- aspettiamo che passi;
- non è il momento di prendere iniziative e correre il rischio di sbagliare;
- tutti ti osservano per riportare il minimo sbaglio ai superiori;
- la cultura dell'errore varia in base al vento che tira fino a raggiungere una perfezione preoccupante;
- alcuni tengono per anni il ritmo di funzionari esemplari che fanno lo stretto necessario e di colpo diventano staccanovisti.



Fonte: https://it.wikipedia.org/wiki/Bisogno#La_piramide_di_Maslow

Naturalmente questi comportamenti non prevalgono ma bastano per destabilizzare un servizio, un'unità o un'organizzazione, per quanto piccola possa essere, e gettare sufficiente discredito o mettere in giro voci capaci di avvelenare tutto l'ambiente.

Possiamo punirli sapendo che secondo Maslow toccare gli interessi vitali di una persona (sicurezza dell'impiego) può provocare reazioni primitive e irrazionali?

Assolutamente no! Alcuni comportamenti non sono accettabili ma comprensibili. Spetta ai leader fornire rassicurazioni e accompagnare queste trasformazioni. Fornire rassicurazioni non vuol dire proteggere l'incompetenza ma, per quanto possibile, offrire ragionevoli garanzie e risposte fattuali.

La comunicazione tra i decisori e il fronte deve svolgersi in perfetta coordinazione dato che le voci di corridoio sono il male di tutte le riorganizzazioni.

Come si spiega a un collaboratore che vanta dieci anni di esperienza in un certo campo (frode, istruzione, biometria) che le sue competenze non sono più necessarie perché l'interpretazione della nuova organizzazione non le contempla?

Capite quindi quanto sia importante un ascolto attento dei decisori.

I collaboratori hanno un ruolo fondamentale nella riuscita o nel fallimento di qualsiasi riorganizzazione, a cominciare dal loro atteggiamento o dalla loro attitudine verso i cambiamenti. Il vittimismo non serve a nulla, mentre uno spirito di apertura assicura tra l'altro una certa completezza nel proprio sviluppo professionale. In ogni caso, tutti devono avere le stesse opportunità.

Nell'ambito del progetto DaziT, siamo certi che verranno proposte molte opportunità e che ognuno troverà il proprio collocamento. A questo dedicherò particolare attenzione.

Per tornare al titolo di questo articolo, ricordo che non è necessario adottare comportamenti primitivi che possono solo peggiorare le relazioni tra colleghi e, de facto, compromettere gli interessi dell'amministrazione e, di riflesso, il nostro mandato al servizio della popolazione. Al momento nulla lascia presagire un qualsiasi peggioramento dei nostri interessi vitali.

La situazione può naturalmente evolvere in un senso come nell'altro, ma se restiamo sufficientemente attenti e garantiamo il rispetto del partenariato sociale, insieme riusciremo a evitare inutili situazioni ansio-gene.

Cordialmente

Michel Bachar

Garanto

**Le nostre offerte
e vantaggi
per i nostri
soci:**

[www.garanto.ch/it/
i-vostri-vantaggi](http://www.garanto.ch/it/i-vostri-vantaggi)

Portrait

L'UNIONE FA LA FORZA!

Abbiamo scambiato due chiacchiere con Carmen Pfister per parlare del suo lavoro all'AFD e del suo impegno sindacale.

Attualmente Carmen Pfister lavora al programma di trasformazione DaziT come «Value Stream Owner». Rappresenta gli interessi dell'ambito direzionale Analisi dei rischi e analitica che necessita ad esempio di software più potenti. Carmen Pfister confronta gli interessi con quelli di altri settori e collabora con questi ultimi per raggiungere obiettivi condivisi.

Carmen Pfister lavora all'AFD dal 1991. Ha concluso la formazione «classica» di funzionaria doganale con un attestato di capacità¹ invece che con

un diploma. In seguito ha frequentato la scuola specializzata superiore. Solo più tardi ha scoperto il suo talento e il suo interesse per le lingue: oltre al tedesco e allo spagnolo, lingua di sua madre, parla bene l'italiano e ha buone conoscenze di inglese e francese.

Carmen Pfister ha iniziato la sua attività all'AFD al punto franco di Zurigo. Con la fusione negli anni Novanta degli uffici doganali in città, le vennero affidati compiti che la interessavano meno e così è diventata istruttrice a Liestal. Dopo un soggiorno linguistico di un anno, è diventata caposervizio e ha assunto la direzione di un team in Ticino. Dal 2008 lavora per la sezione Analisi dei rischi alla Direzione di Berna.

In questi anni ha vissuto diverse riorganizzazioni e capisce l'incertezza che possono provocare. Anche quando non era chiaro quale esito avrebbero potuto avere, non ne ha però mai avuto paura, convinta che avrebbe sempre potuto lavorare come caposervizio. Il prossimo cambiamento è già alle porte: da gennaio il suo ambito direzionale avrà una nuova organizzazione. Carmen Pfister ha appena ricevuto la mail in cui le vengono presentate le nuove possibilità di impiego. Ciò non scalfisce in ogni caso il suo ottimismo circa le prospettive di restare nella sezione attuale.

Carmen Pfister ha aderito al sindacato, l'Associazione svizzera dei funzionari delle dogane (ASFD), già nel 1991 quando era ancora aspirante. Apprezza il lavoro del sindacato e ne fa ancora parte: «A volte ho l'impressione che finiremo sotto il carro e che ci serve qualcuno capace di difendere i nostri diritti.»

Il lavoro all'AFD le offre in linea di massima una certa flessibilità anche grazie ai modelli che permettono di abbinare in vari modi orario di lavoro e salario. «Ma», prosegue Carmen Pfister, «i superiori diretti pongono molti paletti.» La possibilità di lavorare a tempo parziale è piuttosto diffusa in dogana ma molto meno nel Cgcf. La parità di trattamento è palese solo tra le mamme ma tutti dovrebbero poter beneficiare di questa opportunità.

Carmen Pfister rappresenta Garanto in seno all'Assemblea dei delegati di PUBLICA. La previdenza le sta molto a cuore. Sa quali problemi finanziari un decesso può provocare per una famiglia. Da inizio anno fa parte anche della Commissione femminile dell'USS. In Confederazione la situazione finanziaria delle donne è abbastanza buona, per il sistema delle classi salariali il genere è irrilevante. Anche nelle posizioni dirigenziali dell'AFD, le donne sono sempre più numerose. Nel 1992 la situazione era un po' diversa: una collega ha per esempio dovuto

fare un giro del piazzale per dimostrare le sue capacità prima che l'ispettore le concedesse di guidare un'auto di servizio. Questo conferma i risultati ottenuti ma la Commissione femminile sa che la disparità salariale è ancora molto diffusa e che andrebbe affrontata una volta per tutte in tutti i settori.

A causa di un difetto congenito, Carmen Pfister ha sperimentato sulla propria pelle quanto sia difficile lottare sempre e da soli. Per questo capisce l'importanza di potersi rivolgere a un sindacato per ricevere una consulenza competente in caso di conflitti. Purtroppo, i giovani colleghi non ne sono sufficientemente consapevoli.

Carmen Pfister ritiene che i cambiamenti professionali nell'ambito di DaziT costituiscano una grande sfida per la politica del personale. Il sindacato deve assolutamente tenere d'occhio la questione affinché tutti abbiano la possibilità di ottenere le qualifiche per un nuovo impiego all'AFD. Superare un corso di sicurezza per il personale doganale è certamente meno impegnativo che ottenere un diploma di analista informatico. Infine, Carmen Pfister ritiene che si parli troppo poco del fatto che non tutti i collaboratori affetti da handicap saranno in grado di adempiere i nuovi requisiti.

¹ Fino alla metà degli anni 1990, i funzionari venivano nominati ogni quattro anni. Lo statuto è stato successivamente abrogato.

Johannes Gruber



Carmen Pfister, socia di Garanto, in modalità telelavoro.

La prossima edizione di «Garanto» uscirà il 5 marzo 2021

KEINE ANONYMEN LESERBRIEFE MEHR IN DER GARANTO-ZEITUNG

Im Jahr 2018 hat die Redaktion schon eine Praxisänderung beim Abdrucken von anonymen Leserbriefen vorgenommen. Sie verlangte sachliche und ehrliche Kritik. Garanto wollte nicht länger eine Plattform für persönliche Abrechnungen mit verantwortlichen Personen der EZV bieten.

Das Thema kam an der ersten Sitzung des neuen Zentralvorstands erneut zur Sprache. Nach einer vertieften Diskussion beschloss der neue ZV ein neues Vorgehen. Ein anonymes Leserbrief, dessen Verfasser bekannt ist, wird grundsätzlich ernst genommen. Es wird abgeklärt, ob das Geschriebene seine Richtigkeit hat. Falls das mit einem Ja beantwortet werden kann, so greift Garanto das Anliegen auf und nimmt dazu als Gewerkschaft Stellung.

Abgedruckt werden anonyme Leserbriefe deshalb in Zukunft aber nicht mehr.

ZV Garanto

LES LETTRES ANONYMES DANS LE JOURNAL DE GARANTO, C'EST FINI

En 2018, la rédaction avait déjà apporté un changement de pratique à la publication de lettres anonymes. Elle exigeait une critique factuelle et honnête. Garanto ne voulait plus offrir une plate-forme pour les règlements personnels avec les responsables de l'AFD.

Le sujet a été de nouveau abordé lors de la première séance du nouveau comité central. Après une discussion approfondie, le nouveau CC a décidé d'une nouvelle approche. Une lettre anonyme, dont l'auteur est connu, est généralement prise au sérieux. L'exactitude de son contenu sera examinée. Si la réponse est positive, Garanto se saisira de la question et prendra position comme syndicat.

Les lettres anonymes ne seront désormais plus publiées.

CC Garanto

NO ALLA PUBBLICAZIONE DI LETTERE ANONIME

Già nel 2018 la redazione ha modificato la prassi in materia di lettere anonime esigendo una critica oggettiva e onesta. Garanto non vuole infatti diventare una piattaforma per la resa dei conti con i quadri dell'AFD.

Il nuovo comitato centrale ne ha discusso durante la sua prima seduta. Dopo attenta analisi ha approvato una nuova procedura: una lettera anonima redatta da una persona nota viene per principio presa sul serio e si appura se quanto scritto ha un fondo di verità. Se sì, Garanto entra nel merito e prende posizione come sindacato.

Le lettere anonime non verranno però più pubblicate.

CC Garanto

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!

2021

ZV-Daten	Dates CC	Date CC
22. Januar	22 janvier	22 gennaio
26. Februar	26 février	26 febbraio
26. März	26 mars	26 marzo
30. April	30 avril	30 aprile
21. Mai	21 mai	21 maggio
18. Juni	18 juin	18 giugno
27. August	27 août	27 agosto
23. September	23 septembre	23 settembre
22. Oktober	22 octobre	22 ottobre
25./26. November	25/26 novembre	25/26 novembre
DV-Datum	Date AD	Data AD
24. September	24 septembre	24 settembre



ET SI NOËL 2020 ÉTAIT UN VRAI CADEAU?

Nous avons tous des souvenirs de Noël extraordinaires, entourés de nos proches, accompagnés de l'odeur des bougies et de ses illuminations fantastiques.

Ces souvenirs qui nous ramènent inmanquablement à nos plus beaux souvenirs d'enfant, ils font partie de ces moments de joies et d'amour que nous ne souhaiterions ne jamais oublier.

Ces moments servent d'ancrage à chaque individu et rappellent nos valeurs essentielles.

Le souvenir de ces moments reste indélébile dans nos cœurs, car c'est dans ces festivités que nous ressentons l'amour de nos proches au plus profond de chacun d'entre nous.

Arriveriez-vous à vous souvenir des cadeaux que vous avez reçus à Noël 2015 par exemple?

Le COVID-19 pourrait cette année ne pas ou plus nous permettre de participer à cette course, cette année il est possible que nous nous retrouvions avec tout simplement rien sous le sapin! Inimaginable, mais que resterait-il alors? Vos proches non? Ou très très proches selon les directives du moment.

Et si finalement ce Noël 2020 était un vrai cadeau, celui du retour à l'essentiel, celui où les humains réapprennent à se retrouver sans aucun artifice?

Nous vous le souhaitons sincèrement à tous de tout cœur.

Joyeux Noël à tous

Garanto

E SE IL NATALE 2020 FOSSE IL VERO REGALO?

Tutti abbiamo dei ricordi speciali del Natale: le persone che ci sono care, il profumo dei biscotti, il bagliore delle candele e il fascino delle decorazioni.

Sono ricordi che normalmente ci riportano all'infanzia. Ricordi di momenti di gioia e di amore che non vorremmo dimenticare mai. Momenti che ci danno radici e consolidano i nostri valori essenziali.

Durante le Feste sentiamo nel più profondo l'amore dei nostri cari e per i nostri cari.

Vi ricordate ad esempio i regali che avete ricevuto a Natale 2015?

Quest'anno il COVID-19 potrebbe mettere fine alla corsa ai regali prima ancora che inizi. Inimmaginabile, ma non impossibile. E allora cosa mettiamo sotto l'albero? I nostri affetti o, secondo le direttive anticovid, addirittura solo i famigliari più stretti.

Ma se quest'anno fosse il Natale il vero regalo, quello del ritorno all'essenziale, quello in cui gli uomini reimparano a stare insieme senza artificiosità?

Ce lo auguriamo di tutto cuore.

Buon Natale a tutti

Garanto



WEIHNACHTEN 2020 ALS SCHÖNSTES GESCHENK

Weihnachten ist für viele von uns etwas Besonderes. Wenn wir an die Weihnachtsfeste unserer Kindheit zurückdenken, erinnern wir uns an die Freude, als wir unter dem Tannenbaum im Kerzenlicht unsere Geschenke vorfanden. Weihnachten war zwar nie nur eine heile Welt, aber wenn wir Glück hatten, erfuhren wir als Kinder an den Festtagen familiäre Geborgenheit und Liebe. Solche frühen

Erfahrungen haben uns geprägt und können uns auch heute noch Halt geben, wenn wir uns vergegenwärtigen, was in unserem Leben wichtig war und ist. Die einzelnen Geschenke sind es wohl eher nicht – oder können Sie sich etwa noch genau daran erinnern, was Sie zum Beispiel an Weihnachten 2015 geschenkt bekamen?

Wie wird wohl Weihnachten 2020 verlaufen?

Unter Umständen könnte es sein, dass aufgrund der Coronapandemie der Kauf von Geschenken nur eingeschränkt möglich sein wird. Wenig oder sogar nichts unter dem Weihnachtsbaum haben, was wäre das für ein armseliges Fest! Aber wäre dies stattdessen nicht sogar eine gute Gelegenheit, wieder einmal darüber nachzudenken, was für uns wirklich zählt? Vielleicht kämen wir dann darauf, dass es das grösste Geschenk für uns ist, wenn wir Weihnachten mit unserer Familie feiern dürfen, wenn wir und die Menschen, die wir lieben, alle gesund sind und dies bleiben.

Wir wünschen Ihnen von ganzem Herzen alles Gute und frohe Weihnachten!

Garanto

Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Garanto

Redaktor:
Johannes Gruber

Redaktionsadresse:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66
redaktion@garanto.ch

Erscheinungsweise:
2020: 6-mal (freitags)
www.garanto.ch

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)



Erscheinung
Parution
Pubblicazione

2021

Redaktionsschluss
Délai de rédaction
Termine di redazione

①	5. März/5 mars/5 marzo	12. Februar/12 février/12 febbraio
②	7. Mai/7 mai/7 maggio	16. April/16 avril/16 aprile
③	2. Juli/2 juillet/2 giugno	11. Juni/11 juin/11 giugno
④	10. September/10 septembre/10 settembre	20. August/20 août/20 agosto
⑤	22. Oktober/22 octobre/22 ottobre	1. Oktober/1 octobre/1 ottobre
⑥	17. Dezember/17 décembre/17 dicembre	26. November/26 novembre/26 novembre

**Wir schützen dich
nicht nur in Corona-Zeiten!**

**Nous ne te protégeons
pas seulement pendant la crise
du coronavirus!**

**Non ti proteggiamo solo
durante il coronavirus!**



**Werde Mitglied und du erhältst eine Hygienemaske
Deviens membre et tu recevras un masque d'hygiène
Diventa socio e riceverai una mascherina**

AZB
3400 Burgdorf