

Plan social AFD-OFDF **Résultat des négociations du point de vue de Garanto**

Remarques préliminaires

Le plan social a vu le jour au second semestre 2020 et au début 2021. L'évolution rapide n'était pas prévisible, raison pour laquelle des expressions désuètes apparaissent parfois.

Les négociations ont pris du retard. Mais depuis le 1.1.2023, la volonté d'avancer rapidement dans les négociations et de les conclure dans un délai raisonnable s'est fait sentir.

Nos exigences ont fait exploser les limites étroites des lois existantes sur le personnel. Il n'y a presque pas de marge de manœuvre et Monsieur Bock ne s'est peu montré disposé à reconnaître l'ampleur spécifique de ce qui est probablement la transformation la plus importante et la plus complète d'un office aussi grand au sein de l'administrations fédéral.

Entre l'automne 2019 et l'automne 2020, c'était le silence radio entre Garanto et l'OFDF. Avec l'élection de Christian Levrat et le lancement du plan social, les relations ont pu être rétablies. Cela représente le véritable succès du plan social.

Au cours des six derniers mois, nous avons fait un grand pas en avant grâce à la reprise de la direction par Thomas Zehnder et Christine Balmer, avec le soutien d'Urs Hofmann, et nous sommes parvenus ensemble au présent résultat.

1 Conditions de travail dans la nouvelle structure

Sujet	Exigence	Résultat
Nouvelle classe de salaire	Augmentation des classes de salaire Cgfr au niveau des classes de salaire DOUANE, c'est-à-dire CS 18	CS 17 pour les gardes-frontière dès le 1.1.2024 CS 17 pour les spécialistes de douane dès le 1.1.2028 avec garanties de salaire correspondantes. La garantie de salaire est accordée à partir de la date de la nouvelle classification.
Frais et indemnité	Indemnités spéciales pour la nouvelle unité Opérations (selon les tours de service)	Travail par équipes: engagements dans le cadre de plans de service fixes avec indemnité de 5 fr. 22. Les engagements dans le cadre de plans de service fixes sont également possibles au guichet (mais pas obligatoirement) ; en revanche, les indemnités pour repas versées pour les engagements effectués dans des subdivisions séparées ou auprès de destinataires ou d'expéditeurs agréés (Da/Ea) seront supprimées.

Sujet	Exigence	Résultat
Frais et indemnité	Remboursement des frais supplémentaires en cas d'intervention de divisions localement séparées et en cas de dédouanement chez l'expéditeur ou le destinataire agréés	Si l'endroit pour se restaurer se trouve à plus de 10 km (actuellement: 5 km) du lieu de travail, une indemnité de 27 fr. 50 sera versée (exception: 5 fr. 22 en cas de travail par équipes); l'indemnité réduite versée dans le cadre des engagements de renfort n'existera plus (actuellement: 22 francs). Les fourchettes horaires fixes seront supprimées. Des indemnités seront versées si les collaborateurs travaillent à l'extérieur avant ou après les repas (actuellement: départ / retour avant 6 h 30 / 12 heures – 14 heures / 18 heures – 20 heures).
	Prise en charge des indemnité Cgfr pour les tours de service ininterrompus	Suppression des indemnités pour repas (actuellement: 11 francs) L'OFDF mettra à disposition des repas sur place lors d'engagements spéciaux ordonnés par le service pour lesquels des pauses ne pourront pas être planifiées.
	Indemnités pour frais de déplacement pour les lieux de service inaccessibles par les transports publics	Le trajet pour se rendre au travail est l'affaire du personnel. L'administration fiscale accorde des déductions fiscales pour les lieux de travail difficilement accessibles.
	Indemnisation des frais de déplacement pour un trajet de plus de 2h par jour	Le personnel ne doit pas en tenir compte.
Nouvelle disposition sur le temps de travail	Révision des dispositions relatives au temps de travail du Cgfr pour les adapter aux réalités modernes	Le temps de repos entre deux prestations journalières passe de 10h à 11h. L'adaptation a lieu le 1.7.23. Une fois par semaine 8 heures.
	Participation la plus large possible aux décisions et plans d'équipes	Le personnel travaillant 24h/24 et 7j/7 ont droit : - par mois civil: 5 jours de congé (y c. dimanches); - par semaine civile: 1 temps libre (nouvelle directive valable pour l'ensemble de l'OFDF). En cas de situation particulière, les besoins du service ont la priorité. D'autres souhaits de congé peuvent être formulés ; ils doivent être pris en compte dans la mesure où les besoins du service le permettent et qu'il soit raisonnable pour les collègues. Des modèles de participation plus étendus sont testés au niveau local

Sujet	Exigence	Résultat
Nouvelle disposition sur le temps de travail	Début et fin du travail	<p>La journée de travail commence selon l'enregistrement PEP sur le lieu de travail (où se trouve en général aussi le vestiaire). Si le vestiaire et le lieu d'engagement ne se trouve pas à proximité immédiate, les compensations en temps accordée pour les voyages de service seront applicables.</p> <p>Lorsque le travail commence, le personnel est en uniforme. (mis à part le temps nécessaire pour mettre le gilet pare-balles et la ceinture de charge)</p> <p>L'intervention proprement dite commence en général 10-20 minutes après le début du travail.</p> <p>En règle générale, la fin du service se fait aussi selon PEP.</p> <p>Le temps nécessaire pour se changer est en dehors du temps de travail.</p>
	Autres allègements	<ul style="list-style-type: none"> – Week-end de congé avant les vacances (en engagement 24h/24-7/7) Les collaborateurs auront droit à un week-end de congé avant les vacances (nouvelle directive valable pour l'ensemble de l'OFDF). – 3 jours de congé ou de vacances: règle des 35 heures, puis le début du travail à 6 heures au plus tôt en cas d'engagement 24h/24-7/7 La règle des 35 heures (24 heures + 11 heures) s'appliquera désormais jusqu'à 3 jours de congé ou de vacances consécutifs, puis le début du travail à 6 heures au plus tôt le premier jour de travail; début du travail possible à 4 heures sur une base volontaire (actuellement: règle des 35 heures de manière générale, puis début du travail à 4 heures au plus tôt). – Dès 4 jours de congé ou de vacances: règle des 32 heures, puis le début du travail à 4 heures au plus tôt en cas d'engagement 24h/24-7/7 La règle des 32 heures s'appliquera désormais dès 4 jours de congé ou de vacances consécutifs, puis le début du travail à 4 heures au plus tôt le premier jour de travail (actuellement: règle des 35 heures de manière générale, puis début du travail à 4 heures au plus tôt). - Jours de congé lors de jours fériés légaux (en engagement 24h/24-7/7) Ces jours de congé pourront être soumis en même temps que la planification des vacances (pas possible actuellement).
Assouplissement dès 50 ans	Services entre 22h et 5h seulement sur une base volontaire	Des engagements de nuit réduits peuvent déjà être envisagés lors des entretiens avec les supérieurs hiérarchiques.
	Libre choix du poste dès 55 ans, c'est-à-dire fin des incorporations et transferts	En cas de transfert pour des besoins internes ou pour des raisons personnelles, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, de la situation personnelle, de la famille et de l'âge.

Sujet	Exigence	Résultat
Assouplissement dès 50 ans	Adaptation de la formation SIT	Aucune concession n'a été faite en matière de sécurité, donc il n'y a pas d'adaptation.
	Considération en cas de transfert ou d'engagement de renfort	Attention particulière en cas de transfert ou d'engagement de renfort. En cas de transfert pour des besoins professionnels ou des raisons personnelles, l'OFDF prendra en considération, dans la mesure du possible, les éléments suivants: <ul style="list-style-type: none"> - circonstances personnelles; - famille; - âge. L'OFDF mettra sur le caractère volontaire des engagements de renfort. Lors de la planification de ces renforts, il fera preuve d'égards envers les collaborateurs ayant des devoirs d'assistance
	À la fin, possibilité de travailler à temps partiel avec participation de l'employeur	L'OFDF est prêt à présenter un tel projet à l'OPPER
Âge de la retraite	Diverses demandes de retraite anticipée	Ces exigences concernent le règlement sur les catégories particulières de personnel ORCPP. La modification ainsi que les dispositions transitoires sont de la compétence du Conseil fédéral.
Exigences de politique de santé publique	Obligation de porter un gilet de protection : justification de la nécessité et de la proportionnalité et prise en compte des personnes ayant une constitution physique particulière	L'OFDF s'oriente vers le matériel le plus actuel, dans le cadre des possibilités d'acquisition. Le personnel est impliqué dans l'acquisition comme auparavant.☒
	<ul style="list-style-type: none"> - contrôles annuels du bruit et de l'air sur le lieu de travail - réintroduction de 2h de sport par semaine et autres mesures de mise en forme sur le temps de travail - équipement ergonomique des postes de travail et voitures de service - développement du service de santé par des prestations de conseil en matière d'alimentation et d'activité physique 	<p>Une commission « santé et diversité » sera établie.</p> <p>Cette commission paritaire permanente se réunira régulièrement.</p> <p>Ses premières mesures consisteront en l'élaboration d'une stratégie en matière de sport et de santé ainsi qu'en l'analyse de l'hygiène du travail.</p> <p>En outre, la commission élaborera des mesures et des modèles visant à encourager la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, tout en augmentant l'attrait de l'OFDF en tant qu'employeur.</p>

2 Particularités du transfert du personnel existant

Sujet	Exigence	Résultat
Aucun licenciement	L'AFD met à disposition de toutes les personnes voulant ou devant travailler jusqu'à 65 ans un poste de travail adéquat	Aucun licenciement n'a été prononcé dans le cadre de la transformation.
Sécurité salariale	L'AFD soutient un régime transitoire pour l'AFD, selon lequel le régime existant s'applique pour les 10 prochaines années	Malgré le grand engagement de Garanto, la garantie de salaire a été réduite à 5 ans par le CF en juillet 2021.
Sécurité de la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Les concepts de formation doivent être conçus de manière que tout le monde puisse autant que possible atteindre les objectifs. - Chaque personne qui le souhaite expressément bénéficie d'une formation continue - Les concepts de formation et de perfectionnement doivent être conçus de manière qu'un service sans arme reste possible, et ce de manière hautement qualifiée. 	Cette demande a été prise en compte. Un accord tenant compte en particulier du dernier point entre en vigueur en été 2023.
Sécurité du lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Permettre le travail dans les TP lorsque le temps de déplacement dépasse une heure. - Encourager le travail à domicile chaque fois que c'est possible - Indemnisation des frais de déplacement en cas de trajet de 2h pour se rendre au travail - Participation aux frais de loyer en cas de séjour hebdomadaire 	Modifiées en 2022, les conditions-cadres de l'OPers et de l'O-OPers sur le travail à domicile s'appliquent.
Conciliation travail - famille/vie privée	Création d'un groupe de travail chargé d'élaborer des solutions pratiques pour optimiser la conciliation de la vie familiale pour l'OFDF, avec la collaboration des partenaires sociaux.	Comparer les revendications en matière de politique de santé
Cas de rigueur	Diverses exigences	L'OFDF a assuré que personne ne serait licencié en raison de la transformation.