



Plan social AFD-OFDF

Déposer le 28 janvier au directeur général

Rôles

Délégation de négociation

- Christian Levrat, président central de Garanto
- Daniel Gisler, vice-président de Garanto
- Roberto Messina, vice-président de Garanto
- Angelo Ries, vice-président de Garanto
- Heidi Rebsamen, secrétaire centrale de Garanto
- Matthias Humbel, responsable de la branche administration publique, Transfair
- Andrea Tomini, membre du comité de la section Tessin, Transfair
- Sergio Barella, président de la section Tessin, Transfair
- Janine Wicki, secrétaire générale de l'APC

Sounding board : comité central

Base de négociation des associations du personnel concernées

1 Conditions de travail dans la nouvelle structure

1.1 Nouvelle classe de salaire

Exigences

- Augmentation des classes salariales Cgfr au niveau des classes salariales douane, c'est-à-dire CS 18.
- Dans les cas où la nouvelle classe salariale n'est pas encore connue au moment de la signature du contrat, les garanties salariales ne doivent courir qu'à partir du moment où la nouvelle classe salariale est déterminée.

1.2 Frais et suppléments

Exigences

- Suppléments spéciaux pour la nouvelle unité Opération (selon les tournées)
- Remboursement des dépenses supplémentaires en cas d'engagement dans des services géographiquement séparés, et en cas de dédouanement chez les expéditeurs ou les destinataires agréés
- Prise en charge des suppléments GF (cf. Règlement des frais, annexe 4 D52)
- Remboursement des frais de voyage pour les lieux de travail non accessibles par les transports publics (cf. Règlement des frais, annexe 4 D52)
- Indemnités de déplacement (cf. 2.4)

1.3 Nouvelle réglementation du temps de travail pour le personnel irrégulier (réglementation du temps de travail du Cgfr)

Exigences

Généralités

- Adaptation de la réglementation sur le temps de travail du Cgfr pour l'adapter aux conditions modernes
- Participation maximale et codécision sur les plans de quarts
- Rotation en fonction des dernières découvertes scientifiques en matière de santé
- 3 ans de sécurité de planification pour le personnel (jours fériés)
- Équipement ergonomique des lieux de travail et des véhicules de service

Exigences générales (suite)

- examen et consultation médicaux annuels confidentiels dès 45 ans, financés par l'AFD
- contrôles annuels du bruit et de l'air sur le lieu de travail
- développement du service de santé par des prestations de conseil en matière de nutrition et d'exercice physique
- réintroduction de 2h de sport par semaine sur le temps de travail et d'autres mesures de promotion de la forme physique

Assouplissement dès 50 ans

- les services entre 22h00 et 5h00 ne se font plus que sur une base volontaire
- libre choix des postes dès 55 ans, c'est-à-dire plus d'affectations ni de transferts
- adaptation de la formation SIT
- les missions d'appui aux poids lourds ne se font plus que sur une base volontaire
- possibilité de travailler à temps partiel en fin de carrière avec participation de l'employeur (modèle 80+10 : réduction à 80% avec prise en charge de 10% du salaire par l'administration, de sorte que la personne perçoive finalement 90% du salaire)
- création d'emplois en back-office et avec des conditions de travail assouplies

1.4 Âge de la retraite

Exigences

- placement dans la catégorie particulière de personnel
- inclusion dans la liste des fonctions ayant droit selon l'art. 88f OPers à une participation de l'employeur à la rente transitoire.
- garantie des dispositions transitoires de l'art. 9a ORCPP du 1er mai 2019
- même garantie lorsqu'un ancien chef de poste rejoint l'État-major
De même, si un ancien C po (opérationnel) devait être nommé à un poste dans un EM, son droit au départ à la retraite à 60 ans persiste.
- même garantie, si suite à la réorganisation, le personnel n'est plus affecté à la fonction à laquelle il avait droit, pour autant qu'il ait rempli les conditions au préalable.
- la limitation de la durée n'est plus appliquée
- crédit pour les personnes ayant travaillé un certain nombre d'années au Cgfr
- solution pour les personnes qui ont manqué de 4 jours l'âge de la retraite à 60 ans

1.5 Équipement

Exigences

- justification de la nécessité (énumérer les situations où cela a un sens) et proportionnalité de l'obligation de porter le gilet de protection
- le gilet le plus léger et le plus sûr du marché
- les personnes présentant une constitution physique particulière reçoivent un gilet de protection sur mesure
- une attention particulière doit être accordée à la constitution physique des femmes

- lors du choix des éléments d'équipement, il faut prêter attention non seulement à la sécurité mais aussi au poids

2 Particularités du transfert de personnel existant

2.1 Aucun licenciement

Exigences

- L'OFDF propose une large gamme d'emplois au profil d'exigences varié au personnel de transition
- L'OFDF offre un lieu de travail adéquat à toutes les personnes qui veulent ou doivent travailler jusqu'à 65 ans
- Le cadre de l'OFDF est soucieux que les personnes puissent travailler dans une atmosphère de travail positive. Sinon, les responsables interviennent.

2.2 Sécurité salariale

Exigences

- L'AFD soutient une réglementation transitoire pour l'AFD selon lequel la réglementation existante s'applique pendant 10 ans

2.3 Sécurité de la formation

Exigences

- les concepts de formation doivent être conçus de manière qu'autant de monde possible puisse atteindre les objectifs
- toutes les personnes le souhaitant expressément reçoivent une formation continue
- les concepts de formation et de perfectionnement doivent être conçus de sorte que le service sans arme reste possible et même à un niveau très qualifié.

2.4 Sécurité du lieu de travail

Exigences

- Permettre le travail dans les transports publics lorsque le trajet dépasse une heure
- Encourager le travail à domicile dans la mesure du possible
- Remboursement des frais de voyage pour un trajet de 2 heures
- Participation aux coûts de location pour les séjours à la semaine

Exigences conciliation

- Formation d'un groupe de travail chargé de développer pour l'OFDF avec la collaboration des partenaires sociaux des solutions pratiques pour améliorer la conciliation avec la vie familiale.
- Organisation uniforme dans toute la Suisse
- Maximum 3-4 tournées, aperçu plus simple des horaires de service

- Création d'un pool flex et d'un pool fix
- Les accords individuels sur les tournées doivent être rendus possibles
- Promotion de modèles à temps partiel pour les femmes et les hommes, également au niveau des cadres

2.5 Cas de rigueur

Exigence générale

- Retraite anticipée par maintien du salaire

Exigence du personnel de l'AFD de moins de 50 ans

- Seules les personnes souhaitant expressément se réorienter participent à un programme de placement de la Confédération (chiffre 6 du plan social)
- Lors de la prise de fonction dans le délai de préavis à un nouveau poste à un salaire inférieur, prise en charge de la différence de salaire jusqu'à la cessation effective de l'emploi
- Augmentation du nombre de postes au sein du Centre RH pour fournir un soutien optimal pendant la phase de transition
- Des indemnités de départ plus généreuses

Garanto/ Transfair/APC 28 janvier 2021