

# garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des  
Zoll- und Grenzschutzpersonals

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

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

Foto: René Röthlisberger



## WIE UNSERE GEWERKSCHAFT STÄRKEN?

### Diskussionen an der Garanto-Delegiertenversammlung am 31. Mai 2018 in Olten.

Während bei den inhaltlichen Anträgen der Delegiertenversammlung von Garanto eine grosse Einigkeit herrschte (vgl. S. 2), gab es intensive Diskussionen über die gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen. So forderte die Sektion Tessin eine Fokussierung der Tätigkeit des Zentralvorstandes auf strategische Entscheidungen. Eine Vielzahl von Ereignissen und Entscheiden der GL-EZV haben, so deren Antrag, gezeigt, dass wir schneller reagieren und agieren können müssen.

### Mehr Einfluss nehmen

In diese Kerbe hieb auch ein ausserordentlicher Antrag der Sektion Bern-Innerschweiz zur Einsetzung eines ausserordentlichen Ausschusses durch den Zentralvorstand. Wir müssen eine grössere Rolle beim laufenden Transformationsprozess der EZV spielen, so Angelo Ries. Dafür müsse mehr Druck auf die Geschäftsleitung der Oberzolldirektion ausgeübt werden. Auch brauche es rote Linien gegenüber dem Arbeitgeber, die nicht überschritten werden dürften, so Victor Luisio von der Sektion rhein. Nur so könne auch dem

Sinken des Organisationsgrads von Garanto entgegengewirkt werden. Um die Interessen der Mitglieder im laufenden Reorganisationsprozess der EZV geltend machen zu können, müsse man auch die eigenen Strukturen systematisch auf ihre Effizienz hin überprüfen. Und dafür sorgen, dass die Basis zukünftig in die Gewerkschaftsarbeit besser eingebunden wird und Garanto sich besser gegenüber dem Arbeitgeber EZV positionieren kann. Dafür brauche es, so der Antrag, insbesondere eine neue Kommunikations- und Medienstrategie.

### Einigkeit beim Ziel, Uneinigkeit bei den Mitteln

Das Anliegen der beiden Anträge, Garanto schlagkräftiger zu machen, wurde von allen Delegierten geteilt. Jedoch fanden die Umsetzungsvorschläge keine Mehrheiten: Weder hinsichtlich einer anderen Zusammensetzung des ZV noch der Einrichtung eines Ausschusses. Der Einwand von Roland Liebi, Präsident Garanto, dass ein Ausschuss Doppelstrukturen bedeute, die nicht effizient seien und nur zur Überlastung der Aktiven führen, wurde von vielen geteilt. Es sei Aufgabe des amtierenden Zentralvorstandes, die Neuaufstellung von Garanto einzuleiten. Seit 2016,

so Roland Rööslis von der Sektion Nordwestschweiz, sei die Informationspolitik des ZV wesentlich verbessert. Dies gelte es weiterzuführen und auszubauen. Für eine Stärkung von Garanto sei es vor allem nötig, im ZV mitzuwirken und diesen zu unterstützen.

### Auf dem richtigen Weg

Bernd Talg, Vizepräsident Garanto, stellte das neue Umfeld dar, in dem sich Garanto seit 2016 befinde. Die bisherige sozialpartnerschaftliche Kultur sei mit dem Wechsel an der Spitze der EZV weggebrochen. Es seien in den letzten zwei Jahren kaum mehr Informationen geflossen, man sei kurzfristig mit wesentlichen Entscheiden konfrontiert worden. Unter diesen Umständen Einfluss zu nehmen, sei wesentlich schwieriger als zuvor. Aber Garanto sei auf dem richtigen Weg, sich neu aufzustellen. Mittlerweile sei man mit der GL der EZV wieder im Gespräch und werde systematisch bei Entscheiden einbezogen. Und auch die Neuaufstellung von Garanto für die Zukunft schreite voran: An der neuen Kommunikationsstrategie werde intensiv gearbeitet. Für die weitere Stärkung unserer Gewerkschaft werde der ZV auf alle Kritiker zugehen und diese einbeziehen.

Johannes Gruber

### GARANTO LEBT

An der Delegiertenversammlung lagen zwei Anträge zur Zukunft von Garanto vor. Der Tessiner Antrag wurde deutlich abgelehnt (vgl. Seite 2). Beim Berner Antrag entstand eine Pattsituation. Er verlangte, dass der Zentralvorstand einen Ausschuss zur Weiterentwicklung von Garanto einsetzt. Gemäss den Zentralstatuten (Artikel 44a) gilt ein Antrag, bei welchem Stimmgleichheit erzielt wird, aber als abgelehnt.

Ich habe den Delegierten eine Strategie präsentiert, wie der ZV und das Zentralsekretariat die Herausforderungen angehen müssen. Offenbar hat auch diese Vorlage überzeugt. Im Folgenden die wichtigsten Punkte:

- **Steigerung der Popularität** von Garanto durch eine neue, informative Homepage, die den neuen Kommunikationstechnologien angepasst ist, sowie insgesamt eine stärkere Medienpräsenz
- **eine zeitnahe und vorausschauende Kommunikation**
- **Mitwirkung und Mitgestalten in personalrelevanten Gremien und Projekten der EZV**
- **Anpassung der Tätigkeiten im Zentralsekretariat** auf die Bedürfnisse des ZV, der Sektionen und der Mitglieder. Politische Aufgaben werden künftig Priorität haben. Um schnell eingreifen zu können, prüfen wir die Einführung einer Notfallnummer.
- **Die Zentralvorstands-Mitglieder** sind sich ihrer Verantwortung bewusst und setzen sich in den verschiedenen Gremien aktiv, kritisch und mitwirkend ein. Sie informieren zeitnah und transparent über angehende personelle Veränderungen über die diversen Kanäle.
- **Die Sektionsvorstände** unterstützen die Arbeiten des ZV und engagieren sich bei anfallenden Tätigkeiten wie der Teilnahme an Arbeitsgruppen und Projekten der EZV.

Unsere Mitglieder ermöglichen es uns, dass wir als Gewerkschaft weiterhin selbstständig bleiben. Ohne Mitgliederwachstum würde Garanto wohl sterben. Deshalb ist uns kein Aufwand für unsere Mitglieder zu schade: Wir helfen und unterstützen sie persönlich mit grösstmöglichem Engagement.

Bernd Talg, Vizepräsident Garanto

## BESCHLÜSSE DER GARANTO-DELEGIERTENVERSAMMLUNG

An der Delegiertenversammlung von Garanto am 31. Mai 2018 wurden folgende Anträge angenommen:

Antrag 1 (Zentralvorstand)

### Für eine zeitgemässe Ausbildung und Ausrüstung des zivilen Zollpersonals

Die Sicherheit beim Zollpersonal während der Kontrolle des fahrenden Verkehrs muss durch zeitgemässe Verhaltensschulung ausgebildet werden, unter anderem in den Bereichen:

- Kontrolle der Ladung/Ware im LKW bzw. Container
- Kabinenkontrolle
- technische Fahrzeugkontrolle
- gemischte Kontrollen mit GWK / Polizei

Kontrollen müssen immer zu zweit durchgeführt werden analog zum GWK. Zudem soll das Verhalten bei besonderen Ereignissen oder Vorkommnissen geschult werden.

Antrag 2 (Zentralvorstand)

### Mehr Arbeitsplätze für gesundheitlich angeschlagene und wieder-einzugliedernde EZV-Mitarbeitende

Garanto setzt sich dafür ein, dass innerhalb der Eidgenössischen Zollverwaltung mehr Arbeitsplätze für gesundheitlich angeschlagene EZV-Mitarbeitende geschaffen werden.

Antrag 3 (Sektion rhein)

### Kopien von Journaleinträgen

Die Personalvorschriften der EZV (D52) sollen auf Seite 10 der Wegleitung Mitarbeitergespräch und Personalbeurteilung in Punkt 9 wie folgt angepasst werden:

«(...) jederzeit ein Einsichtsrecht und das Recht auf unentgeltliche Abgabe der Aufzeichnungen in Form von Kopien.»

Antrag 4 (Sektion rhein)

### Aufnahme von Vereinbarkeit Familie und Beruf in die Verbandsziele

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist als Verbandsziel in den kommenden Jahren aufzunehmen. Dies analog der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV).

Antrag 6 (Sektion rhein)

### Schutzwestentragpflicht – Selbstverantwortung

Aufhebung des geplanten Obligatoriums Schutzwestentragpflicht.

(Garanto stellt sich gegen das geplante Obligatorium der Schutzwestentragpflicht.)

Antrag 7 (Sektion rhein)

### Aufhebung Verbot Übernachtung private Zwecke

Aufhebung Verbot Übernachtung in Ledigenwohnungen / Stützpunkte für private Zwecke. (Garanto tritt für die Aufhebung des Verbots der Übernachtung in Ledigenwohnungen oder in Stützpunkten für private Zwecke ein).

Antrag 8 (Sektion Romandie)

### Leistungen finden, um die pensionierten Mitglieder zu halten

Garanto überlegt sich, welche Angebote für pensionierte Mitglieder zur Verfügung gestellt werden können (z.B. Reka-Schecks) und welche Forderungen an den ehemaligen Arbeitgeber gestellt werden sollten (z.B. Weiterfinanzierung des Halbtax-Abos im Rentenalter).

Antrag 9 (Sektion Romandie)

### Der OZD vorschlagen, jenen Angestellten, die wegen der Reorganisation zu einem neuen Arbeitsplatz pendeln müssen, Generalabos abzugeben (siehe Zentralsisierung Zollfahndung).

Antrag 10 (Sektion Romandie)

### Eine Kompensation für Dienste über 10 Stunden bei durchgehenden Dienstreisen verlangen (z.B. Mahlzeit- oder Zeitgutschrift).

Antrag 11 (Sektion Romandie)

### Entlastung der Dienste von Kollegen ab 55 Jahren (keine Nachttouren mehr), sowie eine Angleichung der Anforderungen SIT.

Antrag 12 (Sektion Romandie)

### Minimallohn von CHF 5000.–

Antrag 14 (Sektion Romandie)

### Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente.

Antrag 15 (Sektion Romandie)

### Dienstwohnungen sollten mit einem privaten Mietvertrag gemietet werden können.

Antrag 16 (Sektion NWS)

### Aufhebung der Vorwärtsrotation

Die Sektion Nordwestschweiz stellt den Antrag, die Vorwärtsrotation im GWK aufzuheben. Dies müsste an das EPA gestellt werden. Mit dem Antrag ist dies im BPV zu streichen.

Abgelehnt dagegen wurden die Anträge 5 «Zeitgutschrift für das Umziehen der Uniform» und 17 «Neue Zusammensetzung des Zentralvorstandes (Art. 51 der Zentralstatuten)». Ebenso wurde der ausserordentliche Antrag der Sektion Bern-Innerschweiz «Einsetzen eines Ausschusses durch den ZV mit dem Ziel, die Weiterentwicklung von unserer Gewerkschaft Garanto besser zu steuern» nicht angenommen (vgl. Interview mit Angelo Ries)

## HERAUSGEGRIFFEN

Drei brisante Anträge der Sektion rhein, die an der Garanto-Delegiertenversammlung diskutiert wurden.

### Kopien von Journaleinträgen

Antrag 3 forderte eine Vereinheitlichung des Umgangs mit Journaleinträgen. So sollen die Mitarbeitenden von Zoll und GWK zukünftig nicht nur ein Einsichtsrecht haben, sondern auch – unentgeltlich – ein Recht auf Kopien. Der Antrag wurde vom Zentralvorstand vorbehaltlos unterstützt und von den Delegierten einstimmig angenommen.

Die angestrebte Regelung entspricht auch den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes gemäss Art. 8 Absatz 5, der ein Recht auf kostenlose Auskunft vorsieht, die in der Regel schriftlich, in Form eines Ausdrucks oder einer Fotokopie zu erfolgen hat.

Zurzeit wird der Umgang mit Journaleinträgen von den verschiedenen Abteilungen noch unterschiedlich gehandhabt: Während das GWK prinzipiell keine Kopien an Mitarbeitende abgibt, ist dies für die zivilen Angestellten in der Regel möglich.

### Selbstverantwortung statt Schutzwestentragpflicht

Antrag 6 forderte einen Verzicht auf die Einführung einer Schutzwestentragpflicht. Die Mitarbeitenden sollen selber entscheiden können – respektive die Einsatzleiter –, ob sie ihre Schutzweste tragen oder nicht. Gerade im Sommer sei das Tragen belastend, befürchtet werden zudem gesundheitliche Auswirkungen durch das zusätzliche Gewicht.

Der Antrag auf Stärkung der Selbstverantwortung wurde von den Delegierten mit grosser Mehrheit angenommen. Dies ist auch ein Plädoyer für die Beibehaltung der bisher geltenden Regelung. Auch der Zentralvorstand unterstützte dies mehrheitlich, obwohl er Fragen der gesetzlichen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und versicherungstechnischen Haftung ansprach, die im Plenum von den Delegierten kontrovers diskutiert wurden. Im Nachbarland Deutschland, so Roland Liebi, gebe es bei der Bundespolizei zwar noch keine Tragepflicht, wer aber die Westen im Dienst nicht an hätte, verlöre bei Vorfällen sämtlichen Versicherungsschutz.

### Vereinbarkeit Familie und Beruf in die Verbandsziele aufnehmen

Diesem Antrag wird mit der Umsetzung einer VGB-Kampagne bereits Rechnung getragen.

In dieser Kampagne, welche nach den Sommerferien startet, verlangen wir vom Bundesrat

- ein Recht für alle Angestellten, ihr Pensum bis auf 60% reduzieren zu dürfen
- einen Anspruch, von einer vorübergehenden Reduktion auf Teilzeit wieder in ein Vollzeitpensum zurückkehren zu dürfen
- einen Elternurlaub von bis zu 2 Monaten bei angemessener Beteiligung des Bundes
- die Ausschreibung sämtlicher Stellen mit 80–100%
- die Anrechnung der Arbeit auf dem Arbeitsweg als Arbeitszeit
- die Finanzierung eines Betreuungsurlaubes für kranke Angehörige
- die Erhöhung der zulässigen negativen Stunden für betreuungspflichtige Angestellte bei der Jahresarbeitszeit und GLAZ um –25 Stunden

## INTERVIEW MIT ANGELO RIES

Angelo Ries, Präsident der Sektion Bern-Innerschweiz, wandte sich zu Beginn dieses Jahres mit einem offenen Brief, der von den meisten Sektionen unterstützt wurde, an den ZV. In diesem Brief erwähnte er den Frust vieler Mitglieder über die passive Rolle von Garanto im ganzen Reorganisationsprozess. Er kritisierte indirekt die passive Rolle der ZV-Mitglieder und schlug vor, eine Task Force zu bilden, um für die Zukunft fit zu werden. Für den ZV war klar, dass diese offenen Worte an der DV ihren Platz finden müssen. Deshalb wurden für einmal keine Gäste eingeladen, um den Nachmittag für eine Aussprache zu nutzen. Angelo Ries stellte einen konkreten Antrag zur Diskussion. Die Redaktion diskutierte mit Angelo Ries im Anschluss an die DV über seine Beweggründe und wie es nun nach der knappen Ablehnung des Antrages weitergeht.

### **Bist du zufrieden mit dem Ausgang?**

Nein. Ich bin enttäuscht, dass die Hälfte der Delegierten sich der Dringlichkeit nicht bewusst war. Der DaziT-Zug hat den Bahnhof verlassen und nimmt Fahrt durch die Schweiz auf. Er wird auch an den Aussengrenzen haltmachen und Ballast abwerfen. Darauf sollten wir eigentlich vorbereitet sein. Um dies zu stemmen, auch für das Personal, braucht es jetzt neue klare Strukturen. Denn wenn der DaziT-Zug anhält, ist es viel zu spät für uns.

### **Ich möchte nun zum Ausgangspunkt zurückkommen. Warum habt ihr den offenen Brief formuliert?**

Der Druck der Sektionsmitglieder wurde seit 2017 immer grösser. Die Sektion Bern hat die Verantwortung für ihre Mitglieder. Im Vorstand wurde dann einstimmig beschlossen, einen offenen Brief zu schreiben.

### **Du hast heute Nachmittag argumentiert, die Struktur von Garanto entspreche nicht mehr der Zeit, um schnell agieren zu können. Was meinst du genau damit?**

Nur auf Entscheide zu reagieren statt vorrangig zu agieren entspricht nicht einer zeitgemässen Struktur. Wir hinken immer 2 bis 3 Schritte hinterher. Ausserdem sind die heutigen Strukturen aus dem letzten Jahrhundert. Hier wollte Bern den Input geben, durch ein paralleles Gremium einen Vor-



Foto: René Röthlisberger

schlag auszuarbeiten, um auf den Kongress wieder fit zu werden.

Zum Strukturwandel: Das hätte man nach einer Annahme unseres Antrags definieren können. Ich sehe zum Beispiel eine Person, die das Entsenden von Vertretungen in Arbeitsgruppen managt. Sie zeichnet verantwortlich, dass die Informationen an den ZV zurückkommen und coacht die Personen in den Arbeitsgruppen.

### **In deinem Eintretensvotum hast du gefordert, Garanto solle eine aktivere Rolle im Transformationsprozess der EZV einnehmen. Wie stellst du dir das vor?**

Das DaziT-Projekt beinhaltet viele Unterarbeitsgruppen, die extrem zukunftsweisend für das Personal sind. Da entscheidet sich, was mit dem Personal in Zukunft geschieht. Nicht heute und morgen, aber in 2 bis 5 Jahren. Wenn wir da nicht dabei sind und mitdiskutieren, dann kommt der nächste Hammer bestimmt.

### **Wer könnte das machen? Denn Frau Emmenegger hat uns schon vorgeworfen, dass sie eine aktivere Auseinandersetzung und Teilnahme gewünscht hätte.**

Das ist ja das Problem. DaziT wird so gross werden, dass mehrere

Personen Einsitz in die AGs nehmen müssen. Mit unserem Antrag hätte man die Möglichkeit gehabt, den ZV beliebig aufstocken zu können. Dann hätte man mit der GL-EZV verhandeln können über den Einsitz in weitere wichtige AGs.

Man muss sich überlegen, wie viele Personen es im ZV braucht. Ich finde, es braucht mindestens eine 14er-Gruppe, um die künftige Arbeit bewältigen zu können. Jede Sektion müsste demnach 2 fähige Personen delegieren. Die Funktion des Kassiers scheint mir obsolet, das kann vom Sekretariat übernommen werden. Auch die Protokollfunktion kann jemand anders übernehmen. Es braucht auch Leute, die gut vorbereitet an die Sitzungen kommen, damit zu gewissen Sachen nur noch abgestimmt werden kann und dafür mehr Zeit für relevante Diskussi-

onen bleibt, beispielsweise zu Vorhaben, die in der Detailstrategie erwähnt sind, um unsere rote Linie festzuhalten. Der ZV muss moderner und effizienter werden.

### **Wie geht es für dich und die Sektion Bern weiter?**

Wir werden an der nächsten Sitzung die Diskussion der DV analysieren. Ich werde beantragen, dass wir eine abwartende Haltung einnehmen. Dem ZV soll gemäss dem präsentierten 12-Punkte-Plan von Vizepräsident Bernd Talg auf die Finger geschaut werden. Wir werden uns Gedanken machen, ob wir in Vorbereitung des Kongresses erneut einen Antrag einreichen. Auf alle Fälle wollen wir den ZV in die Pflicht nehmen bei der Umsetzung des 12-Punkte-Plans. Ich hoffe, es waren keine leeren Worthülsen, die da präsentiert wurden.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

## ES GEHT VORWÄRTS BEI DER ZOLLFAHNDUNG!

### **Die zukünftige Ausrichtung der Sektion Zollfahndung (ZFA) ist auf dem richtigen Weg**

Die Steuerungsgruppe, in welcher Garanto mitgewirkt hat, beschloss, dass keine grossen Personalverschiebungen stattfinden werden. Insbesondere die Chefs der Zollverwaltung in den Regionen übten grossen Einfluss aus, dass den Mitarbeitenden Mitsprache hinsichtlich Job, Ort und Einsatzgebiet zugestanden werden können. Sofern möglich, soll auch in den Randgebieten auf die entsprechenden Wünsche des Personals eingegangen werden.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin hat eine Stelle. Es finden keine Versetzungen an ungewünschte Orte statt. Im Einzelfall soll nach Lösungen gesucht werden, die der Mitarbeitende auch akzeptieren kann.

Vizepräsident Bernd Talg und ZV-Mitglied Ivan Wüthrich, welche die Interessen des Personals vertreten haben, zeigen sich zufrieden mit dem laufenden Prozess der Neuausrichtung der Sektion Zollfahndung für die Jahre 2019 und 2020 und sind insgesamt zuversichtlich.

### **Überbrückungsrente für Zollfahnder**

Zollfahnder haben Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente, wenn sie vorzeitig in Rente gehen wollen. Garanto hat sich dafür stark gemacht, dass die Zollfahnder diesen Anspruch nicht verlieren. Wir haben uns selbstverständlich noch für weitere Berufsgruppen wie Mitarbeiter der Mobe-Teams und die Zollangestellten an den Flughäfen eingesetzt, welche ebenfalls spezifischen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt sind. Achtung: die Grenzwachter fallen unter das Gesetz der besonderen Personalkategorien.

### **Vorstoss eingereicht**

In der letzten Session hat der Schaffhauser Nationalrat Thomas Hurter eine Interpellation 18.3415 zur Zentralisierung der Zollfahndung eingereicht. Darin will er wissen, welche Argumente die Verantwortlichen bewegt haben, einen solchen Kahlschlag vorzunehmen. Weiter will er wissen, wie die Ermittlungstätigkeiten an der Grenze weiterhin gewährleistet werden können und wie die EZV den Verlust an qualifizierten Arbeitsplätzen in der West-, Inner- und Ostschweiz beurteilt.



MEDIENMITTEILUNG DER VERHANDLUNGSGEMEINSCHAFT  
BUNDESPERSONAL (VGB)

## Lohngleichheit beim Bund verbesserungswürdig

Die Bundesverwaltung müsste bei der Lohngleichheit von Frau und Mann als leuchtendes Beispiel dastehen! Tut sie aber nicht. Die heute publizierten Ergebnisse der Lohnüberprüfung zeigen eine durchschnittliche unerklärliche Differenz von 3,3% zwischen den Frauen- und Männerlöhnen. Das deutet auf Lohndiskriminierungen hin, auch wenn eine Abweichung bis zu 5% zulässig wäre.

Die Verhandlungsgemeinschaft VGB, der die Personalverbände PVB, Garanto, VPOD und PVfedpol angehören, sieht Handlungsbedarf. Vor allem auch mit Blick auf einzelne Bundesämter, die die 5%-Schwelle knapp unterlaufen. Und im Vergleich mit Verwaltungen, die bei ihren aktuellen Analysen wesentlich besser abschnitten. In den Kantonen Jura und Glarus lag die unerklärliche Differenz bei 0,5 respektive 1,3%, in den Städten Bern und Zürich bei 1,8 resp. 0,6%. Eine Erklärung sieht die VGB bei der heterogenen Anwendung des Lohnsystems: jedes Departement und jedes Bundesamt reiht neue Mitarbeitende nach eigenem Gutdünken ein, eine zentrale Kontrolle gibt es nicht. Es ist ein bekanntes Phänomen, dass Männer forscher auftreten als Frauen und ihr berufliches Potenzial auch höher eingeschätzt wird. Das wirkt sich begünstigend für einen höheren Einstiegslohn aus. Und das Lohnsystem bietet hier viel Spielraum. Zu viel, meint die VGB! Ein Beispiel: Für die Funktion der wissenschaftlichen Mitarbeitenden, in welcher in den letzten Jahren sehr viele Leute angestellt wurden, stehen 5 Lohnklassen zur Auswahl. In der Realität bedeutet dies, dass Mitarbeitende mit demselben Aufgaben- und Verantwortungsbereich bis zu 2000 Franken Lohnunterschied haben – pro Monat!

Der Bundesrat ist in der Pflicht, für eine diskriminierungsfreie Anwendung des Lohnsystems zu sorgen. Und dem eidgenössischen Personalamt die Aufgabe und die Kompetenz zu erteilen, eine griffige Kontrolle darüber auszuüben. Denn gerade die Bundesverwaltung hat in dieser Frage vorbildlich zu sein.

mit Leistung zu tun – und trotzdem gestehen Eltern Mädchen im Schnitt weniger zu, weil sie zurückhaltender sind und weniger fordern, weil sie Mädchen sind.

Später wählen diese Mädchen Berufe, die schlechter bezahlt werden, gründen eine Familie, übernehmen die Hauptverantwortung dafür und müssen dem Kindsvater den Vortritt lassen bei der Karriere. Anstelle der bezahlten Arbeit kommt die unbezahlte. Natürlich verdient es sich so weniger – Frausein ist ein Armutsrisiko, im Erwerbsleben, nach einer Scheidung, im Rentenalter.

Aber wenn Arbeitgeberorganisationen und bürgerliche Politiker die Lohndiskriminierung einfach mit dem Hinweis auf Familienarbeit und unterschiedliche Berufserfahrung wegerklären, ist dies falsch. Denn schon Berufseinsteigerinnen bekommen sieben Prozent weniger Lohn als ihre gleichaltrigen Kollegen. Dieser Unterschied ist nicht durch objektive Faktoren erklärbar und hat überhaupt nichts mit Berufserfahrung zu tun: Der Lohnunterschied beim Berufseinstieg ist reine Frauendiskriminierung!

Um diese auszumerzen, müssen wir hinschauen. Wir müssen kontrollieren, ob Löhne aufgrund von fairen Kriterien zustande kommen, oder ob ein Chef das diffuse Bauchgefühl hat, dass die Arbeit von Frauen weniger wert ist. Doch die Arbeitgeberorganisationen wollen nicht hinschauen. Sie sind ganz zufrieden, wie es läuft. Sie müssen sich nicht rechtfertigen, sie müssen sich keine Gedanken zu ihren eigenen Vorurteilen machen und können weiter unbe-



Foto: SGB

wusst und ungestraft diskriminieren.

Die Bundesverfassung verlangt aber seit 37 Jahren klipp und klar, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleiche Löhne bezahlt bekommen. Und wir wollen nicht 100 Jahre darauf warten wie auf unser Stimmrecht. Und nicht 60 Jahre wie auf die Mutterschaftsversicherung. 37 Jahre sind genug!

Der erste Schritt ist, die Arbeitgeber zum Hinschauen zu zwingen, wie dies der Ständerat beschlossen hat: Lohnanalysen in den Betrieben, damit die Unternehmen wissen, ob sie Frauen und Männern gleich viel bezahlen für gleichwertige Arbeit. Anständige Firmen werden korrigieren, wenn sie entdecken, dass ihre Löhne nicht fair sind. Und für alle anderen braucht es Kontrollen durch den Bund und Sanktionen bei Gesetzesverletzungen – wie dies bei allen anderen Gesetzen auch der Fall ist!

*Text: Regula Bühlmann,  
Zentralsekretärin SGB*

## HINSCHAUEN, UM LOHN-DISKRIMINIERUNG AUSZUMERZEN

Am 29. Mai hat der Ständerat nach einer Extrarunde in der Kommission endlich Massnahmen für die Lohngleichheit beschlossen – schwache Massnahmen zwar, aber ein erster Schritt in die richtige Richtung. Denn wir haben es nach

wie vor mit beträchtlichen Lohndiskriminierungen zu tun.

Schon Mädchen bekommen gemäss einer britischen Untersuchung 12 Prozent weniger Sackgeld als Buben. Sackgeld hat nichts

**Dafür gehen wir am 22. September auf den Bundesplatz: Mit einer breit abgestützten Kundgebung setzen wir ein deutliches Zeichen, damit es vorwärtsgeht. Wir werden zeigen, dass wir Frauen unseren Anteil an Macht und Geld beanspruchen. Wir wollen Lohngleichheit. Punkt. Schluss!**



Berufseinstieg zu Kriegszeiten

# DAS GARANTO-SEKRETARIAT ZU BESUCH BEI EDWIN SUMMMERMATTER IN BRIG-GLIS

Als Guido Summermatter im Garanto-Sekretariat anrief und uns mitteilte, dass sein Vater Edwin mit 102 Jahren nun seine Mitgliedschaften in Vereinen und Verbänden überdenke, beschlossen wir, unserem wohl ältesten Mitglied in Brig einen Besuch abzustatten und ihm als Dank für die jahrzehntelange Zugehörigkeit die Ehrenmitgliedschaft zu verleihen. Im Restaurant Malteser Kreuz führten wir ein anregendes Gespräch mit einem jung gebliebenen Grenzwächter über den Wandel der Zeiten.

Edwin Summermatter wurde am 28. März 1916 in Brig geboren. Als Jugendlicher habe er, so Edwin, Interesse gehabt, Lehrer zu werden. Doch in den 1930er-Jahren gab es im Oberwallis kein Lehrerseminar, er hätte ins Unterwallis gehen und auf Französisch studieren müssen. Dazu fehlten seiner Familie die Möglichkeiten. Dass sein Vater Eisenbahner und Gewerkschafter war, führte im konservativen Wallis zudem dazu, dass er einmal eine Lehrstelle als Mechaniker nicht bekam.

### Berufliche Stationen

Zum Grenzwachtkorps ist Edwin gegangen, weil es in der Region zu wenig Arbeitsstellen gab. Als er 1939 die Ausbildung in Liestal absolvierte, musste er seinen Ausbildungskurs bereits nach wenigen Monaten abbrechen: Der Zweite Weltkrieg hatte begonnen und Edwin Summermatter musste seinen Dienst an der Grenze antreten und

sich von nun an das berufliche Wissen in der Praxis aneignen. Im Krieg war das deutsche Militär oft auf Sichtweite und die Möglichkeit einer Invasion allgegenwärtig.

Stationiert war er zuerst in St. Margrethen, später im Puschlav, Prättigau und Bergell. Noch in den 1940er-Jahren heiratete Edwin Summermatter und die Familie vergrösserte sich bald um zwei Töchter und Sohn Guido. Anfang der 1960er-Jahre kehrten sie ins Wallis zurück, bis er schliesslich 1981 nach 42 Berufsjahren pensioniert wurde.



Rüstig mit 102 Jahren.



Edwin Summermatter zwischen Sohn Guido und Garanto-Zentralsekretärin Heidi Rebsamen.

### Wie man alt wird

Der Beruf sei nicht immer einfach gewesen, so Edwin. Der viele Nachtdienst war anstrengend. Gerade im Winter sei man der Kälte ausgesetzt gewesen. So gab es Übungen, bei denen man sich im Schnee eingegraben habe und sich von Lawenhunden finden liess. Der Aufenthalt im Freien war aber wohl ebenso gesundheitsfördernd wie seine sportlichen Aktivitäten: Edwin war Mitbegründer des örtlichen Skiclubs und bis zu seinem 80. Lebensjahr im Turnverein. Einen asketischen Lebensstil pflegte er jedoch nicht. So rauchte er bis zu seinem 60. Lebensjahr täglich zwei Packungen Zigaretten und geniesst bis heute täglich ein Glas

Walliser Rotwein. Edwin strahlt eine Zufriedenheit aus, was sein Leben betrifft.

Obwohl Edwin das Abonnement der einzigen linken Oberwalliser Zeitschrift «Rote Anneliese» inzwischen gekündigt hat, verfolgt er das politische Zeitgeschehen wie die Zunahme von Flüchtlingen aufmerksam über die Zeitungen «Blick» und «Walliser Bote». Und über die Veränderungen im Grenzwachtkorps hält er sich nach wie vor über die Garanto-Zeitung auf dem Laufenden.

Wir wünschen unserem Ehrenmitglied Edwin Summermatter weiterhin alles Gute!

Johannes Gruber



Edwin Summermatter im Dienst. Unter anderem bei einem Kurs mit Lawenhunden (Dritter von links). Die weisse Kleidung diente im Winter der Tarnung.



Sektionen laden ein

## SEKTION NORDWESTSCHWEIZ PENSIONIERTENGRUPPE

### Wandergruppe «guet z'Fuess»

#### Wanderung:

##### Donnerstag, 5. Juli 2018

Treffpunkt: 8.45 Uhr Basel SBB. Abfahrt 9.06 Uhr mit S3 nach Dornach-Arlesheim Bhf. auf Gleis 16, Ankunft 9.14 Uhr. Weiterfahrt: Mit Bus 67 nach Hochwald, Dorfzentrum um 9.18 Uhr, Ankunft um 9.38 Uhr. Wanderung: Wir wandern von Hochwald Dorfzentrum Richtung Kapelle Mariahilf – Herrenmatt – Luegimatt – Duggingen. Wanderzeit ca. 2½ Stunden. Höhenmeter: +156 m, –445 m. Besonderes: Wanderstöcke werden empfohlen. Einkehr: Restaurant zum Sternen in Duggingen ca. um 12.30 Uhr.

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

#### Wanderung ins Grüne:

##### Donnerstag, 26. Juli 2018

Treffpunkt: 9.00 Uhr Tramhaltestelle Riehen Weilstrasse. Wichtig: Es sind gültige Grenzübergangspapiere und Euro mitzunehmen. Wanderzeit am Morgen: Circa 1½ Stunden über schöne Aussichtspunkte bis zum wohlverdienten Getränke- und Verpflegungshalt. Höhenmeter: +180 m, –111 m. Wer nicht so viele Höhenmeter überwinden will, wird mit dem Auto einige Meter hochgefahren. Wanderzeit am Nachmittag: Circa eine Stunde und 10 Minuten. Höhenmeter: +16 m, –95 m. Teilnehmer, die nicht zurückwandern wollen, können mit dem Bus zurück nach Basel Badischer Bahnhof fahren. Wegen Organisation und Reservierungen benötige ich Eure **Anmeldung bis zum Dienstag, 24. Juli 2018.**

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

#### Vorwanderung:

##### Donnerstag, 2. August 2018

Treffpunkt: 8.50 Uhr Schalterhalle Basel SBB. 9.13 Uhr Abfahrt des Interregio nach Frick auf Gleis 6, 9.40 Uhr Ankunft. 9.52 Uhr Weiterfahrt mit Bus 137 nach Hornussen Oberdorf, Ankunft 10.00 Uhr. Wanderung: Die Wanderung führt von Hornussen Oberdorf Richtung Unterführung Autobahn, nach-

her nach links durch den Reberg um den Frickberg nach Homberg-Ittenthal im Fricktal. Unterwegs geniessen wir eine wunderschöne Aussicht nach Laufenburg und auf den Schwarzwald. Wanderzeit: Circa 2¼ Stunden. Höhenmeter: +200 m, –180 m. Einkehr: Restaurant Sonne, Ittenthal.

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

#### Wanderung:

##### Donnerstag, 16. August 2018

Treffpunkt: 8.45 Uhr Basel SBB. Abfahrt 9.01 Uhr mit S3 auf Gleis 17 nach Liestal, Ankunft 9.17 Uhr. Weiterfahrt mit Bus 70 nach Reigoldswil um 9.31 Uhr, Ankunft 9.54 Uhr in Reigoldswil Dorfplatz. Weiter geht es mit der Gondelbahn nach Wasserfallen. Billetpreis pro Person circa Fr. 13.–.

1. Teil der Wanderung: Wir wandern Richtung hintere Wasserfallen – Ulmethöchi – Stierenberg (circa 2½ Stunden). 2. Teil der Wanderung: Stierenberg – Hofgut Ramstein – Eichhöhe, circa 45 Minuten. Höhenmeter total: +202 m, –476 m. Besonderes: Wanderstöcke werden empfohlen. Einkehr: Bergrestaurant Stierenberg um circa 13.00 Uhr.

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

### Herbstwanderung

#### Donnerstag, 20. September 2018

An der diesjährigen Herbstwanderung besuchen wir den Kanton Zug. Wir fahren mit dem Zug und Bus an den beliebten Ausflugsort Alosen Raten oberhalb Oberägeri. Treffpunkt: Bahnhof Basel SBB um 7.15 Uhr. Abfahrt EC um 7.47 Uhr. Fahrt via Zürich HB – Zug – Oberägeri. Ankunft Alosen Raten um 10.24 Uhr. Mit Kaffee und Gipfeli stärken wir uns für die Wanderung, die wir vor uns haben. Diese führt uns Richtung Gottschalkenberg – Bellevue und zurück (circa 2 Stunden). Höhenmeter: +159 m, –159 m. Auf dem Bellevue geniessen wir die wunderbare Aussicht. Zurück von der Wanderung nehmen wir im Restaurant Raten unser Mittagessen ein. Besonderes: Wanderstöcke werden empfohlen. Um 15.28 Uhr geht es wieder zurück mit Bus und Bahn über Luzern nach Basel. Ankunft in Basel SBB um 18.44 Uhr. Nichtwanderer sind auch herzlich willkommen (separates Programm kann angefordert werden).

**Anmeldung obligatorisch bis spätestens Sonntag, 16. September 2018.**

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

### Neuregelung: Wanderungen Gruppe «guet z'Fuess»

Laut Beschluss an der Obmannschaftssitzung vom 20. März 2018 wird es neu ab September 2018 nur noch eine Wanderung pro Monat geben. Die Vorwanderungen fallen zukünftig weg.

Sepp Frey

Wir wünschen allen  
Garanto-Mitgliedern  
einen schönen,  
sonnigen Sommer  
und genussvolle,  
erholsame Tage  
sowie viel Elan für die  
zweite Jahreshälfte.

Redaktion Garanto

### Impressionen von der Garanto-Delegiertenversammlung am 31. Mai 2018 in Olten

Fotos: René Röthlisberger



# garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschuttpersonals

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

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

Photo: René Röthlisberger



## COMMENT RENFORCER GARANTO?

### Discussions à l'occasion de l'Assemblée des délégué-e-s du 31 mai 2018 à Olten.

Si le contenu des propositions a été largement approuvé lors de l'Assemblée des délégué-e-s (cf. p. 8), les structures organisationnelles ont donné lieu à une intense discussion. La section tessinoise a exigé un recentrement de l'activité du comité central sur les décisions stratégiques. Selon sa proposition, une multitude d'événements et de décisions de la CD-AFD ont montré que nous devons pouvoir réagir et agir plus rapidement.

### Gagner en influence

C'est aussi l'idée maîtresse de la proposition extraordinaire de la section Berne-Suisse centrale, sur l'engagement d'un comité consultatif extraordinaire par le comité central. Nous devons jouer un plus grand rôle dans l'actuel processus de transformation de l'AFD, selon Angelo Ries. Cela exige de faire davantage pression sur la direction générale des douanes. Mais selon Victor Luisio de la section Rhin, il faudrait aussi des lignes rouges à ne pas dépasser par rapport à l'employeur. C'est la seule manière de contrer le déclin du degré d'or-

ganisation de Garanto. Pour pouvoir faire valoir les intérêts des membres dans le processus actuel de réorganisation, il faudrait aussi examiner systématiquement nos propres structures du point de vue de leur efficacité. Et donc veiller à ce que la base soit désormais mieux intégrée dans le travail syndical et que Garanto puisse mieux se positionner vis-à-vis de l'employeur AFD. Selon la proposition, il faudrait en particulier une nouvelle stratégie de communication et des médias.

### Unité sur l'objectif, désaccord sur les moyens

L'objectif des deux propositions, renforcer Garanto, a été accepté par tous les délégués. Mais les propositions de mise en œuvre n'ont pas réuni de majorité: ni sur une composition différente du CC, ni sur la création d'un comité consultatif. L'argument du président de Garanto Roland Liebi, selon lequel un comité consultatif signifie des structures doubles inefficaces et chargeant inutilement les actifs, a été largement partagé. Il estime que c'est la tâche de l'actuel comité central d'introduire la réorganisation de Garanto. Selon Roland Rösli de la section Nord-Ouest

de la Suisse, la politique d'information du CC se serait bien améliorée depuis 2016, ce qui doit se poursuivre et se généraliser. Pour renforcer Garanto, il serait surtout nécessaire de participer au CC et de le soutenir.

### Sur le bon chemin

Vice-président de Garanto, Bernd Talg a présenté le nouvel environnement dans lequel Garanto se trouve depuis 2016. L'ancienne culture du partenariat social a disparu avec le changement à la tête de l'AFD. Ces deux dernières années, les informations n'ont quasiment plus circulé, nous confrontant à des décisions essentielles à court terme. Dans ces circonstances, il est devenu plus difficile de gagner en influence. Mais Garanto est en bon chemin pour se réorganiser. Entre-temps, le dialogue a repris avec la CD de l'AFD et nous sommes systématiquement impliqués dans les décisions. Le repositionnement de Garanto pour l'avenir progresse, avec un travail intensif sur la nouvelle stratégie de communication. Pour continuer à renforcer notre syndicat, le CC écouterait et prendrait en compte toutes les critiques.

Johannes Gruber

### GARANTO VIT

Deux propositions sur l'avenir de Garanto ont été discutées à l'Assemblée des délégué-e-s. La proposition tessinoise a été clairement rejetée (cf. page 2). La proposition bernoise a débouché sur une impasse. Elle exigeait que le comité central crée un comité consultatif sur le développement de Garanto. Selon les statuts centraux (article 44a), une proposition obtenant l'égalité de vote est considérée comme refusée.

J'ai présenté une stratégie aux délégués sur la manière dont le CC et le secrétariat central devraient relever les défis. Apparemment, cette présentation a aussi convaincu. En voici les principaux points:

- **accroître la popularité** de Garanto grâce à une nouvelle page d'accueil informative adaptée aux technologies de la communication, et renforcer la présence médiatique en général
- **une communication rapide et tournée vers l'avenir**
- **participation et collaboration dans les organes et projets de l'AFD pertinents pour le personnel**
- **adaptation des activités du secrétariat central** selon les besoins du CC, des sections et des membres. Les tâches politiques auront désormais la priorité. Pour pouvoir agir rapidement, nous examinons l'introduction d'un numéro d'urgence.
- **Les membres du comité central** sont conscients de leur responsabilité et s'engagent activement dans les différents organes de manière critique et participative. Ils informent rapidement et de manière transparente via les différents canaux sur les futurs changements de personnel.
- **Les comités de section** soutiennent les travaux du CC et s'engagent dans les tâches en cours comme la participation aux groupes de travail et projets de l'AFD. Nos membres nous permettent de rester indépendants en tant que syndicat. Sans croissance de leur effectif, Garanto mourrait probablement. Raison pour laquelle nous ne ménageons pas nos efforts pour nos membres: nous les aidons et les soutenons personnellement avec le plus grand engagement possible.

Bernd Talg, vice-président de GaraNto

## DÉCISIONS ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S

Lors de l'assemblée de délégué-e-s de Garanto le 31 mai 2018, les propositions suivantes ont été acceptées:

Proposition 1 (Comité central)

### **Pour une formation et un équipement adaptés du personnel civil des douanes**

La sécurité du personnel des douanes lors du contrôle des véhicules roulants doit être développée par une formation moderne sur le comportement, notamment dans les domaines:

- du contrôle du chargement/des marchandises d'un camion ou container
- du contrôle de la cabine
- du contrôle technique du véhicule
- des contrôles mixtes par le Cgfr / la police

Les contrôles doivent toujours être effectués à deux comme pour le Cgfr. Il faut aussi enseigner le comportement à adopter en cas d'événement particulier ou d'incident.

Proposition 2 (Comité central)

### **Davantage de postes de travail pour des collaboratrices et collaborateurs de l'AFD atteints dans leur santé et à réinsérer**

Garanto s'engage à créer davantage d'emplois de niche au sein de l'Administration fédérale des douanes pour les collaboratrices et collaborateurs de l'AFD atteints dans leur santé.

Proposition 3 (section Rhein)

### **Copies des journaux d'évaluation**

Les prescriptions du personnel de l'AFD (D52) doivent être adaptées - comme suit à la page 10 du guide de l'entretien et de l'évaluation du personnel au point 9:

(...) «à tout moment, un droit de regard et un droit de recevoir gratuitement les inscriptions sous forme de copies.»

Proposition 4 (section Rhein)

### **Intégration de la conciliation vie familiale et professionnelle dans les objectifs de l'association**

La conciliation de la vie familiale et professionnelle doit être intégrée dans les objectifs de l'association dans les années à venir, de manière analogue à l'Administration fédérale des contributions (AFC).

Proposition 6 (section Rhein)

### **Obligation de porter des gilets pare-balles - responsabilité individuelle**

Suppression de l'obligation prévue de porter des gilets de protection. (Garanto s'oppose à l'obligation prévue de porter des gilets de protection).

Proposition 7 (section Rhein)

### **Levée de l'interdiction des nuitées à des fins privées.**

Levée de l'interdiction de dormir dans les appartements pour célibataires / bases à des fins privées? (Garanto défend la levée de l'interdiction de dormir dans les appartements pour célibataires / bases à des fins privées)

Proposition 8 (section Romandie)

### **Trouver des moyens de garder les membres retraités:**

Garanto se pose la question de savoir quelles offres peuvent être fournies aux membres retraités (p. ex. chèques Reka) et quelles demandes peuvent être formulées à l'intention des anciens employeurs (p. ex. financement ultérieur de l'abo demi-tarif après la retraite).

Proposition 9 (section Romandie)

### **Proposer à la direction de donner des abonnements généraux aux collègues qui sont déplacés dans d'autres bureaux (cas du service antifraude).**

Proposition 10 (section Romandie)

### **Au-delà de 10 heures de service ininterrompu, obtenir une compensation (repas, horaire).**

Proposition 11 (section Romandie)

### **Allègement des services pour les collègues à partir de 55 ans (plus d'horaires de nuit), ainsi qu'une adaptation des exigences SIT.**

Proposition 12 (section Romandie)

### **Salaire minimum de CHF 5000.-.**

Proposition 14 (section Romandie)

### **Participation de l'employeur à la rente-pont.**

Proposition 15 (section Romandie)

### **Les logements de service devraient pouvoir être loués avec un contrat de location privé.**

Proposition 16 (section NWS)

### **Suppression de la rotation des équipes vers l'avant**

La section Nordwestschweiz (NWS) dépose la proposition de supprimer la rotation vers l'avant au Cgfr. Cela devrait être proposé à l'OFPER, en demandant dès lors la suppression dans l'OPers.

Par contre, les propositions 5 «compensation en temps pour mettre/enlever l'uniforme» et 17 «Nouvelle composition du comité central (art. 51 des statuts centraux)» ont été rejetées. De même, la demande extraordinaire de la section Berne-Suisse centrale «Mise en place d'un comité par le comité central avec pour but de mieux piloter le développement de notre syndicat Garanto» n'a pas été acceptée (cf. interview de droite avec Angelo Ries).

## EXTRAITS CHOISIS

Trois propositions explosives de la section Rhin, discutées lors de l'assemblée des délégués de Garanto.

### **Copies d'entrées au journal**

La proposition 3 exigeait l'harmonisation de la gestion des entrées au journal. Ainsi, le personnel des douanes et du Cgfr ne doit pas avoir qu'un droit de regard, mais aussi un droit de copies gratuites.

La proposition a été soutenue sans réserve par le comité central et acceptée à l'unanimité par l'assemblée de délégués.

La réglementation prévue correspond aux prescriptions de la loi sur la protection des données selon l'art. 8 alinéa 5, qui prévoit un droit gratuit à l'information généralement à fournir par écrit sous forme d'imprimé ou de photocopie.

Actuellement, la gestion des entrées au journal s'effectue encore différemment selon les différentes divisions: le Cgfr ne fournit en principe aucune copie au personnel, alors que c'est généralement possible pour les employés civils.

### **Responsabilité personnelle plutôt que port obligatoire du gilet de protection**

La proposition 6 exigeait de renoncer à l'introduction d'une obligation de porter un gilet de protection. Le personnel, respectivement le chef d'équipe, doit pouvoir décider librement s'il porte ou non un gilet de protection. En particulier l'été, le port est pénible et la crainte existe que le poids supplémentaire ait des effets sur la santé.

La proposition de renforcer la responsabilité personnelle a été acceptée par une forte majorité de délégués. Il s'agit aussi d'un plaidoyer en faveur du maintien du règlement actuel. Le comité central l'a aussi soutenue en majorité, bien qu'elle soulève des questions relatives au devoir d'assistance de l'employeur et de la responsabilité actuarielle, discutées de manière controversée par les délégués en plénum. Selon Roland Liebi, notre voisin l'Allemagne n'oblige pas encore la police fédérale à porter des gilets de protection, mais qui ne le porte pas pendant le service perd toute couverture d'assurance en cas d'incident.

### **Intégrer la conciliation de la famille et de la profession dans les buts du syndicat**

Cette proposition a déjà été prise en compte avec la mise en œuvre d'une campagne de la CNPC.

Dans cette campagne qui débute après les vacances d'été, nous exigeons du Conseil fédéral

- le droit pour tous les employés de pouvoir réduire leur temps de travail à 60%
- le droit de pouvoir passer d'une activité temporairement réduite à temps partiel à un travail à plein temps
- un congé parental de deux mois maximum avec participation adéquate de la Confédération
- la mise au concours de tous les postes officiels entre 80 et 100%
- la prise en compte du temps de déplacement depuis la maison comme temps de travail
- le financement d'un congé pour soins aux proches malades
- l'augmentation des 25 heures annuelles d'absence autorisées pour les employés ayant un devoir de prise en charge



## INTERVIEW AVEC ANGELO RIES

En début d'année Angelo Ries, président de la section Berne-Suisse centrale, a écrit une lettre ouverte au CC, soutenue par la plupart des sections. Il y exprimait la frustration de nombreux membres, par rapport au rôle passif de Garanto dans l'ensemble du processus de réorganisation. Il critiquait indirectement le rôle passif des membres du CC et proposait de créer une task force, pour faire face à l'avenir.

Il a paru clair au CC que cette lettre ouverte avait sa place à l'AD. Pour une fois, personne n'a donc été invité à utiliser l'après-midi libre pour un débat. Angelo Ries a mis une proposition concrète en discussion. Au terme de l'AD, la rédaction a discuté avec Angelo Ries de ses motivations et de la manière de continuer après le rejet serré de sa proposition.

### Es-tu satisfait de l'issue?

Non. Je suis déçu que la moitié des délégués n'ait pas vu l'urgence. Le train DaziT a quitté la gare et commence son voyage à travers la Suisse. Il s'arrêtera aussi aux frontières extérieures et lâchera du lest. Nous devrions y être préparés. Pour y parvenir, le personnel aussi a besoin de nouvelles structures claires. Parce que lorsque le train DaziT s'arrêtera, il sera beaucoup trop tard pour nous.

### J'aimerais revenir au point de départ. Pourquoi avoir rédigé cette lettre ouverte?

Depuis 2017, la pression sur les membres des sections ne cesse d'augmenter. La section Berne est responsable de ses membres. Le comité a décidé à l'unanimité d'écrire une lettre ouverte.

### Cet après-midi, tu as argumenté en affirmant que les structures de Garanto ne correspondent plus à l'époque pour pouvoir agir rapidement. Que veux-tu dire exactement?

Réagir aux décisions plutôt qu'agir ne correspond pas à une structure adaptée à son époque. Nous avons toujours 2 à 3 étapes de retard. De plus, les structures actuelles datent du siècle passé. Berne voulait donner l'impulsion pour se remettre à la page lors du Congrès, en élaborant une proposition via un organe parallèle.

Le changement structurel aurait pu être défini après l'acceptation de notre proposition. J'imagine par



Photo: René Röthlisberger

exemple une personne qui gère la représentation dans les groupes de travail. Elle est responsable de faire revenir les informations au CC, et soutient les membres des groupes de travail.

### Dans ton vote d'entrée en matière, tu as exigé que Garanto joue un rôle plus actif dans le processus de transformation de l'AFD. Comment vois-tu les choses?

Le projet DaziT comprend de nombreux sous-groupes de travail, très tournés vers l'avenir pour le personnel. C'est là que les décisions se prennent sur l'avenir du personnel, pas aujourd'hui ou demain, mais dans 2 à 5 ans. Si nous ne sommes pas là pour en discuter, le prochain coup d'assommoir ne va pas manquer.

### Qui pourrait le faire? Madame Emmenegger nous a déjà reproché qu'elle aurait aimé un débat et une participation plus actifs.

Oui c'est le problème. DaziT va devenir si grand que plusieurs per-

sonnes vont devoir s'engager dans les GT. Avec notre proposition, nous aurions eu la possibilité de renforcer le CC à volonté. Nous aurions alors pu négocier avec la CD de l'AFD sur l'engagement dans d'autres GT importants.

Nous devons réfléchir au nombre de personnes nécessaires dans le CC. J'estime qu'il faut un groupe de 14 personnes au moins pour pouvoir gérer le futur travail. Chaque section devrait donc déléguer 2 personnes compétentes. La fonction du caissier, qui pourrait être reprise par le secrétariat, me semble obsolète. Tout comme celle du responsable du procès-verbal qui pourrait être reprise par quelqu'un d'autre. Il faut aussi des gens qui viennent bien préparés aux séances pour pouvoir voter sur certaines choses, et qu'il reste ainsi plus de temps pour des discussions

pertinentes, par exemple sur des opérations mentionnées dans la stratégie de détails pour maintenir notre fil rouge. Le CC doit devenir plus moderne et efficace.

### Que va-t-il se passer pour toi et la section Berne?

Lors de la prochaine séance, nous analyserons la discussion de l'AD. Je vais proposer d'adopter une position attentiste. Selon le plan en 12 points présenté par le vice-président Bernd Talg, le CC doit rester sur ses gardes. Nous examinerons s'il y a lieu de déposer une nouvelle proposition lors de la préparation du Congrès. Quoi qu'il en soit, nous voulons responsabiliser le CC dans la mise en œuvre du plan en 12 points. J'espère que ce ne sont pas des mots en l'air qui ont été prononcés.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

## LA SECTION ANTIFRAUDE DOUANIÈRE VA DE L'AVANT!

### La future organisation de la section antifraude douanière (SAD) est sur le bon chemin

Le groupe de pilotage, auquel Garanto a participé, a décidé qu'il n'y aura pas de grands transferts de personnel. Les responsables régionaux de l'administration des douanes en particulier ont exercé une forte influence pour que le personnel ait voix au chapitre concernant le travail, le lieu et la zone opérationnelle. Dans les zones périphériques aussi, il faut prendre en compte les désirs correspondants du personnel dans la mesure du possible.

Chaque collaboratrice et collaborateur a une place. Aucune mutation ne doit avoir lieu à un endroit non désiré. Dans certains cas, il faut chercher des solutions que le collaborateur puisse aussi accepter. Nous, représentants du personnel, sommes satisfaits du processus en cours de réorganisation de la SAD pour les années 2019 et 2020, et de manière générale confiants.

Le vice-président Bernd Talg et le membre du CC Ivan Wüthrich, qui ont défendu les intérêts du personnel, se montrent satisfaits du processus en cours de réorganisation de la section antifraude douanière pour les années 2019 et 2020, et sont dans l'ensemble confiants.

### Rentes-pont pour les enquêteurs de la douane

Les enquêteurs douaniers ont droit à une participation de l'employeur à la rente-pont s'ils veulent partir à la retraite de manière anticipée. Garanto s'est beaucoup engagé pour éviter que les enquêteurs de la douane ne perdent ce droit. Bien sûr, nous nous sommes aussi engagés pour d'autres groupes professionnels, comme le personnel de l'équipe Mobe et le personnel des douanes dans les aéroports, qui sont soumis à des charges psychiques et physiques spécifiques. Attention: les gardes-frontières tombent sous le coup de la loi sur les catégories particulières de personnel.

### Intervention déposée

Lors de la dernière session, le conseiller national schaffhousois Thomas Hurter a déposé une interpellation 18.3415 sur la centralisation de la lutte contre la fraude douanière. Il veut savoir quels sont les arguments utilisés par les responsables pour entreprendre une telle coupe. Il veut aussi savoir comment les activités d'investigation à la frontière peuvent être assurées à l'avenir, et comment l'AFD juge la perte d'emplois qualifiés en Suisse romande, centrale et orientale.



COMMUNIQUÉ DE PRESSE DE LA COMMUNAUTÉ DE NÉGOCIATION DU PERSONNEL DE LA CONFÉDÉRATION (CNPC)

### L'égalité salariale à la Confédération est perfectible

L'administration fédérale devrait être un exemple en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, mais elle ne l'est pas. Les résultats du contrôle des salaires publiés aujourd'hui montrent une différence moyenne inexplicée de 3 % entre les salaires des femmes et ceux des hommes, ce qui indique des discriminations salariales, même si un écart de 5 % au plus serait admissible selon l'outil d'analyse Logib.

La Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC), dont font partie les associations de personnel APC, Garanto, le SSP et APfepol, estime qu'il faut prendre des mesures. Elle constate en effet que certains offices fédéraux ne sont que de peu sous le seuil de 5 %. Certaines administrations ont aussi obtenu des résultats sensiblement meilleurs dans les analyses actuelles: la différence inexplicée n'est que de 0,5 % dans le canton du Jura, de 1,3 % dans le canton de Glaris, de 1,8 % à la ville de Berne et de 0,6 % à la ville de Zurich. Pour la CNPC, l'application hétérogène du système salarial est une explication du problème: tous les départements et tous les offices fédéraux classent les nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices à leur guise et il n'existe pas de contrôle central. On sait que les hommes font preuve de plus d'assurance que les femmes et qu'ils estiment leur potentiel professionnel supérieur. Ce phénomène favorise un salaire initial plus élevé et, dans ce domaine, le système salarial offre une grande marge de manœuvre, trop grande, de l'avis de la CNPC. Un exemple: pour les collaborateurs et collaboratrices scientifiques (une fonction dans laquelle de très nombreuses personnes ont été engagées ces dernières années), cinq classes de salaire peuvent être choisies. Dans la réalité, cela signifie que, pour des collaboratrices et collaborateurs ayant le même domaine d'activité et le même niveau de responsabilités, la différence de salaire peut atteindre 2000 francs par mois! Le Conseil fédéral est tenu de faire en sorte que l'application du système de salaire soit exempte de discriminations et de donner à l'Office fédéral du personnel la tâche et la compétence d'exercer un contrôle efficace. En effet, dans cette question, l'administration fédérale doit être exemplaire.

çons. L'argent de poche n'est pas lié à la prestation, mais les parents accordent en moyenne moins aux filles, parce qu'elles sont plus réservées et exigent moins, parce que ce sont des filles.

Plus tard, ces filles choisissent des professions moins bien payées, fondent une famille en prenant la principale responsabilité, et doivent laisser la priorité au père de l'enfant pour la carrière. Au lieu du travail rémunéré, place au travail non-rémunéré. Naturellement, on gagne moins ainsi, être femme est un risque de pauvreté dans la vie professionnelle, après un divorce, à la retraite.

Mais quand les organisations patronales et les politiciens bourgeois expliquent la discrimination salariale simplement en se référant au travail familial et à l'expérience professionnelle différente, c'est faux. Car déjà lors du premier emploi, les femmes touchent sept pourcents de salaire en moins que leurs collègues masculins du même âge. Cette différence ne s'explique pas par des facteurs objectifs et n'a rien à voir avec l'expérience professionnelle: la différence de salaire à la première embauche est une pure discrimination à l'égard des femmes!

Pour l'éradiquer, il faut observer. Nous devons contrôler si les salaires sont basés sur des critères équitables ou si un patron a le vague sentiment que le travail féminin a moins de valeur. Mais les organisations patronales n'ont pas envie d'observer. Elles sont pleinement satisfaites du fonctionnement actuel. Elles n'ont pas besoin de se justifier, elles n'ont pas à se



Photo: USS

préoccuper de leurs propres préjugés et peuvent continuer à discriminer de manière inconsciente et impunément.

Pourtant depuis 37 ans, la Constitution exige clairement que les femmes et les hommes reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Et nous n'allons pas encore attendre 100 ans comme pour notre droit de vote. Ou 60 ans comme pour l'assurance maternité. 37 ans, ça suffit!

La première étape consiste à forcer les employeurs à l'observation, comme le Conseil des États l'a décidé: analyses salariales dans les entreprises, afin qu'elles sachent si elles paient équitablement les femmes et les hommes pour un travail de même valeur. Les entreprises honnêtes corrigeront si elles découvrent que leurs salaires ne sont pas égaux. Et pour toutes les autres, il faut des contrôles par la Confédération, et des sanctions en cas de violations de la loi, comme c'est le cas dans toutes les autres lois!

Regula Bühlmann, Secrétaire centrale USS

## CHERCHER À ÉRADIQUER LA DISCRIMINATION SALARIALE

Le 29 mai, le Conseil des États a enfin décidé de mesures pour l'égalité salariale après des prolongations en commission. Certes de faibles mesures, mais un premier pas dans la bonne direction. Car

aujourd'hui encore nous sommes confrontés à des discriminations salariales considérables.

Selon une enquête britannique, les filles reçoivent déjà 12% d'argent de poche en moins que les gar-

**Pour cette raison, nous irons sur la place fédérale le 22 septembre: un large rassemblement donne un signal clair pour que les choses avancent. Nous montrerons que nous les femmes exigeons notre part de pouvoir et d'argent. Nous voulons l'égalité salariale. Point final!**



# garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals

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

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

Foto: René Röthlisberger



## COME RAFFORZARE GARANTO?

### Debatti del 31 maggio 2018 a Olten durante l'assemblea dei delegati.

Se i contenuti delle proposte presentate all'assemblea dei delegati hanno raccolto pareri ampiamente unanimi (cfr. pag. 12), altrettanto non si può dire dell'organizzazione sindacale che ha suscitato accese discussioni. La sezione Ticino ha ad esempio esortato il comitato centrale a focalizzarsi sulle decisioni strategiche poiché analizzando i fatti e le decisioni della direzione dell'AFD si giunge a un'unica conclusione: il sindacato deve agire e reagire più in fretta.

### Esercitare un influsso maggiore

In questo senso si muove anche la proposta straordinaria inoltrata dalla sezione Berna-Svizzera centrale che chiede al CC di istituire una commissione ad hoc. Secondo Angelo Ries dobbiamo assumere un ruolo maggiore nel processo di trasformazione in atto nell'AFD e esercitare maggiore pressione sui vertici della DGD. Victor Luisio della sezione Reno invita invece a definire dei limiti che il datore di lavoro non deve superare. Così facendo potremo arginare anche l'e-

morragia di soci. Per far valere gli interessi del personale nei processi di riorganizzazione, dobbiamo verificare sistematicamente anche l'efficacia delle nostre strutture e provvedere affinché la base venga coinvolta maggiormente nell'attività sindacale. Garanto deve inoltre potersi posizionare meglio davanti al datore di lavoro. Servono quindi soprattutto nuove strategie mediatiche e di comunicazione.

### Convergenza sugli obiettivi, divergenza sulle modalità

Tutti i delegati hanno accolto favorevolmente lo scopo delle due proposte, ossia permettere a Garanto di intervenire in modo più rapido ed efficace. Le alternative per la loro attuazione non sono invece riuscite a raccogliere il consenso della maggioranza: né la modifica della composizione del CC né l'istituzione di una commissione ad hoc. Molti hanno condiviso il parere di Roland Liebi, presidente di Garanto, secondo cui la creazione di un organo supplementare avrebbe comportato doppioni capaci solo di compromettere l'efficacia e caricare ulteriormente gli attivi. Inoltre, spetterebbe al comitato centrale in carica avviare la riorganizzazione di Garanto. Roland Röösl della

sezione Svizzera nord-occidentale rileva che dal 2016 la politica d'informazione del CC è sensibilmente migliorata e invita a proseguire su questa strada, magari potenziando la comunicazione. Per rafforzare il sindacato bisogna prima di tutto collaborare con il CC e sostenerlo.

### Sulla buona strada

Bernd Talg, vicepresidente, ha parlato del nuovo contesto nel quale Garanto opera dal 2016. La cultura imperniata al partenariato sociale che conoscevamo è stata spazzata via con il cambio ai vertici dell'AFD. Negli ultimi due anni non abbiamo praticamente più ricevuto informazioni. Le decisioni importanti ci vengono comunicate a breve termine. In questo contesto è molto più difficile prendere posizione rispetto al passato. Nel frattempo, tuttavia, il dialogo con la direzione dell'AFD è stato ripristinato e il sindacato viene coinvolto sistematicamente nelle decisioni. Anche il nostro riposizionamento in vista delle sfide future è sulla buona strada. In particolare stiamo lavorando alacremente alla nuova strategia di comunicazione. Il CC contatterà e coinvolgerà le voci più critiche – sempre allo scopo di rafforzare ulteriormente il sindacato.

Johannes Gruber

### GARANTO VIVE!

All'assemblea dei delegati sono state presentate due proposte riguardanti il futuro del sindacato. Mentre quella ticinese è stata bocciata a larga maggioranza (cfr. pag. 2), quella bernese, che chiedeva al CC di istituire una commissione incaricata di analizzare le possibilità di sviluppo di Garanto, ha letteralmente spaccato in due l'assemblea. A tenore dell'articolo 44a degli statuti centrali, tuttavia, a parità di voti una proposta è reputata respinta. Da parte mia ho esposto ai delegati una strategia che dovrebbe permettere al CC e al segretariato centrale di affrontare meglio le sfide future. Apparentemente questo progetto ha convinto i delegati. Eccone gli elementi principali:

- **Incrementare la popolarità** di Garanto attraverso una nuova homepage d'informazione adeguata alle nuove tecnologie della comunicazione e una maggiore presenza nei media
- **Adottare uno stile di comunicazione tempestivo e lungimirante**
- **Collaborare in seno agli organi e ai progetti dell'AFD che hanno una valenza particolare per il personale**
- **Adeguare** le attività del **segretariato centrale** alle esigenze del CC, delle sezioni e dei soci. In futuro bisognerà dare la priorità ai compiti politici. Al fine di intervenire più rapidamente, stiamo vagliando l'opportunità di attivare un numero di emergenza.
- **I membri del comitato centrale** sono consapevoli delle loro responsabilità e si impegnano attivamente, con spirito critico e costruttivo nei diversi organismi. Attraverso i canali disponibili informano tempestivamente e con trasparenza sui cambiamenti riguardanti il personale.
- **I comitati sezionali** sostengono l'attività del CC e si impegnano quando necessario, ad esempio partecipando a gruppi di lavoro e progetti dell'AFD. Grazie ai soci possiamo mantenere la nostra indipendenza ma se il loro numero non aumenta dobbiamo chiudere bottega. Anche per questo diamo il massimo per loro: li aiutiamo e li sosteniamo personalmente senza lesinare gli sforzi.

Bernd Talg, vicepresidente

## DECISIONI DELL'ASSEMBLEA DEI DELEGATI

In occasione dell'assemblea dei delegati di Garanto, svoltasi il 31 maggio 2018, sono state approvate le proposte seguenti:

Proposta 1 (comitato centrale)

### **Ammodernare la formazione e l'equipaggiamento del personale della carriera civile**

La sicurezza del personale doganale che esegue controlli nella circolazione stradale deve essere incrementata con una formazione adeguata in particolare per quanto riguarda

- il controllo del carico/della merce trasportata da autocarri e in container
- il controllo delle cabine
- il controllo tecnico del veicolo
- i controlli misti Cgcf/polizia

I controlli devono sempre essere eseguiti a coppie come già fanno le guardie di confine. Bisogna inoltre garantire una formazione sul comportamento da tenere in caso di eventi.

Proposta 2 (comitato centrale)

### **Aumentare i posti di lavoro per i collaboratori con problemi di salute**

Garanto si adopera affinché l'Amministrazione federale delle dogane aumenti i posti di lavoro per i collaboratori con problemi di salute.

Proposta 3 (sezione Reno)

### **Copie delle annotazioni nel giornale**

Le prescrizioni dell'AFD (pag. 10, punto 9 D52) in materia di colloquio con i collaboratori e valutazione del personale devono essere adeguate come segue: «*I collaboratori hanno sempre il diritto di consultare le annotazioni e di riceverne gratuitamente una copia.*»

Proposta 4 (sezione Reno)

### **Inserimento della conciliabilità tra lavoro e famiglia negli obiettivi sindacali**

Nei prossimi anni la conciliabilità tra lavoro e famiglia dovrà essere inserita negli obiettivi sindacali in analogia all'Amministrazione federale delle contribuzioni (AFC).

Proposta 6 (sezione Reno)

### **Obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile - responsabilità personale**

Rinuncia all'introduzione dell'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile.

(Garanto è contrario all'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile)

Proposta 7 (sezione Reno)

### **Soppressione del divieto di pernottare a scopi privati**

Soppressione del divieto di pernottare a scopi privati negli alloggi per i celibi/nelle basi.

(Garanto è favorevole all'abrogazione del divieto di pernottare negli alloggi per i celibi o nelle basi a scopi privati)

Proposta 8 (sezione Romandia)

### **Trovare soluzioni affinché i membri pensionati rimangano affiliati**

Garanto valuta possibili soluzioni per i membri pensionati: ad esempio dimezzare la quota associativa, offrire buoni Reka, chiedere al datore di lavoro di pagare l'abbonamento a metà prezzo dopo il pensionamento.

Proposta 9 (sezione Romandia)

### **Proporre alla DGD di concedere l'abbonamento generale ai dipendenti che devono recarsi in un altro posto di lavoro a seguito della riorganizzazione (cfr. riorganizzazione antifrode).**



Foto: René Röthlisberger

Proposta 10 (sezione Romandia)

### **Chiedere una compensazione per i turni che oltrepassano le 10 ore di servizio ininterrotto (ad esempio, pranzo, abbuono di tempo).**

Proposta 11 (sezione Romandia)

### **Alleggerimento del servizio per i colleghi che hanno compiuto 55 anni (esonero dai turni di notte) e adeguamento delle esigenze SIT.**

Proposta 12 (sezione Romandia)

### **Salario minimo di CHF 5000.-.**

Proposta 14 (sezione Romandia)

### **Partecipazione del datore di lavoro alla rendita transitoria.**

Proposta 15 (sezione Romandia)

### **Gli alloggi di servizio devono poter essere affittati sulla base di un contratto di diritto privato.**

Proposta 16 (sezione Svizzera nord-occidentale)

### **Soppressione della rotazione in avanti**

La sezione Svizzera nord-occidentale propone di abrogare la rotazione in avanti in seno al Cgcf. La proposta e la richiesta di stralcio nell'OPers vanno inoltrate all'UFPER.

Sono invece state bocciate le proposte 5 e 17. Non è stata accolta nemmeno la proposta straordinaria della sezione Berna-Svizzera centrale (cfr. intervista a Angelo Ries).

## SCELTI PER VOI

Tre proposte importanti presentate dalla sezione Reno all'assemblea dei delegati di Garanto.

### **Copie delle osservazioni nel giornale**

La proposta 3 chiedeva di unificare la gestione delle osservazioni nel giornale affinché i collaboratori della dogana e del Cgcf in futuro non abbiano solo il diritto di consultare i documenti ma anche di riceverne una copia.

I delegati hanno approvato all'unanimità la proposta, sostenuta del resto senza riserve anche dal comitato centrale.

Le disposizioni elaborate dalla sezione Reno sono conformi a quelle della legge sulla protezione dei dati (art. 8 cpv. 5) che prevedono un diritto gratuito ad essere informati per iscritto (stampato o fotocopia). Attualmente le varie divisioni gestiscono le annotazioni nel giornale in modo diverso: mentre il Cgcf non consegna copie ai propri agenti, il personale della carriera civile di solito le riceve.

### **Giubbotto antiproiettile, nessun obbligo ma responsabilità personale**

La proposta 6 chiede di rinunciare all'introduzione dell'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile. I collaboratori (o i capi intervento) devono avere la possibilità di decidere autonomamente se indossarlo o no. Soprattutto in estate portare il giubbotto può risultare fastidioso e il suo peso può causare problemi di salute.

I delegati hanno approvato a larga maggioranza la proposta di lasciare più spazio alla responsabilità personale, auspicando di fatto il mantenimento delle disposizioni attualmente in vigore. Pur adducendo il dovere di previdenza del datore di lavoro e questioni tecnico-assicurative, anche il comitato centrale ha sostenuto in buona parte la proposta. L'assemblea ne ha discusso accuratamente. Roland Liebi ha spiegato ad esempio che in Germania la polizia federale non prevede nessun obbligo in questo senso ma se un agente senza giubbotto dovesse essere ferito non beneficerebbe più della protezione assicurativa.

### **Inserire la conciliabilità tra lavoro e famiglia negli obiettivi sindacali**

Questa proposta è già considerata dalla campagna che la CNPC avvierà dopo le vacanze estive. In sostanza chiediamo al Consiglio federale

- il diritto per tutti i dipendenti di ridurre il proprio orario di lavoro fino al 60%
- il diritto di riprendere a lavorare a tempo pieno dopo una riduzione temporanea
- un congedo parentale di 2 mesi al massimo con una partecipazione adeguata della Confederazione
- la pubblicazione di tutti i posti all'80-100%
- il computo del lavoro svolto durante il tragitto casa-lavoro come tempo di lavoro,
- il finanziamento di un congedo per assistere un familiare ammalato,
- l'aumento di 25 ore del saldo negativo ammesso (orario di lavoro flessibile) per i dipendenti che assistono un familiare e hanno un orario di lavoro calcolato sull'arco dell'anno

## INTERVISTA A ANGELO RIES

Foto: René Röhliberger



Presidente centrale Roland Liebi (sinistra) e Angelo Ries.

A inizio anno Angelo Ries, presidente della sezione Berna-Svizzera centrale, ha inviato al CC una lettera aperta condivisa dalla maggior parte delle sezioni. Nel suo scritto, Ries si è fatto portavoce della frustrazione provata da molti collaboratori davanti alla passività dimostrata da Garanto nel processo di riorganizzazione. Indirettamente ha criticato i membri del CC e ha proposto di istituire una task force per prepararci alle sfide future. Il CC ha trovato giusto e importante lasciare spazio a queste critiche nell'ambito dell'assemblea dei delegati. Non ha pertanto invitato nessun ospite e ha riservato il pomeriggio per la discussione. Dal canto suo, Angelo Ries ha presentato una proposta concreta sul tema. Al termine dell'assemblea la redazione ha chiesto i motivi che lo hanno spinto ad agire e quale strada si dovrà imboccare dopo che la proposta è stata bocciata di strettissima misura.

### Sei soddisfatto del risultato?

No. Sono deluso soprattutto dal fatto che la metà dei delegati non ha capito l'urgenza. Il treno DaziT ha lasciato la stazione e ha iniziato il suo viaggio attraverso la Svizzera. Si fermerà anche ai confini esterni e scaricherà la sua zavorra. Dobbiamo prepararci a questa eventualità. Rafforzarci. Servono subito strutture nuove e chiare, anche per il personale, perché quando il treno DaziT si fermerà, per noi sarà troppo tardi.

### Vorrei fare un passo indietro. Perché avete scritto una lettera aperta?

Dal 2017 i membri della sezione

fanno sempre più pressione. La sezione Berna non si tira indietro davanti alle proprie responsabilità. Il comitato ha quindi deciso all'unanimità di scrivere una lettera aperta.

### Oggi pomeriggio hai sostenuto che la struttura di Garanto non è più adeguata ai tempi e non è in grado di reagire in fretta. Cosa intendevi esattamente?

Una struttura moderna è proattiva, non si limita a reagire alle decisioni. Siamo sempre 2 a 3 passi indietro. Non dimentichiamo che la struttura attuale è stata introdotta nel secolo scorso. Volevamo dare uno spunto: istituire un organo parallelo incaricato di elaborare una proposta per essere pronti in vista del prossimo congresso.

Avremmo potuto definire i dettagli in un secondo tempo, dopo l'approvazione. Penso ad esempio a una figura che gestisca le nostre rappresentanze nei vari gruppi di lavoro, provveda affinché le informazioni arrivino al CC e fornisca ai rappresentanti la giusta consulenza.

### Hai chiesto che Garanto assuma un ruolo più attivo nel processo di trasformazione dell'AFD. In concreto, come te lo immagini?

Il progetto DaziT prevede molti sottogruppi di lavoro che tracciano la via da seguire anche per il futuro del personale. Giocano un ruolo fondamentale. Non oggi né domani ma tra 2 a 5 anni. Se restiamo esclusi e non partecipiamo alle discussioni, la prossima stangata è dietro l'angolo.

Chi lo potrebbe fare? La signora

### Emmenegger ha già dichiarato di volere un confronto e una partecipazione più attivi.

È proprio questo il problema. DaziT diventerà tanto grande da richiedere la partecipazione di più persone nei gruppi di lavoro. La nostra proposta avrebbe permesso di rimpolpare il CC a seconda delle esigenze. Avremmo potuto negoziare con la direzione dell'AFD la nostra partecipazione ad altri importanti gruppi di lavoro.

Dobbiamo riflettere sul numero di persone di cui il CC ha bisogno. Secondo me, ne servono almeno 14 per poter far fronte alla mole di lavoro che ci aspetta. Ogni sezione dovrebbe quindi delegare due membri competenti. Del resto, la funzione di cassiere mi sembra ormai superata. Ai conti ci potrebbe pensare il segretario. Anche la stesura del verbale può essere affidata a qualcun altro. Adesso è importante arrivare alle sedute ben

preparati in modo che si possa solo votare e avere più tempo per le discussioni essenziali, ad esempio per i progetti che figurano nella strategia. Bisogna fissare dei limiti e esigere che vengano rispettati. Il CC deve diventare più moderno ed efficiente.

### Come vedi il tuo futuro e quello della sezione di Berna?

Analizzeremo la discussione dell'assemblea dei delegati durante la prossima seduta. Chiederò di assumere una posizione attendista. Dovremo seguire con attenzione l'operato del CC come previsto dal piano in 12 punti presentato dal vicepresidente Bernd Talg. Vaglieremo l'opportunità di ripresentare la proposta in vista del congresso. In ogni caso vogliamo che il CC applichi il piano in 12 punti. Spero infatti che non siano state solo parole al vento.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

## IL RIPOSIZIONAMENTO DELL'ANTIFRODE AVANZA

### Il riposizionamento dell'antifrode doganale ha imboccato la strada giusta

Il gruppo di lavoro del quale fa parte anche GaraNto ha deciso di rinunciare a grandi spostamenti di personale. In particolare, i capi dell'Amministrazione federale delle dogane si sono adoperati a livello regionale affinché i collaboratori avessero la possibilità di esprimersi in merito alla funzione, al luogo e al settore. Per quanto possibile si terrà conto dei desideri individuali anche nelle regioni periferiche.

Ogni collaboratore avrà un posto di lavoro. Nessuno verrà trasferito in un luogo di servizio indesiderato. In singoli casi si cercheranno soluzioni accettabili anche per i diretti interessati.

I rappresentanti del personale sono nel complesso soddisfatti del processo di riposizionamento in corso per gli anni 2019 e 2020 e si dicono fiduciosi.

Il vicepresidente Bernd Talg e il membro di comitato Ivan Wüthrich, che hanno difeso gli interessi del personale, sono soddisfatti del processo di riposizionamento della sezione antifrode per gli anni 2019-2020 e si dicono in generale fiduciosi.

### Rendita transitoria per gli inquirenti

Gli inquirenti hanno diritto a una partecipazione del datore di lavoro a una rendita transitoria se desiderano beneficiare del pensionamento anticipato. Garanto si è battuto per il mantenimento di questo diritto. Naturalmente ha difeso anche gli interessi di altri gruppi professionali esposti a carichi psico-fisici specifici come i collaboratori dei gruppi mobili e il personale doganale impiegato negli aeroporti. Attenzione: per le guardie di confine trova applicazione l'ordinanza concernente il pensionamento in particolari categorie di personale.

### Intervento parlamentare

Durante l'ultima sessione delle Camere il consigliere nazionale sciaffusano Thomas Hurter ha presentato l'interpellanza 18.3415 sulla centralizzazione dell'antifrode doganale. Hurter chiede in particolare quali sono le ragioni che hanno spinto i responsabili a decidere tagli tanto drastici e come verrà garantita l'attività investigativa al confine. Chiede infine all'AFD come valuta la perdita di posti di lavoro qualificati nella Svizzera occidentale, centrale e orientale.



COMUNICATO STAMPA DELLA COMUNITÀ DI NEGOZIAZIONE DEL PERSONALE DELLA CONFEDERAZIONE (CNPC)

### La parità salariale alla Confederazione va migliorata

L'Amministrazione federale dovrebbe fungere da esempio anche per quanto riguarda la parità salariale tra uomini e donne ma così non è. I risultati della verifica salariale pubblicati oggi evidenziano un'inspiegabile differenza media del 3,3%. Sebbene sia ammesso uno scarto fino al 5%, questo dato è indicatore di una discriminazione.

La Comunità di negoziazione del personale della Confederazione (CNPC), composta dalle associazioni APC, Garanto, VPOD e personale fedpol, individua una necessità di intervenire. Ci sono uffici federali che presentano uno scarto di poco inferiore al 5% e amministrazioni che nelle loro analisi attuali espongono comparativamente risultati nettamente migliori. Nei Cantoni Giura e Glarona la differenza non giustificata si attesta ad esempio allo 0,5% e all'1,3%, nelle Città di Berna e Zurigo all'1,8% e allo 0,6%. La CNPC trova una possibile spiegazione nell'applicazione eterogenea del sistema salariale che permette ai dipartimenti e agli uffici federali di classificare i nuovi collaboratori a piacimento. Del resto non esiste un controllo centrale. È risaputo che gli uomini sanno vendersi meglio delle donne e che il loro potenziale professionale gode di maggior stima. Ciò permette loro anche di guadagnare un salario iniziale migliore e in questo senso il sistema offre uno spazio di manovra molto ampio. Troppo ampio, ritiene la CNPC. Un esempio: per i collaboratori scientifici, una funzione per la quale negli ultimi anni sono state assunte moltissime persone, sono previste 5 classi. In pratica ciò significa una differenza che può arrivare a 2000 franchi mensili (!) tra collaboratori con gli stessi compiti e le stesse responsabilità. Il Consiglio federale ha l'obbligo di garantire l'applicazione equa del sistema salariale. Si dovrebbe conferire all'Ufficio federale del personale la competenza di eseguire controlli efficaci non da ultimo poiché in questo ambito l'Amministrazione federale deve fungere da esempio.

cento a quella dei maschi. Sebbene la paghetta non serva a remunerare una prestazione, i genitori fanno meno concessioni alle figlie che, del resto, sono meno esuberanti e chiedono meno. Sono – appunto – ragazze.

Queste ragazze sceglieranno professioni meno retribuite, formeranno una famiglia, ne tireranno le redini e lasceranno al padre dei loro figli la precedenza e la possibilità di fare carriera. Invece di un lavoro retribuito ne avranno uno non remunerato. Essere donna significa essere a rischio povertà, nella vita professionale, dopo un divorzio e nell'età del pensionamento.

Non si può tuttavia accettare che le organizzazioni padronali e i partiti borghesi classino la discriminazione salariale semplicemente sotto l'etichetta del lavoro domestico e di un bagaglio d'esperienza diverso, tanto più che già all'inizio della loro attività professionale le ragazze guadagnano il 7 per cento in meno rispetto ai coetanei maschi. Questa differenza non ha spiegazioni oggettive e, soprattutto, non ha nulla a che vedere con l'esperienza professionale. La disparità salariale a inizio carriera è pura discriminazione contro le donne!

Per estirparla dobbiamo aprire bene gli occhi. Dobbiamo controllare che i salari siano calcolati sulla base di criteri equi e che un capo non abbia la sensazione che il lavoro femminile valga meno di quello maschile. Eppure le organizzazioni padronali chiudono gli occhi e si crogiolano nello status



Foto: USS

quo. Non devono giustificarsi, non devono riflettere sui loro pregiudizi e possono continuare a favorire la discriminazione senza averne coscienza e senza conseguenze.

Eppure, da 37 anni, la Costituzione esige chiaramente che a parità di lavoro uomini e donne ricevano lo stesso salario. Non vogliamo aspettare un secolo come per il diritto di voto. E nemmeno 60 come per l'assicurazione maternità. 37 bastano!

Il primo passo è quello di obbligare i datori di lavoro ad aprire gli occhi come ha deciso il Consiglio degli Stati: analisi salariali nelle aziende per capire se, a parità di lavoro, uomini e donne percepiscono lo stesso salario. Le aziende serie correggeranno il tiro se scopriranno di versare salari iniqui. Serviranno però anche controlli federali e sanzioni in caso di violazioni, proprio come prevedono tutte le altre leggi.

Regula Bühlmann, segretaria centrale USS

## APRIAMO GLI OCCHI, ESTIRPIAMO LA DISPARITÀ SALARIALE

Il 29 maggio, dopo una tornata supplementare di discussioni in sede commissionale, il Consiglio degli Stati ha finalmente definito un piano di misure a sostegno della parità salariale. Sono misure deboli che costituiscono però un

primo passo nella giusta direzione, soprattutto davanti all'evidenza che la discriminazione salariale è tuttora saldamente radicata. Secondo uno studio britannico perfino le ragazze percepiscono una paghetta inferiore del 12 per-

**Con questi obiettivi manifesteremo sulla Piazza federale il 22 settembre. Con una manifestazione di vasta portata daremo un segnale chiaro affinché, finalmente, la situazione evolva. Mostreteremo che noi donne vogliamo la nostra parte di potere e denaro. Vogliamo la parità salariale. Punto e basta!**



## Präzisierung zur Praxisänderung bei Leserbriefen

Die Worte zu einer Praxisänderung in der letzten Nummer wurden falsch interpretiert. Wir sehen uns zu einer Präzisierung veranlasst. Wir sind weiterhin bereit, anonyme Leserbriefe abzudrucken (im Wissen darum, dass kritische Äusserungen zu negativen Folgen führen können), aber diese dürfen keine ehrverletzenden Aussagen mehr zu Personen enthalten.

Kritik muss sachlich und ehrlich, aber auch konstruktiv sein. Garanto bietet nicht die Plattform für eine persönliche Abrechnung mit verantwortlichen Personen. Wie die Praxisänderung konkret aussieht, ist in der letzten Nummer nachzulesen. Wir haben den Leserbrief von Till Eulenspiegel als solchen abgedruckt, der ja nun in einigen Absätzen Klartext spricht, aber eben nicht ehrverletzend.

*Die Redaktion*

## Précision sur le changement de pratique pour les lettres de lecteur

Les mots sur le changement de pratique dans le dernier numéro ayant été mal interprétés, nous nous sentons tenus à une précision. Nous sommes toujours prêts à publier des lettres anonymes de lecteurs (en étant conscients que les affirmations critiques peuvent avoir des conséquences négatives), mais elles ne doivent plus contenir de propos diffamatoires sur les personnes.

La critique doit être factuelle et honnête, mais aussi constructive. Garanto n'offre pas de plateforme pour un règlement de compte personnel avec les responsables. Ce à quoi ressemble concrètement le changement de pratique figure dans le dernier numéro. Nous avons publié la lettre de lecteur de Till Eulenspiegel telle quelle: elle parle maintenant en langage clair sans être diffamatoire.

*La rédaction*

## Precisazione sulla nuova prassi riguardante le lettere dei lettori

La modifica della prassi annunciata nell'ultimo numero è stata mal interpretata tanto che ci sentiamo in dovere di precisare quanto segue: siamo tuttora disposti a pubblicare lettere anonime (consapevoli del fatto che le critiche possono avere conseguenze negative) a condizione tuttavia che non contengano dichiarazioni lesive della dignità altrui.

La critica deve essere onesta, oggettiva e soprattutto costruttiva. Garanto non offre una piattaforma per le vendette personali. Un esempio concreto è la lettera a firma Till Eulenspiegel in cui l'autore dice chiaramente quello che pensa senza però offendere nessuno.

*La redazione*

## Impressions de l'Assemblée des délégué-e-s Garanto du 31 mai 2018 à Olten

Photos: René Röthlisberger



## Mitgliederpost

### Chance an DV nicht wahrgenommen

Die Garanto-Delegierten verpassten es, an der DV vom 31. Mai 2018 die nötige Veränderung zugunsten der Mitglieder einzuläuten. Die Sektion Bern stellte den Antrag einen Ausschuss zu bilden, um die Inhalte der Gewerkschaftsarbeit breiter, schneller, transparenter

und inhaltlich an die Geschwindigkeit der Veränderungen in der EZV anzupassen. Der Zentralpräsident sowie der Zentralvorstand werden nun in die Pflicht genommen, ihre Präsentation (12-Punkte-Plan) des Vizepräsidenten bis zum Kongress umzusetzen. Dabei wollten sie keine Unterstützung, wie dies im Antrag der Sektion Bern-Innerschweiz formuliert war, annehmen. Dies lässt viele Fragen offen, auch wie dies ohne Mitwirkungspflicht der Sektionspräsidenten zu bewältigen ist, da auch der Antrag aus dem Tessin, die Präsidenten in den Zentralvorstand zu hieven, von den Delegierten abgelehnt wurde.

Nun wird man das Gefühl nicht los, die ZV-Mitglieder und die Neinsager an der DV wollen auf dem Status Quo beharren. Aber wohin wollen sie Garanto steuern? Wir werden den vorgeschlagenen 12-Punkte-Plan genau verfolgen und eventuell vor dem Kongress 2020 die weiteren Schritte einleiten.

*Angelo Ries  
Präsident Sektion Bern-Innerschweiz*

## Impressum

**Herausgeber:**  
Gewerkschaft Garanto

**Redaktor:**  
Johannes Gruber

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

**Erscheinungsweise:**  
2018: 7-mal (freitags)  
Website: [www.garanto.ch](http://www.garanto.ch)

**Redaktionsschluss:**  
I. d. R. Donnerstag der Vorwoche, 16 Uhr  
s. [www.garanto.ch/Zeitung\\_Garanto/](http://www.garanto.ch/Zeitung_Garanto/)

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

**Inserate:**  
Zentralsekretariat Garanto,  
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

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

[www.garanto.ch](http://www.garanto.ch)



*Impressioni dall'assemblea dei delegati Garanto del 31 maggio 2018 a Olten*

Foto: René Röhliberger



AZB  
3400 Burgdorf