

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des
Zoll- und Grenzschuttpersonals

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

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

Foto: axelbueckert / photocase.de



ALARMZEICHEN WERDEN WAHRGENOMMEN

Die Resultate der Garanto-Umfrage über die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit der Reorganisation in der EZV sind desaströs. Die Geschäftsleitung hat von den Ergebnissen Kenntnis genommen und sich zu einer Kooperation auf Augenhöhe bereit erklärt.

Die Garanto-Umfrage zur Transformation in der EZV stiess auf grosses Interesse beim Personal. Die sehr hohe Rücklaufquote ermöglicht repräsentative Aussagen und zeigt bereits, wie wichtig den Angestellten der Veränderungsprozess ist. Rege genutzt wurde von diesen auch die Möglichkeit, sich ausführlich zu den Auswirkungen der laufenden Reorganisation auf den Arbeitsalltag zu äussern.

Die mitunter bestürzenden Schilderungen stimmen mit den Antworten überein, die wir auf unsere standardisierten Fragen erhalten haben: Mitarbeitende in der EZV, die den Veränderungen prinzipiell

zustimmen (71%) werden demotiviert durch fehlende Mitsprache (58%), mangelnden Einbezug bei den Veränderungen (60%) und nicht vorhandene Einflussmöglichkeiten (60%). Nimmt man noch die Antworten hinzu, die hier zumindest Probleme diagnostizieren, sind die Werte nochmals mehr als 20% höher. Kein Wunder, dass unter diesen Missständen auch das Arbeitsklima leidet: 74 % beklagen eine massive Verschlechterung des Arbeitsklimas durch die Transformation, zusätzliche 17 % mahnen hier zur Achtsamkeit.

Erwähnenswert bei den Ergebnissen ist, dass junge Mitarbeitende besonders hohes Commitment zu den Veränderungen zeigen und ihre Einschätzungen nicht ganz so kritisch sind. Umgekehrt verhält es sich bei Mitarbeitenden mit einem Anstellungsgrad von weniger als 50 %. Unterschiede zwischen Männern und Frauen oder zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen gibt es dagegen kaum. Es ist bemerkenswert, dass auch Füh-

rungskräfte mehrheitlich äussern, zu wenig Mitsprache und Einfluss auf die laufenden Veränderungen zu haben.

Dass circa ein Drittel der Befragten mit dem bisherigen Engagement von Garanto innerhalb des Transformationsprozesses unzufrieden ist und 84% sich wünschen, dass Garanto sich hier einbringt, legitimiert uns, noch deutlicher Position für das Personal zu beziehen.

In einem Gespräch mit der GL haben wir inzwischen auf der Basis der Umfrageergebnisse unsere Forderungen präsentiert: Wir wollen als Gewerkschaft besser und früher über den Transformationsprozess informiert werden. Neben der Beteiligungsmöglichkeit an den bestehenden Arbeitsgruppen sollen uns regelmässige gemeinsame Sitzungen mit dem Direktor und der GL, insbesondere dem Personalchef, ermöglichen, zu den laufenden Veränderungen unsere Meinung einbringen und Verbesserungsvorschläge machen zu können.

Johannes Gruber

DRINGENDER HANDLUNGSBEDARF

Im September 2019 wollten wir von Garanto es genau wissen und befragten das Personal der Zollverwaltung, wie es sich wirklich im Transformationsprozess fühlt.

Da sich 58 Prozent der Garanto-Mitglieder aus allen Kategorien und allen Altersgruppen an unserer Umfrage beteiligt haben, ist diese repräsentativ. Nun liegen uns die Resultate vor, und diese haben unsere bisherige Einschätzung nicht nur bestätigt, sondern auch noch übertroffen.

Das Ergebnis hat das Präsidium dazu bewogen, eine dringende Aussprache mit unserem Direktor Christian Bock einzufordern, dem auch spontan stattgegeben wurde, sodass wir uns am 24. Oktober 2019 zu ersten Gesprächen in diesen Belangen austauschen konnten (siehe Leitartikel).

Um nur zwei Punkte der Umfrageergebnisse zu nennen, die zum Scheitern oder zum Gelingen der Transformation beitragen können:

1. 71 Prozent der Befragten stehen den Veränderungen positiv gegenüber.
2. Jedoch sehen 74 Prozent das Arbeitsklima durch die Veränderung stark beeinträchtigt, Dies zeigt allzu deutlich, dass in einigen Bereichen dringender Handlungsbedarf besteht.

Aus diesem Grund fordere ich euch auf: Unterstützt eure Sektion in dieser nicht einfachen Zeit und lasst uns gemeinsam für gute, interessante und sozialverträgliche Arbeitsplätze einstehen!

Gehen wir als gutes Beispiel voran und treten wir gemeinsam als starke Einheit für unsere Zukunft ein!

Roland Liebi
Präsident Garanto

BERICHT AUS DER 5. ZV-SITZUNG VOM 29. UND 30. AUGUST 2019

Die Anwesenden

- nahmen Kenntnis, dass das Zentralsekretariat innerhalb des Gebäudes in neue Büroräumlichkeiten umgezogen ist;
- liessen sich über die Revision der Bundespersonalverordnung informieren, bei welcher weitere Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen geplant sind;
- diskutierten ein Positionspapier zur Transformation der EZV;
- verabschiedeten ein Grobkonzept für den Kongress 2020;
- diskutierten die Umsetzung des GPK-Antrages und beschlossen,

dem Kassier und dem Präsidium die Kompetenz zu übertragen, die Anlagen zeitnah zu verkaufen und umzuschichten.

Die Anwesenden beschlossen,

- keine allgemeinen Spendenaufrufe via Newsletter zu verbreiten;
- das Newsletter-Abo exklusiv den Mitgliedern zu gewähren;
- den Bildungskurs in Französisch vom 28./29. November mangels Nachfrage abzusagen;
- diverse kleinere Anpassungen beim Bildungsreglement und beim Reglement über die Rechtshilfe.

Heidi Rebsamen



Der ZV kam für die traditionelle Extra-Muros-Sitzung nach Basel und besuchte die Einsatzzentrale Nord in der Nähe des Hafens Basel.

Glosse

DIE ANTWORT HABEN WIR

Bereits am 6. September 2019, also noch zu Zeiten einer rechtsbürgerlichen Parlamentsmehrheit, scheint deren Sparregime bereits grosse Risse zu zeigen. War es nackte Panik angesichts des bevorstehenden Machtverlusts oder weise Einsicht, dass die Finanzkommission des Nationalrats mit dem Postulat 19.3974 den Bundesrat beauftragte, beim Bundes-

personal «die Entkoppelung der Lohnentwicklung von der Leistungsbeurteilung zu prüfen»? Schon lange fordern die Gewerkschaften ein Lohnsystem, in dem eine oft intransparente und willkürliche Leistungsbeurteilung keinen Einfluss auf die Lohnentwicklung des Personals hat. Dass wir aber nun Sukkurs von einer Nationalratskommission erhalten,

Dienstwohnungen

DIENSTWOHNUNGEN: GARANTO BLEIBT DRAN!

Im Mai dieses Jahres hat die Geschäftsleitung der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) einen Marschhalt beim Projekt Überprüfung des Dienstwohnungswesens beschlossen. Garanto begrüsst diesen Schritt, weil noch zu viele offene Faktoren mit der Weiterentwicklung der EZV existieren. Die Vorentscheide riefen insbesondere in der Romandie grosse Ängste und Befürchtungen wach. Diese legte Garanto im Sommer 2018 der EZV dar.

In der Zwischenzeit wollte Garanto nicht abwarten und Tee trinken, sondern hat in der Romandie zusammen mit Transfair eine Arbeitsgruppe gegründet, um die Situation zu analysieren und Lösungen zu skizzieren.

Anfang Oktober traf Garanto Direktor Bock, um die Überlegungen darzulegen. Herr Bock ist sich der speziellen Situation insbesondere in der Romandie und im Engadin bewusst und zeigte sich offen für die Erarbeitung und Prüfung einer tragfähigen Lösung in den Regionen Genf/Arc lémanique und im Engadin.

Die bestehende Arbeitsgruppe zur Überprüfung des Dienstwohnungswesens erhält den Auftrag, das bestmögliche Resultat, welches auch juristisch abzustützen ist, zu finden. Garanto ist mit Präsident Roland Liebi in der Arbeitsgruppe vertreten und wird sich für das bestmögliche Ergebnis einsetzen.

in der 13 von 25 Mitgliedern der FDP- oder SVP-Fraktion angehören! Zeigt dies, dass auch rechtsbürgerliche Parlamentarier/innen lernfähig sind? Mit der fairen Haltung, dass ungerechte Personalurteilungen der Lohnentwicklung von Angestellten nicht schaden dürfen, wäre die Finanzkommission dem Nationalrat wohl voraus, der bis zum Ende der Legislaturperiode 2015–2019 rücksichtslos Kosteneinsparungen über alles andere stellen wollte (wie dessen Voten zur Deckelung des Bundespersonals oder zum Angriff auf den Teuerungsausgleich zeigen).

Warum aber lehnt wohl die Minderheit der Finanzkommission, die aus SP-, Grünen-, CVP- und BDP-Politiker/innen besteht, das Postulat 19.3974 ab? Da die Diskussionen in den nationalrätlichen Kommissionen nicht öffentlich stattfinden, können wir nur darüber spekulieren: Gesichert ist nur, dass der Bundesrat im Postulat zudem dazu aufgefordert wurde, «in einem Kurzbericht u. a. insbesondere aufzuzeigen, auf welchen Kriterien eine diesbezügliche Lohnpolitik basieren würde». Ein übler Verdacht drängt sich auf: Könnte es sein, dass die rechtsbürgerliche Mehrheit der Finanzkommission es anstrebt, an die Stelle des «Leistungslohns» die reine Willkür zu setzen, bei der nur noch eine

Minderheit besonders angepasster und obrigkeitshöriger Angestellter darauf hoffen kann, eine Lohnhöhung zu erhalten? Nur hoffen wohlgerne, denn eine solche Gunst würde bei Abschaffung fester Kriterien auch nur nach Lage der Bundeskasse erfolgen.

Zwar wurde von der Finanzkommissionsmehrheit der Bundesrat und nicht Garanto angefragt, doch die Antwort auf die Frage nach Kriterien für eine bessere Lohnpolitik haben wir: Um die Leistung des Bundespersonals tatsächlich wertzuschätzen, braucht es die (Wieder-)Einführung eines Lohnsystems, in dem diesem nach festen Kriterien, in Abhängigkeit von der jeweiligen Funktion, ein regelmässiger Stufen- und Klassenanstieg gewährt wird. Denn mit einem solchen System wären die Angestellten sich auch im Klaren darüber, welche Erwartungen sie realistischerweise hinsichtlich ihrer Lohnentwicklung haben dürfen: Ein Wissen, das für die Lebens- und Familienplanung unverzichtbar ist.

Das Postulat wird vom neuen Bundesrat wohl auf die eine oder andere Weise beantwortet werden. Doch von selbst wird sich eine faire Lohnpolitik für das Bundespersonal wohl kaum durchsetzen. Es braucht uns Gewerkschaften.

Johannes Gruber

JOBSHARING BEIM GWK: WIE GEHT DAS?

Isabelle Montandon und Martina Lichtenthaler teilen sich als Einsatzleiterinnen eine Stelle in Basel.

Welches waren die Gründe, weshalb Sie Jobsharing gewählt haben?

Isabelle Montandon: Ich bin im September 2018 Mutter geworden und wollte nach meinem Mutterschaftsurlaub wieder 50 Prozent arbeiten. Da ich vorher als Einsatzleiterin im 100-Prozent-Pensum tätig war und mir die zusätzliche Verantwortung und der Aufgabenbereich gefielen, wollte ich das Jobsharing-Angebot nutzen, um weiterhin bzw. wieder als Einsatzleiterin zu arbeiten.

Martina Lichtenthaler: Ich wurde im Jahr 2012 Mutter und wollte trotzdem in meinem Beruf weiterarbeiten. Somit kam für mich nur ein Teilzeitpensum in Frage. Da ich mich auch beruflich weiterentwickeln wollte, fand ich das Angebot, die Einsatzleiterstelle zu teilen,

eine wunderbare Möglichkeit, mir diesen Wunsch zu erfüllen.

Welches Modell (50:50 oder 60:40) praktizieren Sie?

IM: Wir arbeiten beide in einem 50-Prozent-Pensum.

Wie genau läuft das in der Praxis?

IM: Dieses Jobsharing ist nicht mit einer Arbeitsteilung im Büro zu vergleichen. Wir arbeiten jeweils die ganze Schicht und je nach Möglichkeit oder Notwendigkeit nur 1 – 2 Tage oder dann auch mal 3 – 5 Tage pro Woche. Schlussendlich muss das Monats- und Jahresoll der Stunden stimmen. Wir haben keine fixen Zuteilungen der Wochentage, sondern planen den Dienst zwei Monate im Voraus. Wir versuchen, den betrieblichen und privaten Bedürfnissen zu entsprechen, teilen uns dann ein, wenn es privat möglich und betrieblich notwendig ist. Bei einem 24-Stunden- und 7/7-Tage-Betrieb kann es gut sein, dass meine Arbeitskollegin

und ich gleichzeitig arbeiten oder auch zusammen frei haben.

ML: Meine Arbeitskollegin und ich teilen vorgängig den Dienst für den Vormonat ein. Wir müssen gleichzeitig die betrieblichen sowie die privaten Bedürfnisse beachten. Ausserdem schauen wir nach Möglichkeit, dass wir unsere Dienste nicht gleichzeitig einteilen, damit wir dem Betrieb bestmöglich entgegenkommen können.

Welche Vorteile bringt das Modell?

IM: Dieses Modell ermöglicht Müttern oder auch sonst Teilzeitarbeitenden, in einer führenden Position zu arbeiten. Dadurch, dass meine Kollegin und ich ganze Schichten arbeiten, können an Tagen mit Unterbesetzung wir beide arbeiten. Oder wir springen an Tagen, in welchen unser Team gut besetzt ist, in anderen Teams und Schichten ein.

ML: Das Modell bringt sicher den Vorteil, dass auch Mitarbeitende

im Teilzeitpensum die Möglichkeit haben, eine Kaderstelle zu besetzen oder in Teilzeit weiterarbeiten zu können, was einen Mehrwert auf beiden Seiten bedeuten kann. Somit ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gegeben.

Gibt es Nachteile?

IM: Da wir im 50-Prozent-Pensum nur 2 – 3 Tage die Woche präsent sind und dann auch meist als Einsatzleiterinnen arbeiten, ist es nicht immer einfach, die E-Mails, News, Fahndungen, Infos im Zaun zu halten, à jour zu bleiben und die Fälle fristgerecht abzuwickeln. Schliesslich sollen die Kolleginnen und Kollegen durch unseren Beitrag unterstützt und nicht noch zusätzlich belastet werden

ML: Eine der Schwierigkeiten ist es, wie bei allen Teilzeitpensum, die Balance zu halten zwischen den betrieblichen und privaten Bedürfnissen. Ausserdem ist es speziell in unserer Funktion wichtig, immer am Ball zu bleiben.

JOBSHARING FÜR DIE ZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITENDEN

Der gesellschaftliche Bedarf an flexiblen Arbeitsmodellen im Arbeitsprozess zeichnet sich schon längere Zeit auch im Grenzwachtkorps ab. Das Kommando Grenzwachtkorps hat diesbezüglich im Januar 2013 zusammen mit den Grenzwachregionen erste Eckpfeiler in einem Schreiben konkretisiert und den Mitarbeitenden die entsprechenden Möglichkeiten mitgeteilt.

In verschiedenen Stellenausschreibungen der Grenzwachregion I wurde fortan explizit darauf hingewiesen, dass man sowohl Führungs- als auch Spezialistenstellen im Jobsharing besetzen und entsprechende Erfahrungen sammeln möchte. Zudem wurde durch die Regionalführung entsprechend «Werbung» betrieben. Ein konkreter Bedarf hat sich allerdings erst in den letzten zwei Jahren herauskristallisiert. Davor haben sich meist nur Einzelpersonen beworben.

Per 1. April 2019 konnte in der Grenzwachregion I nun erstmals eine operative Einsatzleiterstelle im Jobsharing durch zwei Grenzwächterinnen und Mütter besetzt werden. Nun geht es um die Umsetzung mit diversen Problemstellungen, Hürden und Herausforderungen, die eine ganzheitliche Begleitung und gezieltes Coaching durch die Postenführung und das Regionalkommando bedürfen. Ergänzend gilt es Erfahrungen zu sammeln, um dieses Modell wirksam zu implementieren und auch auf andere Stellen und Funktionen auszuweiten. Unabhängig vom Geschlecht ist es das Ziel, Konstellationen zu finden, mit denen eine Jobsharing-Stelle wirksam besetzt werden kann. Damit wünschen wir uns, ein zunehmendes und wichtiges Bedürfnis der Mitarbeitenden abzudecken und so einen weiteren Beitrag zur Jobzufriedenheit zu leisten.

Oberstlt. Kiechler Christoph

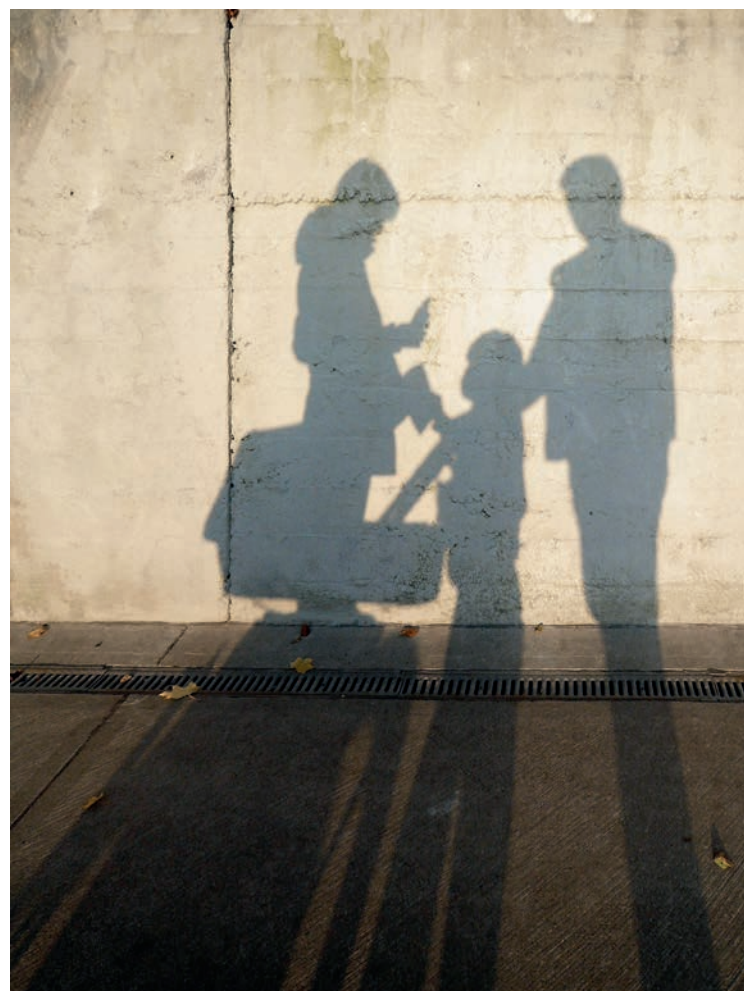


Foto: krockenmitte / photocase.de

IN SCHWEDEN RICHTET SICH DAS ARBEITSLIBEN NACH DER FAMILIE

Ein Blick über die Landesgrenzen zeigt, wie gross der Nachholbedarf bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist. Vorreiter ist Schweden, wo Kinder von Polizisten sogar in der Nacht betreut werden.

Der Ruf war unüberhörbar. Eine halbe Million Menschen ging am 14. Juni dieses Jahres für den Frauenstreik auf die Strasse. Neben der längst überfälligen Gleichberechtigung der Geschlechter in allen Gesellschaftsbereichen verlangten sie unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Denn das ist in der Schweiz schwieriger als anderswo. «Wir sind in dieser Hinsicht ein Entwicklungsland», sagt Margrit Stamm, bekannte Schweizer Erziehungswissenschaftlerin und emeritierte Professorin der Universität Fribourg. Zum Beispiel punkto Elternurlaub: Im September sagte das eidgenössische Parlament zwar Ja zu einem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub. «Im Vergleich mit umliegenden Ländern wie Deutschland oder Österreich, wo es mehrere Jahre Elternzeit gibt, ist dies aber fast lächerlich», sagt Stamm.

Über die Schweizer Standards hinaus geht eine neue EU-Richtlinie für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. In jedem EU-Land sollen Väter nach der Geburt zehn Tage Auszeit erhalten. Dazu kommen vier Monate Elternzeit für jeden Elternteil. Davon sind zwei Monate bezahlt und nicht auf den anderen Elternteil übertragbar. Etliche Länder gewähren heute bereits deutlich längere Zeiträume.

Vereinbarkeit als Herausforderung

Adrian Wüthrich, Präsident des Gewerkschafts-Dachverbandes Travailsuisse sowie des Polizeiverbandes des Kantons Bern, weiss, wie schwierig es gerade für Angestellte in 24-Stunden-Betrieben ist, Kinderbetreuung und Beruf in Einklang zu bringen. «Für Polizistinnen und Polizisten sowie für das Zollpersonal ist dies eine grosse Herausforderung.» Denn Arbeitstage können unvorhergesehen länger dauern als gedacht. Erschwerend kommen Wochenendeinsätze oder die Alarmierung aus der Freizeit bei einem Gross-

ereignis hinzu. So lange dies im Mass bleibe, sei das Personal dazu bereit. Gehen aber vermehrt freie Tage verloren, wirke sich dies sicher nicht positiv auf die Stimmung aus. «Es erschwert die Alltagsplanung mit der Familie.»

Kürzere Arbeitszeiten und gute Kinderbetreuung in Schweden

Neue Zahlen belegen, wie gross der Nachholbedarf der Schweiz ist. Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS) genügt ein einziges Erwerbseinkommen immer häufiger nicht mehr, um den finanziellen Bedarf einer Familie zu decken. In der Folge arbeiten beide Elternteile. Kommt hinzu, dass Frauen immer besser ausgebildet sind und nicht auf den Beruf verzichten wollen. Eine weitere Hürde sind die langen Arbeitszeiten. Vollzeitangestellte arbeiten hierzulande mit 42 Stunden und 30 Minuten pro Woche so viel wie nirgendwo sonst in Europa. Dies zeigt eine Erhebung der europäischen Statistikbehörde Eurostat. Vergleichsweise tief ist die Wochenarbeitszeit in den nordischen Ländern, die punkto Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft als Vorbild dienen. In Schweden beispielsweise, wo für jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr ein weitgehend steuerfinanzierter Platz in einer Kindertagesstätte zur Verfügung steht, richtet sich das Arbeitsleben generell nach der Familie – und nicht umgekehrt. «In der Regel arbeiten die Menschen

zwischen 7 und 16 Uhr, so dass sie die Kinder rechtzeitig aus der Kita abholen können», sagt Tobias Keller. Der Journalist aus dem südschwedischen Västervik ist Vater einer kleinen Tochter. Nach der Geburt des Kindes erhielten er und seine Frau 480 Tage Urlaub, wovon 90 Tage sowohl an die Mutter als auch an den Vater gebunden sind. Der Rest kann frei aufgeteilt werden.

Und was ist mit Eltern, die ihren Dienst oft in der Nacht oder am Wochenende leisten – etwa Polizistinnen oder Angestellte des Zolls? Für sie wurden in Schweden eigens spezielle Nacht-Kindertagesstätten eingerichtet, wo die Kleinen schlafen können, weiss Keller. Sie entlasten Eltern stark. Bereits seit 2012 werden diese Einrichtungen von der Regierung stark gefördert, um den veränderten Bedürfnissen von Müttern und Vätern mit unregelmässigen Arbeitszeiten gerecht zu werden, sagte die damalige Integrationsministerin Nyamko Sabuni gegenüber Radio Schweden.

Wickeltische für die deutsche Polizei

Familienfreundliche Lösungen für das Personal mit Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit handelte die deutsche Polizeigewerkschaft aus. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten können Bundespolizistinnen und -polizisten ihre Tag- und Schichtdienste so gestalten, dass sie familiären Verpflich-

tungen bestmöglich nachkommen können. Indem die Arbeitszeiten ein Jahr im Voraus festgelegt werden, können die Vollzeitbeschäftigten ihre Schichten verlässlich planen. Als musterhaft gilt die Polizei Bremen; sie hat in einem Betriebskindergarten Belegplätze reserviert und bietet eine umfangreiche Kinderbetreuung an. Bei einem Grosseinsatz am Evangelischen Kirchentag wurde überdies eine Notfall-Kinderbetreuung eingerichtet, wo in einem Zimmer mit Wickeltischen Sozialpädagogen die Betreuung der Kinder übernahmen.

Vereinbarkeit erhöht die Attraktivität des Berufs

Zwar akzeptieren Polizeibeamte laut einer Studie der Universität Löwen eine hohe Verfügbarkeit sowie eine Durchlässigkeit zwischen der familiären und der beruflichen Sphäre. In Belgien nehme die Polizei aber Rücksicht auf die Karriereplanungen und das Familienleben ihrer Angestellten. Verfügbar zu sein bedeute nicht, das Privatleben zu opfern. Dass ein Umdenken nötig ist, zeigt die Tatsache, dass mehr Frauen in Polizeiberufen arbeiten. Zu diesem Schluss kommt eine Studie der Universität Laval in Quebec/Kanada. Der Autor zeigt auf, dass Polizeiorganisationen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur zögerlich fördern, nur noch erschwert geeignetes Personal anwerben und an sich binden können.

Christof Ramser



Foto: markusspiske / photocase.de

Sektionen laden ein

**SEKTION
SCHAFFHAUSEN**

**Voranzeige
Generalversammlung 2020**

Am Freitagabend, 17. Januar 2020, findet im Bistro «La Résidence» in Schaffhausen die Generalversammlung der Gewerkschaft Garanto, Sektion Schaffhausen, statt.

Anträge zuhanden GV und/oder zuhanden nationaler Delegiertenversammlung bzw. Kongress am 15. und 16. Mai 2020 sind bis 14. November 2019 schriftlich an den Präsidenten zu richten.

Die definitive Einladung mit Traktandenliste und Anträgen folgt in der Dezemberausgabe der Garanto-Zeitung.

Der Vorstand freut sich auf eine grosse Teilnehmerzahl.

Ihr könnt euch schon ab jetzt anmelden, spätestens jedoch bitte bis zum 5. Januar 2020.

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

Frank Zimmerli, Sektionspräsident

**SEKTION
SCHAFFHAUSEN
PENSIONIERTENGRUPPE**

**Einladung
zur Generalversammlung**

am **Dienstag, 18. Februar 2020,**
um **14.00 Uhr**

Die GV findet im Restaurant zum alten Schützenhaus in Schaffhausen statt. Musikalisch wird sie von der Zoll-Musik SH umrahmt.

Traktanden

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

Anträge zuhanden der GV sind bis 10. Februar 2020 an den Obmann zu richten (Tel. 052 680 12 41).

*Matthias Rahm
Obmann der Pensioniertengruppe
Schaffhausen*

**SEKTION ZÜRICH
PENSIONIERTENGRUPPE**

**Wanderprogramm
November/Dezember**

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

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

Auskunft über die einzelnen Wanderungen erteilen die verantwortlichen Wanderleiter.

3. Dezember: Am Züriberg
Route: Zürich Milchbuck – Zoo – Züriberg – Milchbuck.
Distanz, Auf-/Abstieg: 7 km, 231 m / 172 m.
Treffpunkt: Zürich Schaffhauserplatz (vor Café Gnädinger) 09.15 Uhr.
Billett: Zürich.
Wanderleiter: René Fischer, Tel. 079 454 98 70.

**Die nächste Ausgabe
von «Garanto»
erscheint am
13. Dezember 2019.**

**SEKTION
NORDWESTSCHWEIZ
PENSIONIERTENGRUPPE**

**Einladung zur Adventsfeier
am 6. Dezember 2019**

Die Adventsfeier der Pensioniertengruppe NWS findet, wie an der Jahresversammlung bekanntgegeben, am Freitag, 6. Dezember 2019, wiederum um 12.30 Uhr in der Grün 80 im Restaurant «Seergarten» in Münchenstein statt (Tramlinie 10, Haltestelle Neue Welt/

Grün 80, oder Tramlinie 11, Haltestelle Schaulager). PW-Parkplatz vorhanden.

Anmeldungen für diese Feier sind aus organisatorischen Gründen obligatorisch. Diese sind zu richten an: Schmutz Willy, In den Neumatten 6, 4125 Riehen oder per E-Mail an willy.schmutz@sunrise.ch (Tel. 061 601 54 60 in Ausnahmefällen).

Der Unkostenbeitrag beträgt pro Person Fr. 35.– (ohne Getränke). Bitte in einem Briefumschlag bereithalten.

Anmeldeschluss: 1. Dezember 2019.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es würde uns freuen, Sie an der Adventsfeier begrüßen zu dürfen.

Für die Obmannschaft: R. Steiner

**Anmeldung zur Adventsfeier
(Frist: 1. Dezember 2019)**

Name: _____
Vorname: _____
Name: _____
Vorname: _____

Wandergruppe «Guet z'Fuess»

**Wanderung:
Donnerstag, 21.11.2019**
Treffpunkt: 10.00 Uhr Bahnhof Basel SBB, Zug 10.17 nach Liestal, Gleis 3, Postauto ab Liestal 10.35 bis Hersberg.
Wanderung: Hersberg-Giebenach, circa 2 Stunden, aufwärts 50 Meter, dann nur noch abwärts auf guten Wegen.
Einkehr: Chalet Giebenach, circa 13.00 Uhr.
Nichtwanderer willkommen, bitte anmelden.

*Walti Kräutli, 061 322 85 68
(evtl. 077 417 41 05 am Wandertag)*

**Wanderung:
Donnerstag, 19.12.2019**
Treffpunkt: 10.00 Uhr Endstation Tram 8, Neuweilerstrasse (Abfahrt ab Bahnhof SBB 09.42).
Wanderung: Allschwilerweiher – Chuestelli – Biel-Benken, circa 2 Stunden, aufwärts 143 Meter, abwärts 114 Meter.
Einkehr: Restaurant Zihlmann, circa 12.30 Uhr.
Nichtwanderer willkommen, bitte anmelden.

*Walti Kräutli, 061 322 85 68
(evtl. 077 417 41 05 am Wandertag)*

Sektionen berichten

**SEKTION RHEIN
PENSIONIERTENGRUPPE**

Mit der Bahn ins Engadin

Bericht vom Herbsttreff am 3. September 2019

Angenehmes Reisewetter versprach eine herrliche Fahrt ins Engadin. Mit dem Interregio 13 der SBB erreichten die Passagiere leicht schaukelnd (Bombardier lässt grüssen) die Bündner Hauptstadt Chur, und ab hier übernahm die Rhätische Bahn das Szepter.



Unesco-Weltkulturerbe

Durchs Domleschg gelangte der Zug in zügiger Fahrt via Thuis der Albula entlang nach St. Moritz. Dass in dieser wilden Natur 1898 mit dem Bau einer Bahnlinie begonnen wurde, kann heute nicht hoch genug eingeschätzt werden. All die vielen Brücken, Tunnel und Galerien sind wohl mit ein Grund dafür, dass am 7. Juli 2008 die Albula- und die Berninalinie in die Liste des UNESCO-Weltkulturerbes aufgenommen wurden.

Kurz vor Filisur wurden die Reisenden via Lautsprecher auf den berühmten Landwasserviadukt aufmerksam gemacht. Die 65 m hohe und 136 m lange Eisenbahnbrücke überspannt in einem Kreisbogen von 100 m Radius ein imposantes Tobel. Zwischen den

Fortsetzung auf Seite 6 >

> Fortsetzung von Seite 5

Pfeilern der Brücke sind momentan aus aktuellem Anlass riesige Fahnen der Schweiz, Graubünden und St. Gallen (als Gastkanton) aufgespannt.

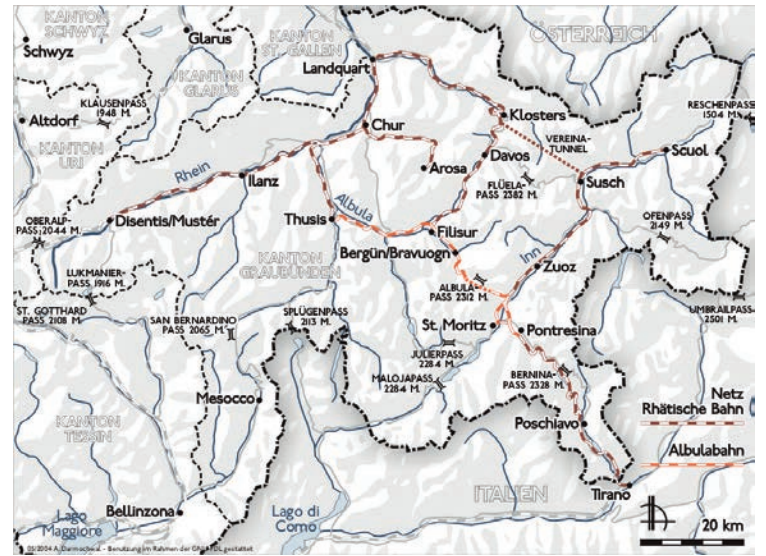
Den damaligen Bauleuten und Planern kann heute nicht genug Respekt gezollt werden, verstanden sie es doch, mittels Kehrtunneln zwischen Filisur und Preda eine Höhendifferenz von über 700 Metern zu überwinden. Der Abschnitt Preda bis Bergün wird dem bahntechnisch interessierten Publikum zudem durch einen Bahnerlebnisweg als Lehrpfad nähergebracht. In Preda sind zurzeit riesige Bauinstallationen der Baustelle zum neuen Albulatunnel zu sehen. Umfangreiche Sortieranlagen ermöglichen eine Aufbereitung des Ausbruchmaterials zur direkten Wiederverwendung.

Nach der Fahrt durch den 5866 m langen Albulatunnel erreichte der Zug die Station Bever, wo die

Engadinerlinie aus Scuol-Tarasp einmündet. Weiter gings nach Sammedan, wo die Strecke nach Pontresina abzweigt, welche von der Berninabahn nach Tirano befahren wird. Nun erreichte der rote Zug nach gut zwei Stunden Fahrt den Endbahnhof St. Moritz. Ein stahlblauer Himmel wölbte sich über der Engadinerlandschaft und liess die Reisenden staunen und die Gegend betrachten.

Gediegener Genuss

Beim altherwürdigen Hotel Waldhaus am See trafen sich die Teilnehmer des Herbsttreffs und freuten sich einmal mehr aufs frohe Wiedersehen. Im Speisesaal war alles für ein gediegenes Mittagessen gerüstet, denn Richard Pfeiffer hatte alles bestens organisiert. Sepp Breitenmoser benützte die Gelegenheit, alle mit Freude zu begrüssen und überreichte Richi als Präsent eine Flasche «Flüssige Sonne». Traditionsgemäss ehrte Sepp auch Richard Pfeiffer und Willi Locher als älteste Teilnehmer (Jahrgang 1933) mit einem Prä-



sent. Nach einem von der Kasse gestifteten Apéro wurde ein feines Mittagessen serviert, denn jetzt war geniessen angesagt.

Versehen mit Speis und Trank, verging die Zeit einmal mehr beinahe unbemerkt, und schon kam wieder der Moment, um sich zu

verabschieden, ob mit dem nächsten Zug oder etwas später nach einer Wanderung um den St. Moritzersee. Alle freuen sich bereits auf ein Wiedersehen – mit einem herzlichen Dankeschön an die Organisatoren.

Hansruedi Vetsch



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: axelbueckert / photocase.de



LA DIRECTION PERÇOIT LES SIGNAUX D'ALARME

Les résultats de l'enquête Garanto sur la satisfaction des collaborateurs à l'égard de la réorganisation de l'AFD sont désastreux. La Direction a pris note des résultats et a accepté de coopérer sur un pied d'égalité avec notre syndicat.

Le sondage Garanto sur la Transformation de l'AFD a suscité un grand intérêt au sein du personnel. Le taux de réponse très élevé permet des déclarations représentatives et montre déjà à quel point le processus de changement est important pour les employés. Ces derniers ont également profité activement de la possibilité de commenter en détail les effets de la réorganisation en cours sur leur travail quotidien.

Les descriptions parfois consternantes concordent avec les réponses que nous avons reçues à nos questions standardisées: des collaborateurs de l'AFD qui, en principe, sont d'accord avec les changements (71%) sont décou-

ragés par l'absence de participation (58%), le manque d'implication dans le changement (60%) et l'impossibilité d'influencer le processus (60%). Si l'on ajoute les réponses qui pointent des problèmes, les valeurs sont encore plus élevées de plus de 20%. Il n'est donc pas étonnant que le climat de travail soit également affecté par ces facteurs: 74% déplorent une détérioration massive du climat de travail due à la Transformation et 17% en appellent à la vigilance.

Il convient de noter que les jeunes collaborateurs montrent un engagement particulièrement important à l'égard des changements et que leurs évaluations ne sont pas aussi critiques. La situation est inversée en ce qui concerne les collaborateurs dont le taux d'activité est inférieur à 50%. Il y a en revanche peu de différences entre les hommes et les femmes ou entre les différents niveaux hiérarchiques. Il est intéressant de noter que la majorité des cadres disent aussi qu'ils n'ont pas suffi-

samment leur mot à dire et qu'ils n'ont pas assez d'influence sur les changements en cours.

Le fait qu'environ un tiers des personnes qui ont répondu soient insatisfaites de l'engagement, à ce jour, de Garanto dans le processus de Transformation et que 84% d'entre elles aimeraient que Garanto joue un rôle majeur nous autorise à prendre position encore plus clairement en faveur du personnel.

Au cours d'un entretien avec le CD, nous avons présenté nos revendications sur la base des résultats de l'enquête: en tant que syndicat, nous voulons être mieux informés du processus de Transformation et à un stade plus précoce. En plus de pouvoir participer aux groupes de travail existants, des réunions conjointes régulières avec le Directeur et le CD, en particulier le directeur du personnel, devraient nous permettre d'exprimer notre opinion sur les changements en cours et de proposer des améliorations.

Johannes Gruber

IL FAUT AGIR, EN TOUTE URGENCE

En septembre 2019, Garanto a voulu en avoir le cœur net: nous avons demandé au personnel de l'Administration fédérale des douanes comment il se sentait réellement dans le processus de Transformation.

Ont participé à notre enquête 58% des membres du Garanto de toutes les catégories et de tous les groupes d'âge; le sondage est donc représentatif. Nous disposons à présent des conclusions et celles-ci ont non seulement confirmé, mais aussi dépassé nos estimations.

Ces résultats ont incité le Bureau à solliciter une discussion urgente avec notre directeur Christian Bock, demande à laquelle il a été donné suite. C'est ainsi qu'un premier échange de vues au sujet des conclusions du sondage s'est déroulé le 24 octobre 2019 (voir éditorial).

Pour ne citer que deux points des résultats de l'enquête qui peuvent contribuer à l'échec ou à la réussite de la Transformation:

1. 71% des participants ont une attitude positive à l'égard des changements.
2. Cependant, 74% considèrent que le climat de travail est gravement affecté par le changement. Cela démontre de manière flagrante qu'il est urgent d'agir dans certains domaines.

C'est pourquoi je vous demande de soutenir votre section en cette période difficile et de nous mobiliser ensemble pour des emplois de qualité, intéressants et socialement acceptables.

Montrons l'exemple et unissons nos forces pour assurer notre avenir!

Roland Liebi
Président de Garanto

COMPTE-RENDU DE LA 5^{ème} SÉANCE DU CC DES 29 ET 30 AOÛT 2019

Les participants ont

- pris note que le Secrétariat central a déménagé dans ses nouveaux bureaux, au sein du même bâtiment;
- ont été informés au sujet de la révision de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération, qui comporte de nouvelles péjorations des conditions de travail;
- discuté de l'élaboration d'une prise de position concernant la Transformation de l'AFD;
- adopté un concept général d'organisation pour le Congrès 2020;
- débattu de la proposition de mise en œuvre de la CdG et décidé d'attribuer au Trésorier et au

Bureau la compétence de vendre les actifs et de les réaffecter rapidement.

Les participants ont décidé

- de ne pas publier d'appels généraux aux dons par le biais de la newsletter;
- de réserver l'abonnement à la newsletter exclusivement aux membres;
- d'annuler – faute d'intérêt suffisant – le cours de formation en français des 28/29 novembre;
- de plusieurs petites adaptations du règlement de formation, ainsi que du règlement concernant l'assistance juridique.

Heidi Rebsamen



Lors de sa traditionnelle séance extra-muros, le CC s'est rendu à Bâle et a visité la Centrale d'engagement Nord, près du port de Bâle.

Glose

NOUS AVONS LA RÉPONSE

Le 6 septembre 2019 déjà, donc encore à l'ère de la majorité parlementaire de droite, son régime d'économie est critiqué. S'agissait-il de panique liée à la perte imminente du pouvoir ou de sagesse, lorsque la Commission des finances du Conseil national a chargé le Conseil fédéral par son postulat 19.3974 d'examiner «la possibilité de dissocier l'évolution salariale de l'évaluation des pres-

tations» pour le personnel de la Confédération?

Les syndicats réclament depuis longtemps un système salarial dans lequel une évaluation souvent opaque et arbitraire des performances n'a aucune influence sur l'évolution des salaires du personnel. Aujourd'hui, nous recevons le soutien d'une commission du Conseil national dont 13 membres sur 25 appartiennent aux

Logements de service

LOGEMENTS DE SERVICE: GARANTO NE LÂCHERA PAS!

En mai de cette année, le Comité de Direction de l'Administration fédérale des douanes (AFD) a décidé de geler le projet prévoyant la vente des logements de service. Garanto a salué ce coup d'arrêt, car le développement de l'AFD comporte encore trop d'inconnues. Les annonces préalables relatives au projet ont suscité beaucoup de craintes et d'angoisses, surtout en Suisse romande. Garanto en a fait part à l'AFD à l'été 2018.

Dans l'intervalle, Garanto n'est pas resté inactif: conjointement avec Transfair, il a créé un groupe de travail en Suisse romande, chargé d'analyser la situation et d'esquisser des solutions.

Début octobre, Garanto a rencontré le Directeur Bock pour lui présenter ses réflexions. Conscient de la situation particulière, notamment de la Suisse romande et de l'Engadine, M. Bock s'est déclaré ouvert à l'élaboration et à l'examen d'une solution viable dans les régions de Genève/Arc lémanique et en Engadine.

Le groupe de travail qui étudie la question des logements de service a reçu pour mission de trouver la meilleure issue possible, qui soit aussi juridiquement fondée. Garanto est représenté au sein du groupe de travail par son Président Roland Liebi, qui œuvrera afin d'obtenir le meilleur résultat possible.

groupes parlementaires du PLR ou de l'UDC! Est-ce que cela indique que les parlementaires bourgeois sont aussi capables d'apprendre? Avec la position juste que les évaluations iniques du personnel ne doivent pas nuire à l'évolution des salaires des employés, la Commission des finances serait bien en avance sur le Conseil national, qui à la fin de la législature 2015-2019 voulait coûte que coûte placer les économies avant tout le reste (comme le montrent ses votes sur le plafonnement du personnel de la Confédération ou l'attaque contre la compensation du renchérissement).

Mais pourquoi la minorité de la Commission des finances, composée de politiciens socialistes, verts, PDC et PBD, rejette-t-elle le postulat 19.3974? Comme les discussions au sein des commissions du Conseil national ne sont pas publiques, nous ne pouvons que spéculer à ce sujet: la seule certitude, c'est que le postulat demandait également au Conseil fédéral de «présenter un rapport succinct indiquant notamment quels critères fonderaient dès lors la politique salariale». Un soupçon apparaît: est-il possible que la majorité bourgeoise de la Commission des finances cherche à remplacer le «salaire au rendement» par l'arbitraire pur et simple, système dans

lequel seule une minorité d'employés particulièrement adaptés et soumis à l'autorité peut espérer obtenir une augmentation salariale? Ne leur resterait alors que l'espoir, puisque même en abolissant les critères fixes, une telle faveur ne serait accordée qu'en fonction de l'état des caisses fédérales.

Bien que la majorité de la Commission des finances ait interrogé le Conseil fédéral et non Garanto, nous avons la réponse à la question des critères pour une meilleure politique salariale: pour évaluer la performance réelle du personnel de la Confédération, il faut (ré)introduire un système salarial lui accordant une augmentation régulière des niveaux et des classes selon des critères fixes pour chaque fonction. Avec un tel système, les employés seraient également au clair sur les attentes qu'ils peuvent réalistement avoir concernant l'évolution de leur salaire: une connaissance indispensable à la vie et à la planification familiale.

Le nouveau Conseil fédéral répondra d'une manière ou d'une autre à ce postulat. Mais cela ne suffira pas à mettre en œuvre une politique salariale juste pour le personnel de la Confédération. C'est pour cela que les syndicats existent.

Johannes Gruber

JOB SHARING AU CGFR: COMMENT CA MARCHE?

Isabelle Montandon et Martina Lichtenthaler partagent un poste de cheffe de poste de commandement à Bâle.

Pour quelles raisons avez-vous choisi le job sharing?

Isabelle Montandon: Je suis devenue maman en septembre 2018 et voulais reprendre le travail à 50% après mon congé maternité. Comme j'avais déjà travaillé comme cheffe de poste de commandement à 100% et que j'aimais la responsabilité supplémentaire et le domaine d'activité, je voulais utiliser l'offre de job sharing pour continuer à travailler comme cheffe de poste de commandement.

Martina Lichtenthaler: Je suis devenue mère en 2012, mais voulais continuer à exercer ma profession. Seul un poste à temps partiel entrerait en ligne de compte. Désireuse de me développer professionnellement, j'ai jugé que la proposition de partager un poste de cheffe de

poste de commandement était une merveilleuse occasion de réaliser ce souhait.

Quel modèle pratiquez-vous (50-50 ou 60-40)?

IM: Nous travaillons les deux à 50%.

Comment ça se passe dans la pratique?

IM: On ne peut pas comparer ce job sharing à une division du travail au bureau. Nous travaillons le quart entier, et si possible ou nécessaire, 1 à 2 jours ou 3 à 5 jours par semaine. Au final, les objectifs horaires mensuels et annuels doivent être atteints. Nous n'avons pas de jours fixes, mais le service est planifié deux mois à l'avance. Nous essayons de répondre aux besoins opérationnels et personnels, de répartir quand c'est possible sur le plan personnel, ou nécessaire sur le plan opérationnel. Dans une entreprise qui tourne 24 h sur 24 7 jours sur 7, ma collègue et moi

travaillons parfois simultanément ou avons congé en même temps.

ML: Ma collègue et moi planifions le service deux mois à l'avance. Nous devons tenir compte à la fois des besoins personnels et opérationnels. Autant que possible, nous veillons à ne pas être en service en même temps, pour répondre au mieux aux besoins de l'entreprise.

Quels sont les avantages du modèle?

IM: Ce modèle permet aux mères et à d'autres personnes travaillant à temps partiel d'occuper un poste dirigeant. Comme ma collègue et moi travaillons par quarts entiers, nous pouvons travailler toutes les deux les jours où il n'y a pas assez de personnel. Lorsque notre équipe est bien dotée, nous pouvons aussi aller dans d'autres équipes travailler par quarts.

ML: Le modèle a certainement l'avantage de permettre au personnel à temps partiel d'occuper

des postes dirigeants ou de continuer à travailler à temps partiel. Ce qui peut être un atout des deux côtés. Cela permet de concilier vie professionnelle et vie privée.

Y a-t-il des inconvénients?

IM: Vu qu'à 50%, nous ne sommes présentes que 2 à 3 jours par semaine et que nous travaillons la plupart du temps comme cheffe de poste de commandement, il n'est pas toujours facile de gérer les mails, les nouvelles, les recherches et l'information pour rester à jour et respecter les délais. Au final, notre travail doit soutenir celui des collègues, et non les charger davantage.

ML: Comme pour tout travail à temps partiel, il est difficile de maintenir un équilibre entre les besoins opérationnels et personnels. De plus, il est particulièrement important dans notre fonction de toujours rester au courant.

Photo: krockenmitte / photocase.de

LE JOB SHARING POUR LA SATISFACTION DU PERSONNEL

Le besoin de la société d'avoir des modèles flexibles de travail est évident depuis longtemps, également au sein du Corps des gardes-frontière. En janvier 2013 en collaboration avec les régions gardes-frontière, le commandement du Corps des gardes-frontières a posé les premiers jalons dans une lettre en informant le personnel des possibilités existantes.

Diverses offres d'emploi de la région I des gardes-frontières ont explicitement indiqué vouloir pourvoir des postes de cadres et de spécialistes de manière partagée pour acquérir de l'expérience en job sharing. De plus, la direction régionale a fait de la «publicité» en ce sens. Ce n'est que ces deux dernières années qu'un besoin concret s'est fait sentir. Auparavant, seules quelques personnes avaient présenté une demande en ce sens.

Depuis le 1^{er} avril 2019, deux gardes-frontière mères de famille ont pu pour la première fois partager un poste de cheffe de poste de commandement dans la région I des gardes-frontières. Il s'agit maintenant de la mise en œuvre avec divers problèmes, obstacles et défis, qui nécessitent un accompagnement global et un coaching ciblé par les responsables du poste et le commandement régional. De plus, il faut acquérir de l'expérience pour mettre en œuvre efficacement ce modèle, et l'étendre à d'autres postes et fonctions. Indépendamment du sexe, l'objectif est de trouver des constellations dans lesquelles un job sharing peut être efficace. De cette façon, nous souhaitons couvrir un besoin croissant et important de notre personnel, et ainsi contribuer à améliorer sa satisfaction au travail.

Lieutenant colonel Kiechler Christoph



EN SUÈDE, LA VIE PROFESSIONNELLE EST DICTÉE PAR LA FAMILLE

Un coup d'œil par-delà nos frontières indique tout le besoin de rattrapage en matière de conciliation des vies professionnelle et familiale. La Suède, où les enfants de policiers sont pris en charge même de nuit, est pionnière.

L'appel était sans équivoque. Cette année lors de la grève des femmes le 14 juin, un demi-million de personnes sont descendues dans la rue. Parmi leurs exigences figuraient l'égalité des sexes attendue depuis si longtemps dans tous les domaines de la société, ainsi qu'une meilleure conciliation des vies professionnelle et familiale, puisque c'est plus difficile en Suisse qu'ailleurs. «De ce point de vue, nous sommes un pays en développement», déclare Margrit Stamm, chercheuse suisse en sciences de l'éducation réputée et professeure émérite de l'Université de Fribourg. Exemple avec le congé parental: en septembre, le parlement suisse a dit oui à un congé paternité de deux semaines. «En comparaison avec les pays qui nous entourent comme l'Allemagne ou l'Autriche, où le congé parental dure plusieurs années, c'est presque ridicule», souligne Margrit Stamm.

La nouvelle directive de l'UE sur la conciliation des vies professionnelle, familiale et la prise en charge de proches dépasse les normes suisses. Dans tous les pays de l'UE, les pères doivent bénéficier de dix jours de congé après la naissance. S'y ajoutent quatre mois de congé parental pour chaque parent, dont deux mois sont rémunérés et non transmissibles à l'autre parent. De nombreux pays accordent déjà des congés nettement plus longs.

La conciliation comme défi

Président de l'organisation faïtière syndicale Travailsuisse et de l'association de la police du canton de Berne, Adrian Wüthrich, sait combien il est difficile pour le personnel des entreprises tournant 24 h sur 24 de concilier travail et prise en charge d'enfants. «C'est un grand défi pour les policiers et les policières, ainsi que pour le personnel des douanes». Les journées de travail peuvent être plus longues que prévu, et la situation s'aggrave encore avec les opérations de fin de semaine, ou par les

urgences lors d'un événement majeur pendant les loisirs. Tant que cela reste l'exception, le personnel est bien disposé. Mais si les jours de congé perdus se multiplient, l'effet sur l'humeur ne sera certainement pas positif. «Cela complique l'organisation quotidienne de la famille».

Moins d'heures de travail et une bonne prise en charge des enfants en Suède

Des chiffres récents montrent à quel point la Suisse a besoin de rattrapage. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), un seul revenu professionnel suffit de moins en moins à couvrir les besoins financiers d'une famille. Conséquence: les deux parents travaillent. Par ailleurs, les femmes de mieux en mieux formées ne veulent pas abandonner leur carrière. Un autre obstacle est l'étendue des horaires de travail. Avec 42 heures 30 minutes par semaine en Suisse, les employés à plein temps détiennent le record européen. C'est ce que montre une enquête menée par l'office européen de statistique Eurostat. Le temps de travail hebdomadaire est relativement bas dans les pays nordiques, qui servent souvent de modèles pour la conciliation entre vie professionnelle et familiale. En Suède par exemple, où chaque enfant dispose dès sa première année d'une place dans une crèche largement financée par les impôts, la vie professionnelle est généralement dictée par la fa-

mille, et non l'inverse. «En règle générale, les gens travaillent entre 7 heures et 16 heures, afin de pouvoir aller chercher leurs enfants à temps à la crèche», explique Tobias Keller, journaliste de Västervik au Sud de la Suède et père d'une fillette. À la naissance de son enfant, sa femme et lui ont eu droit à 480 jours de congé, dont 90 doivent être pris par le père et autant par la mère. Le reste peut-être réparti librement.

Et qu'en est-il des parents qui travaillent souvent de nuit ou le week-end, par exemple les policiers et policières ou le personnel des douanes? Tobias Keller cite les crèches de nuit où les petits peuvent dormir créées spécialement pour ces employés en Suède à leur grand soulagement. Depuis 2012, ces crèches sont fortement soutenues par le gouvernement, pour répondre à l'évolution des besoins des mères et des pères qui travaillent avec des horaires irréguliers, a déclaré l'ancienne ministre de l'intégration Nyamko Sabuni à la radio suédoise.

Des tables à langer pour la police allemande

Le syndicat allemand de la police a négocié des solutions favorables aux familles pour le personnel qui travaille le soir, la nuit et le week-end. Dans le cadre des possibilités du service, les policières et policiers fédéraux peuvent organiser leur travail quotidien posté de

sorte à pouvoir remplir au mieux leurs obligations familiales. En fixant les heures de travail un an à l'avance, le personnel à plein temps peut planifier ses quarts de travail de manière fiable. La police de Brême fait figure d'exemple: elle a réservé des places dans un jardin d'enfants d'entreprise et propose des services complets de garde d'enfants. De plus, pour une grosse opération de la journée de l'église évangélique, une garderie d'urgence a été mise en place, où des éducateurs sociaux prenaient en charge les enfants, dans une salle avec tables à langer.

La conciliation augmente l'attractivité de la profession

Selon une étude de l'Université de Louvain, le personnel de police accepte un haut niveau de disponibilité et de perméabilité entre les sphères familiale et professionnelle. Mais en Belgique, la police tient compte des plans de carrière et de la vie familiale de ses employés. Être disponible ne signifie pas sacrifier sa vie privée. Le fait que davantage de femmes travaillent dans les professions policières montre qu'il faut changer de mentalité. C'est la conclusion d'une étude de l'Université Laval de Québec/Canada. L'auteur souligne que les organismes de police qui hésitent à promouvoir la conciliation entre vies familiale et professionnelle peinent à recruter et retenir du personnel adéquat.

Christof Ramser



Foto: markusspiske / photocase.de

garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschuttpersonals

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

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

Foto: axelbueckert / photocase.de



I SEGNALI D'ALLARME VENGONO PRESI SUL SERIO

I risultati emersi dal sondaggio che Garanto ha condotto sulla soddisfazione del personale in merito alla riorganizzazione dell'AFD tracciano un quadro disastroso. La direzione dell'AFD ne ha preso atto e si è detta disposta a collaborare su base paritaria.

Il sondaggio di Garanto sulla trasformazione dell'AFD ha suscitato grande interesse tra il personale. L'alto tasso di risposta consente dichiarazioni rappresentative e dimostra già quanto sia importante questo progetto per le collaboratrici e i collaboratori che hanno colto l'occasione anche per esprimersi sulle conseguenze della riorganizzazione per l'attività di tutti i giorni.

I racconti preoccupanti trovano conferma nelle risposte che abbiamo ricevuto alle nostre domande standard: il personale dell'AFD che in linea di massima approva i cam-

biamenti (71%) è demotivato dalla mancanza di codecisione (58%), dallo scarso coinvolgimento (60%) e dall'impossibilità di esercitare un influsso (60%). Se consideriamo anche le risposte che evidenziano quantomeno un problema, i dati risultano più elevati del 20%. Non sorprende quindi che l'ambiente di lavoro risenta di questa situazione: il 74% deplora un massiccio peggioramento dell'ambiente di lavoro a causa della trasformazione, un altro 17% invita alla consapevolezza.

È interessante osservare come i collaboratori più giovani attestino un commitment più elevato e le loro valutazioni siano meno critiche. Opposta invece la posizione del personale con una percentuale lavorativa inferiore al 50%. Non si rilevano differenze tra uomini e donne né tra i diversi livelli gerarchici. Degno di nota è il fatto che anche i quadri dichiarano in buona parte di avere poca codecisione e

scarsa influenza sui cambiamenti in atto.

Il fatto che un terzo degli interpellati non sia soddisfatto dell'impegno di Garanto in questo contesto e che l'84% auspichi il suo intervento, ci legittima a prendere una posizione ancora più chiara in difesa del personale.

Sulla base dei risultati del sondaggio, abbiamo nel frattempo esposto alla direzione dell'AFD le nostre richieste: in qualità di sindacato, vogliamo essere informati meglio e prima sul processo di trasformazione. Oltre che partecipare ai gruppi di lavoro esistenti, vogliamo che vengano organizzate regolarmente sedute congiunte con il direttore e la direzione, in particolare con il capo del personale, per permetterci di esporre la nostra posizione sui cambiamenti in corso e le nostre proposte di miglioramento.

Johannes Gruber

BISOGNA INTERVENIRE CON URGENZA

Volevamo avere un quadro chiaro e così, nel settembre 2019, abbiamo chiesto al personale dell'AFD quali sentimenti provava concretamente davanti al processo di trasformazione.

Poiché ha risposto il 58% dei soci di tutte le categorie e le fasce di età, possiamo affermare che si tratta di un sondaggio rappresentativo. I risultati elaborati nel frattempo vanno ben oltre le nostre ipotesi tanto da spingere la presidenza a chiedere un incontro urgente con il direttore. Christian Bock ha accettato spontaneamente e le prime discussioni sulla questione hanno avuto luogo il 24 ottobre (cfr. articolo di fondo).

Dal sondaggio emergono in particolare due aspetti che possono determinare il successo o il fallimento della trasformazione:

1. Il 71% degli interrogati ha un atteggiamento positivo nei confronti dei cambiamenti.
2. Il 74% ritiene che la trasformazione incida negativamente sull'ambiente di lavoro.

Ciò evidenzia molto chiaramente che in alcuni ambiti bisogna intervenire con urgenza.

Per questo motivo vi invito a sostenere la vostra sezione in questi tempi non facili e a unirvi a noi nella difesa di posti di lavoro interessanti e conformi al contratto sociale.

Diamo il buon esempio e battiamoci insieme per il nostro futuro.

Roland Liebi
Presidente di Garanto

RAPPORTO DELLA 5ª SEDUTA DEL CC DEL 29 E 30 AGOSTO 2019

I presenti

- prendono atto del trasloco del segretariato centrale nei nuovi spazi;
- sono stati informati in merito alla revisione dell'ordinanza sul personale federale che contempla ulteriori peggioramenti delle condizioni di lavoro;
- hanno discusso un documento di lavoro sulla trasformazione dell'AFD;
- hanno approvato un concetto di base per il congresso 2020;
- hanno discusso la proposta della commissione della gestione e hanno deciso di dare al cassiere e alla presidenza la competenza

di vendere in tempi brevi gli investimenti e di effettuare nuovi investimenti.

I presenti hanno deciso

- di non diffondere appelli generali per una raccolta fondi via newsletter;
- di accordare l'abbonamento alla newsletter solo ai soci;
- di annullare il corso di formazione in francese in programma il 28/29 novembre per mancanza di adesioni;
- di apportare varie piccole modifiche al regolamento sulla formazione e a quello sull'assistenza giuridica.

Heidi Rebsamen



Il cc si è recato a Basilea per la tradizionale seduta extra muros dove ha visitato la centrale d'intervento Nord nei pressi del porto di Basilea.

Alloggi di servizio

ALLOGGI DI SERVIZIO: GARANTO NON MOLLA!

Nel maggio dello scorso anno il Consiglio di Direzione dell'Amministrazione federale delle dogane (AFD) ha deciso di sospendere il progetto di verifica degli alloggi di servizio. Una decisione che Garanto ha accolto positivamente visti anche i troppi punti ancora in sospeso sul futuro dell'AFD. Gli annunci preliminari relativi al progetto hanno risvegliato timori e paure, soprattutto nella Svizzera romanda. Timori e paure che nell'estate 2018 Garanto ha esposto all'AFD.

Nel frattempo Garanto non ha dormito. Anzi, in collaborazione con Transfair ha creato un gruppo di lavoro romando per analizzare la situazione e abbozzare possibili soluzioni.

A inizio ottobre Garanto ha incontrato il direttore Bock per sottoporgli le riflessioni maturate dal gruppo. Bock ha dichiarato di conoscere la situazione particolare della Romandia e dell'Engadina, si è detto aperto all'elaborazione ed all'esame di una soluzione attuabile nelle regioni di Ginevra/Arco lemanico e dell'Engadina.

Il gruppo di lavoro incaricato di analizzare gli alloggi di servizio è stato riattivato con il compito di trovare la migliore soluzione possibile, difendibile anche dal punto di vista giuridico. Garanto è rappresentato nel gruppo di lavoro dal presidente Roland Liebi e si adopererà per ottenere il miglior risultato possibile.

EREDITÀ

Il 18.9.2019 la consigliera nazionale leghista non rieledda Roberta Pantani ha presentato l'interpellanza 19.4048 «Ripristino presidi doganali fissi» con la quale chiede che le guardie di confine tornino a sorvegliare tutti i valichi tra la Svizzera e l'Italia allo scopo di contrastare la criminalità lungo la fascia di confine. Pantani ha chiesto direttamente al Consiglio federale se ciò sia fattibile e quali misure entrerebbero in linea di conto per incrementare la sicurezza.

Riflessioni ironiche

NOI ABBIAMO LA RISPOSTA

Già il 6 settembre 2019, quindi quando in Parlamento la maggioranza era detenuta dalla destra borghese, il regime di austerità dava segni di cedimento. Era una reazione di panico davanti all'imminente perdita di potere o una mossa astuta davanti al fatto che con il postulato 19.3974 la Commissione delle finanze del Consiglio nazionale ha incaricato il Consiglio federale di sondare l'eventualità di dissociare l'evoluzione salariale dalla valutazione delle prestazioni?

Da tempo i sindacati chiedono un sistema nel quale l'evoluzione salariale non venga compromessa dalla valutazione delle prestazioni, spesso arbitraria e non trasparen-

te, ma chi avrebbe mai detto che avremmo ricevuto l'appoggio di una commissione parlamentare di cui 13 membri su 25 sono esponenti del PLR o dell'UDC? Forse che anche i parlamentari della destra borghese possono rivedere le loro opinioni? Facendo valere che una valutazione del personale ingiusta non deve compromettere l'evoluzione salariale, la Commissione delle finanze anticipa quindi il Consiglio nazionale che fino al termine della legislatura 2015-2019 si è adoperato senza riserve per imporre drastici risparmi come confermano il plafonamento del personale federale o l'attacco alla compensazione del rincaro.

Non si capiscono invece le ragio-

ni che hanno spinto la minoranza della Commissione delle finanze, composta da rappresentanti del PS, dei Verdi, del PPD e del PBD, a respingere il postulato 19.3974. Considerato che i lavori delle commissioni si svolgono a porte chiuse, possiamo solo formulare ipotesi. L'unica certezza è che il postulato invita il Consiglio federale a presentare un breve rapporto per evidenziare in particolare i criteri sui quali si fonderebbe la politica salariale. Qui si fa largo un brutto sospetto: è possibile che la maggioranza della destra borghese della commissione voglia sostituire il salario al merito con il puro arbitrio e permettere così solo a un esiguo numero di dipendenti, particolarmente asserviti e obbedienti, di sperare di ottenere un aumento salariale? Sperare, nota bene, perché senza criteri precisi una tale grazia verrà concessa solo a seconda dello stato di salute della Cassa federale.

Sebbene la maggioranza della Commissione delle finanze abbia interpellato il Consiglio federale, e non Garanto, noi una risposta alla domanda sui criteri per una migliore politica salariale l'abbiamo: per remunerare effettivamente le prestazioni del personale federale, bisogna (re)introdurre un sistema con criteri predefiniti che permetta un aumento salariale per gradi e classi a seconda della funzione ricoperta. Questa soluzione consentirebbe inoltre ai dipendenti di sapere quali aspettative possono realisticamente avere in termini di salario. Un aspetto imprescindibile per la pianificazione della propria vita, in particolare di quella familiare.

Il postulato riceverà bene o male una risposta ma per spianare la strada a una politica salariale equa per il personale federale serviamo noi, i sindacati.

Johannes Gruber

Conciliabilità lavoro e famiglia

JOBSHARING NEL CGCF: FATTIBILE?

Isabelle Montandon e Martina Lichtenthaler si dividono un posto di capointervento a Basilea.

Perché avete scelto di dividere un posto di capointervento (jobsharing)?

Isabelle Montandon: Nel settembre 2018 ho avuto un bambino e dopo il congedo maternità volevo lavorare a metà tempo. Prima lavoravo a tempo pieno come capointervento. Una funzione che mi piaceva sia per le responsabilità che portavo sia per i compiti che dovevo assolvere. L'offerta del jobsharing era quindi una buona occasione per continuare a esercitare la mia funzione.

Martina Lichtenthaler: Io sono diventata mamma nel 2012. Non potevo più lavorare a tempo pieno ma non volevo smettere del tutto. L'offerta di dividere un posto di capointervento mi è sembrata

un'ottima opportunità anche per realizzare il mio sogno di crescere professionalmente.

Che modello avete scelto (50:50 o 60:40)?

IM: Lavoriamo entrambe al 50%.

Come funziona esattamente?

IM: Il nostro jobsharing non è paragonabile a quello che si farebbe normalmente in un ufficio. Lavoriamo di solito l'intero turno e, a seconda delle possibilità e della necessità, solo 1 a 2 giorni a settimana ma a volte anche 3 a 5. Alla fine il saldo delle ore mensili e annuali deve quadrare. Non abbiamo un'attribuzione fissa dei giorni della settimana. Pianifichiamo il servizio con due mesi di anticipo. Cerchiamo di tenere conto delle esigenze di servizio e di quelle della famiglia. Effettuiamo la ripartizione nella misura in cui è privatamente possibile e profes-

sionalmente necessario. Quando si lavora 24 ore su 24, 7 giorni su 7, capita che io e la mia collega siamo in ufficio o assenti contemporaneamente.

ML: Con la mia collega pianifichiamo il servizio due mesi prima. Dobbiamo considerare sia le esigenze di servizio che quelle private. Per quanto possibile, cerchiamo di non essere in servizio contemporaneamente per soddisfare al meglio le esigenze.

Quali sono i vantaggi di questo modello?

IM: Questo modello permette alle madri o a chi lavora a tempo parziale di occupare una funzione dirigenziale. Visto che facciamo turni completi, possiamo lavorare entrambe quando manca personale o dare una mano ad altri team o in altri turni se il nostro è ben coperto.

ML: Questo modello ha il vantaggio di permettere a chi lavora a tempo parziale di occupare un posto di quadro o di continuare a lavorare a tempo parziale. A beneficio di tutti. E promuove la conciliabilità tra vita professionale e famiglia.

Quali sono gli svantaggi?

IM: Visto che lavoriamo al 50% soprattutto come capointervento e siamo presenti solo 2 a 3 giorni a settimana, non è sempre semplice gestire mail, news e avvisi di ricerca, restare a giorno e dar seguito ai casi. Il nostro contributo deve permettere di sostenere e non di caricare ulteriormente i colleghi.

ML: Come per tutti i lavori svolti a tempo parziale, la difficoltà sta nel mantenere il giusto equilibrio tra le esigenze private e quelle dell'esercizio. Inoltre, soprattutto nella nostra funzione, è importante restare sempre al passo.

JOBSHARING PER LA SODDISFAZIONE DEL PERSONALE

Da tempo anche nel Corpo delle guardie di confine si sente l'esigenza sociale di disporre di modelli di lavoro flessibili. Nel gennaio 2013, in collaborazione con le regioni, il comando ha fissato in uno scritto le prime disposizioni in materia e ha comunicato al personale le possibilità a disposizione.

Nei bandi di diversi posti messi a concorso nella regione I, si è evidenziata a chiare lettere l'intenzione di occupare con la soluzione del jobsharing sia posti di conduzione che posti di specialista, non da ultimo per maturare esperienze. Anche la direzione della regione ha fatto pubblicità in questo senso. Un'esigenza concreta si è tuttavia manifestata solo negli ultimi due anni. In precedenza si sono candidate praticamente solo singole persone.

Il 1° aprile 2019, nella regione I, la funzione operativa di capointervento è stata assunta in jobsharing per la prima volta da due donne e madri. A livello pratico si presentano diversi problemi, ostacoli e sfide che necessitano un accompagnamento globale e un coaching mirato da parte della direzione del posto e del comando regionale. Bisogna inoltre raccogliere esperienze per attuare efficacemente questo modello anche per altre funzioni. Indipendentemente dal genere, lo scopo è quello di trovare le giuste costellazioni per occupare al meglio un posto in jobsharing. Speriamo di riuscire a coprire un'esigenza crescente e importante del personale e di fornire così un contributo fondamentale alla soddisfazione professionale.

Ten col Christoph Kiechler



La prossima edizione di «Garanto» uscirà il 13 dicembre 2019.

IN SVEZIA LA VITA LAVORATIVA È FUNZIONALE ALLA FAMIGLIA

Basta dare un'occhiata al di là dei confini nazionali per capire quanto terreno bisogna recuperare nel campo della conciliabilità tra vita professionale e vita privata. Su tutti brilla la Svezia, dove ci sono strutture che accolgono i bambini degli agenti di polizia anche durante la notte.

14 giugno 2019: impossibile non vedere e non sentire. Mezzo milione di persone sono scese in piazza in occasione dello sciopero delle donne per rivendicare, oltre alla parità di genere in tutti gli ambiti sociali, anche una migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia poiché in Svizzera è più difficile che altrove trovare il giusto equilibrio. «Da questo punto di vista siamo praticamente un paese in via di sviluppo» sostiene Margrit Stamm, nota esperta svizzera in materia di scienze dell'educazione e professoressa emerita all'Università di Friburgo. Prendiamo ad esempio il congedo parentale: a settembre il Parlamento federale ha approvato un congedo di due settimane per i padri ma, come sottolinea Stamm, rispetto ai paesi limitrofi come la Germania o l'Austria che accordano ai genitori congedi di alcuni anni, la soluzione svizzera è ridicola.

Ben oltre gli standard svizzeri va anche la nuova direttiva dell'UE relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, che prevede un congedo di 10 giorni alla nascita di un figlio per i padri e un congedo non trasferibile di 4 mesi, di cui 2 pagati, per ogni genitore. E occorre precisare che molti paesi accordano già attualmente congedi molto più lunghi.

La conciliabilità, una sfida

Adrian Wüthrich, presidente dell'associazione mantello Travail-suisse e del sindacato della polizia del Canton Berna, sa quanto sia difficile soprattutto per i dipendenti che lavorano a turni sull'arco di 24 ore far combaciare vita professionale e vita privata: «Per gli agenti di polizia e per il personale delle dogane, ad esempio, è una grande sfida. Le giornate lavorative possono diventare più lunghe del previsto senza preavviso. Senza poi dimenticare i turni nel finesettimana o gli allarmi in caso

di grandi eventi che fanno saltare il turno di riposo. Finché si rimane entro determinati parametri, il personale è disposto a dare il proprio contributo ma se si perdono sempre più giorni liberi, il morale ne risente e ne risente soprattutto la pianificazione della vita quotidiana a casa».

In Svezia, orari di lavoro più brevi e ottime strutture

Stando alle ultime cifre, in Svizzera l'esigenza di recuperare terreno è grande. Secondo l'Ufficio federale di statistica, uno stipendio solo non basta più per far fronte alle necessità di una famiglia. I due genitori devono quindi lavorare. Inoltre, sempre più donne seguono una formazione di livello superiore e non vogliono rinunciare alla carriera. Un ulteriore ostacolo è costituito dai lunghi orari di lavoro: i dipendenti a tempo pieno lavorano in Svizzera 42 ore e 30 minuti a settimana. Nessun altro paese in Europa fa altrettanto, come documenta un sondaggio dell'istituto europeo di statistica Eurostat. Comparativamente basso è il tempo di lavoro nei paesi nordici che in materia di conciliabilità tra famiglia e professione possono senz'altro essere citati ad esempio. In Svezia, ad esempio, dove per ogni bambino a partire da un anno di età è disponibile un posto in un asilo nido finanziato ampiamente con fondi statali, la vita lavorativa

è funzionale alla famiglia e non viceversa. «Di norma si lavora dalle 7.00 alle 16.00 in modo tale da poter andare a prendere i bambini all'asilo nido» spiega Tobias Keller, giornalista di Västervik nel sud della Svezia e padre di una bambina. Per la nascita della piccola, lui e la moglie hanno beneficiato di un congedo di 480 giorni, di cui 90 vincolanti per la madre e per il padre. Il resto può invece essere ripartito a piacimento.

E per i genitori che devono prestare spesso servizio di notte o nel finesettimana come gli agenti di polizia o il personale delle dogane, in Svezia sono stati creati asili nido speciali dove i bambini possono pernottare. Un grande aiuto per i genitori. «Il governo svedese promuove con forza queste strutture dal 2012 per rispondere alle mutate esigenze dei genitori con orari di lavoro irregolari» spiega l'ex ministra per l'integrazione Nyamko Sabuni ai microfoni di Radio Svezia.

Fasciatoi per la polizia tedesca

Il sindacato della polizia tedesca ha negoziato soluzioni favorevoli alle famiglie per il personale che lavora di sera, di notte o nel finesettimana. Nei limiti delle possibilità di servizio, gli agenti di polizia possono organizzare i turni in modo tale da poter soddisfare al meglio i loro impegni familiari. Gli orari di lavoro possono essere

fissati con un anno di anticipo permettendo a chi lavora a tempo pieno di organizzare i propri turni con una certa affidabilità. In questo senso la polizia di Brema è esemplare: ha prenotato dei posti in un asilo aziendale per offrire un servizio di custodia completo. Inoltre, in occasione della Giornata della Chiesa evangelica, che ha richiesto un notevole dispiegamento di forze, è stato disposto un servizio speciale con un locale con fasciatoi in cui dei pedagoghi hanno accudito i bambini.

La conciliabilità incrementa l'attrattiva di una professione

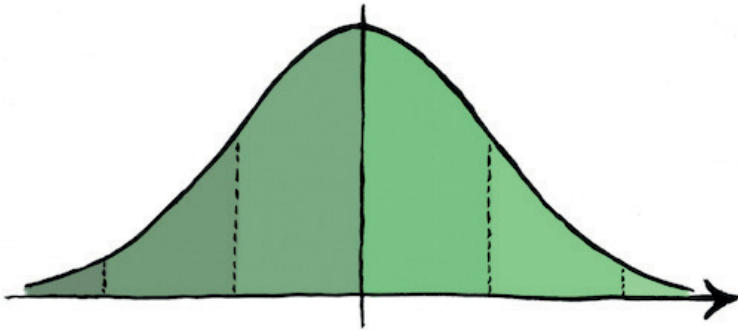
Secondo uno studio dell'Università Löwen gli agenti di polizia dimostrano un'elevata disponibilità e accettano la permeabilità tra vita professionale e vita privata. In Belgio la polizia tiene conto della pianificazione delle carriere e della vita familiare dei suoi agenti. Essere disponibili non significa sacrificare la vita privata. Che sia necessario un ripensamento è dettato anche dal fatto che sempre più donne scelgono di lavorare in polizia. A questa conclusione giunge uno studio dell'Università Laval in Québec/Canada, il cui autore spiega che i corpi di polizia che non promuovono la conciliabilità tra famiglia e lavoro faticano a trovare personale idoneo e non riescono a fidelizzarlo.

Christof Ramser



Foto: markusspiske / photocase.de

Boîte aux lettres



La distribution normale gaussienne comme contrainte à l'épargne.

Le Directeur, lors de son road tour, nous avait annoncé qu'il n'y aurait plus de quota pour les évaluations et notamment pour les 4. Dans la pratique, il n'en est rien. Notre chef «Gauss» est intervenu cette année.

En bref, nos supérieurs exigent l'égalité des 4 et des 2 par office. Ils appliquent «la courbe de Gauss» à la lettre et refusent les évaluations non conformes. De plus, nous ne pouvons pas non plus présenter toutes les évaluations en 3, ceci même si les objectifs ont été atteints.

En finalité, nous devons obtenir égalité des 2 et 4 et le solde en 3. J'ai dû revoir mes évaluations de 4 en 3, tout simplement parce que je n'avais pas de 2 en suffisance pour compenser. Comment conduire et évaluer selon les prestations dans de telles circonstances?

Il serait bon également de revenir sur le terme de «suffisant» pour le

2 par celui de «satisfaisant», voir par «objectif partiellement atteint». À terme, il faut absolument bannir ce système d'évaluation qui ne permet pas d'être juste et d'appliquer les principes que nous apprenons dans les cours de formation «La conduite par objectifs».

D'un côté, nous pouvons participer à des cours de formation et de l'autre on nous fait appliquer d'autres préceptes. J'ai du mal à croire que nos supérieurs agissent de leur plein gré. Je soupçonne que l'application du «kostenneutral» soit la règle dans les hautes sphères de notre CONFEDERATION.

Dès lors, il ne faut plus s'étonner que les jeunes démissionnent; lassés d'attendre sur une progression salariale ralentie et non représentative des prestations fournies.

Un camarade syndiqué depuis longtemps et désabusé par ce système.

Lettre ouverte au directeur

Monsieur le Directeur des Douanes, Cher Monsieur Bock, Comme vous l'avez mentionné ainsi que Monsieur Maurer dans l'article de l'«Aargauer Zeitung» du 10 avril 2019:

«Monsieur Bock ne voit aucun problème à ce que le personnel puisse être utilisé de manière flexible dans différents endroits à l'avenir. Il n'est pas prévu d'envoyer des gens à travers le pays au hasard, a-t-il déclaré. S'il y a un besoin, ils sont prêts

à le faire. Maurer est également convaincu que la réorganisation sera bien accueillie. «Nos gens sont impatients de faciliter la tâche à la frontière», a-t-il déclaré.»

Sur quelle base pouvez-vous dire que les gens sont impatients et que le personnel ne voit aucun problème d'être utilisé de manière flexible et de plus dans différents endroits? Avez-vous consulté votre personnel au «front»? Avez-vous émis un sondage?

Spécialiste de douane et garde-frontière sont deux métiers totalement opposés. Une majorité des spécialistes de douane ont choisi cette profession pour toutes les raisons qui font que n'ont pas choisi le métier de garde-frontières. Par exemple: avoir des horaires réguliers afin de concilier vie de famille et vie professionnelle, ne pas avoir d'armes, ne pas exercer des mesures de contrainte, ne pas fouiller des bagages, ou ne pas contrôler des passeports.

Nous ne connaissons pas de crèches ouvertes avant 7 h 00 ou après 18 h 00 et de plus le week-end, que vont devenir les spécialistes de douane qui ont des enfants? Ou qui n'ont pas l'envie d'avoir des horaires irréguliers?

Votre discours est qu'il y aura toujours du travail pour les personnes qui veulent suivre le changement et pour les autres? Il faudra démissionner? Ceci n'est-il pas un discours très radical? Notre employeur, la confédération a-t-elle perdu son rôle social?

Que le nouveau profil du douanier multitâche arrive, il n'y a pas de problèmes avec cela, il faut évoluer. Mais pourquoi vouloir absolument former tous les spécialistes de douane aux tâches de sécurités? N'allez-vous pas vous trouver avec du personnel démotivé? De plus, si vous allez encore diminuer leur salaire?

Pourquoi ne pas avoir une période transitoire pour les spécialistes de douane actuellement en poste et de pouvoir utiliser leur expérience pour former les nouveaux douaniers?

Ce changement brutal pour les spécialistes de douane pourrait probablement engendrer une baisse de productivité, une augmentation d'arrêt maladie et même des burn out.

Et pourquoi à la douane est-il venu une telle peur de pouvoir parler librement et d'affirmer ses positions?

Un spécialiste de douane qui aime son métier actuel et qui a peur de signer cette lettre.

Mitgliederpost

Enttäuschung und Erwartung

Mit Erstaunen habe ich den Leserbrief von David Leclerc in der Garanto-Zeitung 4/19 gelesen. Viele seiner Aussagen haben mich überrascht. Das Schreiben des Direktors nach «Mehr Dreck» hat wohl die EZV in zwei Lager gespalten. Die einen finden es, wie David Leclerc, als korrekt und schon lange überfällig, die anderen sind empört und fühlen sich vorgeführt.

Und wo steht Garanto? Wie soll eine Gewerkschaft den Erwartungen von 2000 Mitgliedern gerecht werden? Sie versucht den Spagat zwischen beiden Fronten. Und wie es bei einer Gewerkschaft so ist und auch von ihr erwartet wird, steht sie vor allem für die Mitglieder ein, den direkt Betroffenen.

Ich bin enttäuscht darüber, wie ein ehemaliger Zentralpräsident das jetzige Präsidium angreift und in den Dreck zieht. Anstatt, dass dieser mit seiner Erfahrung Unterstützung leistet, macht er willkürliche Berechnungen über allfällige positive oder negative Reaktionen der Mitarbeitenden.

Ich denke auch, dass der heutige ZV vor ganz anderen Herausforderungen steht. Die Zeit der Kuschelpolitik ist vorbei. Die Zollverwaltung steht vor grossen Veränderungen. Umso schwieriger wird die Arbeit von Garanto. Ich bin überzeugt, dass der Zentralvorstand und das Zentralsekretariat gute Arbeit leisten. Es liegt an jedem von uns Mitgliedern, Garanto zu unterstützen und stark zu machen – vor allem erwarte ich das aber von einem ehemaligen Präsidenten.

Daniel Gisler, Grenzwächter, Vizepräsident Sektion Rhein

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:
2019: 6-mal (freitags)
Website: www.garanto.ch

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

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

Inserate:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

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

www.garanto.ch

350 Millionen Franken sparen?

Jetzt die dieser Garanto-Zeitung beiliegende Karte unterschreiben!

Épargner 350 millions francs?

Signez dès maintenant la carte insérée dans ce Journal Garanto!

Risparmiare 350 milioni di franchi?

Segnare adesso la cartolina che è allegato in questo Giornale Garanto!



Kurz vor der Wahl hat die noch bürgerliche Mehrheit im Parlament die Kinderabzüge bei der direkten Bundessteuer erhöht. Was als Entlastung für Familien daherkommt, ist nichts als ein Bonus für reiche Eltern. Von Abzügen profitieren nur jene, die es nicht nötig haben:

- 45 Prozent der Familien zahlen keine direkte Bundessteuer und könnten überhaupt nicht profitieren.
- Das untere Drittel der Haushalte, die Bundessteuern zahlen, würde gerade einmal 0,6 Prozent der Steuererleichterungen erhalten.
- Ein weiteres Drittel würden 9,3 Prozent der Steuererleichterungen bekommen.
- Über 70 Prozent der 350 Millionen würden an die rund 200 000 reichen Haushalte gehen.

Fast 90 Prozent der Bevölkerung müssten mit schlechteren öffentlichen Leistungen das 350-Millionen-Steuer Geschenk finanzieren. Zu dieser Umverteilung sagen wir NEIN. Jetzt das Referendum unterschreiben (Karte liegt bei)!

Peu avant les élections fédérales, la majorité de droite au Parlement a augmenté les déductions fiscales pour enfants dans l'impôt fédéral direct. Ce qui a été présenté comme un allègement pour les familles n'est rien d'autre qu'un joli bonus offert aux parents riches. Car les déductions dans l'impôt fédéral direct ne profitent qu'à des personnes qui n'en ont pas besoin:

- 45% des familles ne paient aucun impôt fédéral direct et ne bénéficieraient donc pas du tout.
- Le tiers inférieur des ménages qui paient l'impôt fédéral direct toucherait tout juste 0,6% de ces allègements fiscaux.
- Un autre tiers des ménages bénéficierait de 9,3% de ces allègements fiscaux.
- Plus de 70% de ce cadeau fiscal de 350 millions de francs irait dans les poches des quelque 200 000 ménages aisés qui disposent des revenus imposables les plus élevés.

Près de 90% de la population paierait au prix fort ce cadeau fiscal de 350 millions en subissant des baisses de prestations publiques. Nous disons NON à cette redistribution inique. Signez le referendum maintenant (carte insérée)!

Poco prima delle elezioni federali, la maggioranza di destra in Parlamento ha aumentato le deduzioni fiscali per i figli nell'imposta federale diretta. Ciò che è stato presentato come uno sgravio per le famiglie non è niente altro che un bonus per genitori ricchi. Dato che delle deduzioni sull'imposta federale diretta beneficiano solo coloro che non ne hanno bisogno:

- Il 45% delle famiglie non paga l'imposta federale diretta e non beneficerebbe affatto.
- Il terzo inferiore delle economie domestiche che paga l'imposta federale diretta otterrebbe appena lo 0,6% di queste agevolazioni fiscali.
- Un altro terzo delle economie domestiche beneficerebbe del 9,3% di queste agevolazioni fiscali.
- Più del 70% di questo regalo fiscale di 350 milioni di franchi finirebbe nelle tasche di circa 200 000 economie domestiche benestanti che dispongono del reddito imponibile maggiore.

Circa il 90% della popolazione pagherebbe caro questo regalo fiscale di 350 milioni con pessime prestazioni pubbliche. Noi diciamo NO a questa redistribuzione iniqua. Segnare adesso il referendum (cartolina allegato)!

AZB
3400 Burgdorf