

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



DIE KOMMENDEN WOCHEN WERDEN SPANNEND

Die EZV nimmt bei der Digitalisierung der Verwaltung gewissermassen eine Vorreiterrolle ein. DaziT startete als einfaches Informatikprojekt und wird dazu führen, dass die Berufsbilder, Arbeitsmethoden und Anstellungsbedingungen von rund 4500 Zollmitarbeitenden überarbeitet werden. Ein Projekt dieser Grössenordnung kann nur mit der aktiven Unterstützung der Gewerkschaften und Betroffenen umgesetzt werden.

Diese Unterstützung ist nicht selbstverständlich. Sie setzt voraus, dass alle Akteure wirklich in die Entscheidungen einbezogen werden, die die Weichen für die Zukunft stellen, insbesondere jene in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Die Gewerkschaft Garanto nimmt ihre Rolle wahr, indem sie echte Verhandlungen über einen Sozialplan fordert.

Diese Verhandlungen dürfen sich jedoch nicht nur auf blosses, vom guten Willen der Verwaltung abhängiges Wünsche beschränken. Es darf nicht sein, dass sich die Verwaltung hinter den Paragraphen vager Verordnungen versteckt und sich weigert, Massnahmen im Sinne der Mitarbeitenden zu ergreifen. Wir fordern einen ernsthaften und strukturierten Austausch auf Augenhöhe.

Für die Zukunft gilt es zunächst, die Arbeitsbedingungen, Löhne, Zulagen und Renten zu definieren. Zudem müssen wir uns rasch auf die Regeln für den Wechsel zwischen dem alten und dem neuen System einigen: Ausbildung, berufliche Perspektiven, Härtefälle usw.

Die Direktion wird das Ausmass dieser Änderungen bei den Einteilungen nicht minimieren können. Es handelt sich jedes Mal um eine erhebliche Änderung der Vertragsbedingungen der betroffenen Angestellten, welche die Anwendung eines Sozialplans rechtfertigt, der diesen Namen verdient und an die spezifischen Bedürfnisse des Zolls angepasst ist.

Am Ende werden unsere Mitglieder sich zum Ergebnis dieser Verhandlungen äussern müssen, entweder in einer Urabstimmung oder über ihre Delegierten. Sie werden entscheiden, ob die künftigen Arbeitsbedingungen den Erwartungen an eine moderne Verwaltung entsprechen und damit einen wichtigen Beitrag zum Erfolg – oder Misserfolg – von DaziT leisten.

Christian Levrat,
Zentralpräsident Garanto

STÄRKEN WIR UNSERER DELEGATION DEN RÜCKEN!

Seit Anfang Mai 2021 finden Gespräche der Personalverbände mit dem Direktor über einen Sozialplan EZV statt. Auf dem Spiel stehen die Arbeitsbedingungen des Zollpersonals nach der umfassendsten Reorganisation, welche die EZV jemals gesehen hat. Deshalb braucht es die Einigkeit der Personalverbände und die aktive Unterstützung durch die Zollangestellten.

Im März 2021 organisierten Garanto, transfair und der PVB für ihre Mitglieder in allen Landessprachen insgesamt sechs Diskussionsrunden, an denen besprochen wurde, welche Forderungen an die GL EZV gestellt werden sollen. Die Veranstal-

tungen fanden pandemiegerecht online per Zoom statt. Viele Gewerkschaftsmitglieder informierten sich und brachten ihre Anliegen ein.

Das als Digitalisierungsprojekt gestartete DaziT entwickelte sich immer mehr zu einer umfassenden Restrukturierung der EZV, von der circa 4500 Angestellte elementar betroffen sind. Viele von ihnen sind verunsichert. Es stellen sich Fragen zu den zukünftigen Löhnen, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Renten. Gemeinsam mit transfair und dem PVB nimmt Garanto als Gewerkschaft des Zollpersonals seine Verantwortung wahr und trägt zu Antworten auf diese drängenden Fragen bei. Bei der

GL EZV forderten wir Gespräche über einen Sozialplan EZV ein, die nun Anfang Mai 2021 stattfinden.

Verhandlungsgrundlage

An den Online-Diskussionsrunden im März 2021 wurde die Verhandlungsgrundlage der Personalverbände für die Gespräche mit der GL EZV vorgestellt: ein umfangreicher Forderungskatalog (abrufbar unter: <https://www.garanto.ch/de/news/news/sozialplan-ezv>). Der umfassende Forderungskatalog beinhaltet Forderungen zu den Arbeitsbedingungen in den zukünftigen Arbeitsstrukturen. Einer der zentralen Punkte: In den neuen

Fortsetzung auf Seite 2 >

> Fortsetzung von Seite 1

Berufsbildern für das zukünftige Personal des Bundesamts für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) werden in Zukunft von den Angestellten sowohl die Kompetenzen von Grenzwächtern als auch die von Zollfachleuten verlangt. Dies muss zu höheren Löhnen führen – und damit auch zu einer höheren Gesamtlohnsumme! Eine Studie im Auftrag der Personalverbände analysierte das Verhältnis von zukünftigen Anforderungsprofilen und Lohnstrukturen und kam zum Ergebnis, dass die bisherigen Lohnklassen für das GWK auf die Lohnklassenniveaus des zivilen Zolls anzuheben sind und für das gesamte Personal mindestens die Lohnklasse 18 verbindlich sein muss. «Es kann nicht sein», so Garanto-Präsident Christian Levrat, «dass vom Personal immer mehr erwartet wird, dieses dafür aber nicht angemessen entlohnt werden soll.»

Weitere Punkte betreffen Spesen und Zuschläge, Arbeitszeitbestimmungen für das unregelmässig arbeitende Personal, Erleichterungen für Angestellte über 50, die Ausrüstung und Rentenregelungen. Zum anderen enthält der Forderungskatalog auch viele Punkte zur Überführung des derzeitigen Personals in die kommenden Strukturen. Auf Entlassungen muss verzichtet werden, Lohn-, Ausbildungs- und Standortssicherheit müssen gewährleistet sein. Hier müssen, so Levrat, für besonders stark betroffene EZV-Angestellte Ausnahmen zum Bundespersonalrecht geschaffen werden, die besondere Regelungen ermöglichen. Für «Härtefälle» brauche es als Option zudem Frühpensionierungen und grosszügige Abfindungen.

Nachhilfe in Sozialpartnerschaft

Die Personalverbände sollten in den Gesprächen und Verhandlungen konstruktiv versuchen die besten Lösungen für das Personal zu finden, so Christian Levrat. Dies heisst auch, prinzipiell bereit für Kompromisse zu sein. Sollten die Personalverbände von der GL EZV jedoch als Verhandlungspartner nicht ernst genommen werden, müsse Druck aufgebaut werden. Der Garanto-Präsident wies mehrfach darauf hin, dass die bisherigen Signale auf wenig Verhandlungsbereitschaft hindeuten. Die



Anfang Mai starten nun die Gespräche mit der GL EZV.

Bild: Oliver Klimek/stock.adobe.com

GL EZV betreibe eine «Politik der vollendeten Tatsachen», unter Sozialpartnerschaft verstehe diese anscheinend, Entscheide lediglich mitzuteilen, statt diese gemeinsam auszuhandeln. Wohlüberlegte Forderungen der Gewerkschaften werden im Moment als blosse Wünsche abgetan, so Levrat.

Mobilisierung entscheidend

Es zeichnet sich jetzt schon ab, so Levrat weiter, dass dem Personal nichts geschenkt werde. Vernünftige Lösungen werden in der Regel nicht am Schreibtisch entwickelt. Um die Anliegen des Personals durchzusetzen, sei entscheidend, dass die EZV-Angestellten über die Auswirkungen der Restrukturierungen informiert sind, dass wir unsere Kolleginnen und Kollegen überzeugen, sich hinter unsere Forderungen zu stellen.

PVB-Präsidentin Barbara Gysi berichtete von einem Klima der Angst in der EZV, die Angestellten zögerten, sich mit Forderungen zu exponieren, um keine Repressionen auf sich zu ziehen. Dass dies keine grundlosen Befürchtungen sind, bestätigten mehrere Teilnehmende an den Diskussionsrunden, die von erfahrenen Schikanen wie Versetzungen und Beförderungsstopps berichteten. Auch angesichts von möglichen Entlassungen seien Angst und Resignation unter dem EZV-Personal weit verbreitet und erschweren die Mobi-

lisierung. Einer Wortmeldung zufolge haben viele ältere Angestellte die Einstellung «Bevor das kommt, bin ich weg», andere sind der Ansicht, «dass es schon nicht so schlimm kommen wird und Posten wie Arbeitsinhalt bestehen bleiben» und schliesslich gebe es noch die Gruppe mit der Einstellung «Da kann man eh nichts machen».

Reicht der Sozialplan EZV nicht aus?

Doch es gab auch kritische Stimmen, denen der anvisierte Sozialplan EZV nicht weit genug geht. Mit diesem werde der durch DaziT angerichtete Schaden lediglich begrenzt, so eine Wortmeldung. DaziT sei von Anfang an falsch aufgegleist worden, es handle sich in erster Linie nicht um ein Digitalisierungs-, sondern um ein Automatisierungsprogramm, in dessen Folge der Zoll seine Kontrollaufgaben nicht mehr wahrnehmen kann. Auch weitere Restrukturierungen wie eine Verstärkung der Personenkontrollen und ein Abbau der Warenkontrollen, wie sie etwa der erste Entwurf zum neuen Zollgesetz vorsieht, würden die Funktionsfähigkeit der Zollbehörden gefährden. Die Aussage des EZV-Direktors, dass die Reorganisation der EZV auf strategisch richtigem Weg sei, wurde von einem Teilnehmenden sogar als Hohn empfunden. Das Gegenteil sei der Fall: Aktuell werde gute Arbeit geleistet, die von der

Direktion aber aus ideologischen Gründen schlechtgeredet werde. Statt zur Bundespolizei zu mutieren, sollte sich die EZV auf ihren Wert als Fiskalbehörde besinnen, die staatliche Einnahmen generiert.

Gewerkschaftliche Kernanliegen durchsetzen!

Auch wenn Garanto die laufenden Restrukturierungen in vielerlei Hinsicht als problematisch einschätzt, so sind die Verteidigung und Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen und Löhnen das gewerkschaftliche Kernanliegen. In diesem Sinne appellierte auch Matthias Hummel, Branchenleiter Öffentliche Verwaltung transfair, an die Teilnehmenden der Onlineveranstaltung: Die Personalverbände müssten ab sofort eng zusammenarbeiten, um die drohenden Verschlechterungen noch verhindern zu können.

Anfang Mai 2021 starten nun die Gespräche mit der GL EZV. Ein Verhandlungsergebnis wird noch vor den Sommerferien angestrebt, spätestens aber bis September 2021. Für Garanto nehmen Zentralpräsident Christian Levrat, die Vizepräsidenten Angelo Ries, Daniel Gisler, Roberto Messina sowie die Zentralsekretärin Heidi Rebsamen an den Verhandlungen teil. Engagieren wir uns und stärken ihnen den Rücken!

Redaktion Garanto

HERR BOCK, STOPPEN SIE DIE FAHRLÄSSIGE GEFÄHRDUNG DES ZOLLPERSONALS!

Garanto fordert seit Wochen einen unverzüglichen Stopp des Experiments gemeinsamer Touren von Grenzwachern und Zollpersonal (vgl. Kummerbox Seite 18).

Christian Levrat, Zentralpräsident von Garanto, wies bereits am 1. März 2021 in einer Medienmitteilung darauf hin, dass dem Zollpersonal nicht genügend Schutzmaterial zur Verfügung steht, dieses sich für die Arbeit nicht ausreichend vorbereitet fühlt und Angst vor Zwischenfällen hat. Auch die Grenzwachter fühlen sich überfordert, zivile Kollegen zu schützen, die nicht bewaffnet sind und keine ausreichende Sicherheitsausbildung durchlaufen haben.

Stimmen der EZV-Angestellten

Um diese Einschätzung zu überprüfen, hat die Garanto-Redak-

tion bei Grenzwachern und Zollangestellten in allen Sprachregionen nachgefragt und folgende Antworten erhalten:

«Der Einsatz des Zollpersonals bei Personenkontrollen an der Grenze bringt keinen Mehrwert, er ist eine Verschwendung von Ressourcen.»

«Der Einsatz eines gemeinsamen Teams von GWK und Zollpersonal bei Personenkontrollen ist in den Arbeitsverträgen nicht vorgesehen. Dieser wird auch nicht durch die Organisationsstruktur der EZV nach aktuell gültigem Zollgesetz gedeckt. Ob diese Einsätze nicht rechtswidrig sind, wird aktuell geprüft.»

«Zum Verhalten bei einer Kontrolle gab es nur einen eintägigen Kurs, der absolut ungenügend war.»

«Vier Stunden Sicherheitsschulung sind absolut lächerlich. Es

gibt gute Gründe, dass die Grenzwachter eine jahrelange Sicherheitsausbildung durchlaufen. Die gemischten Einsätze gefährden das Leben von bewaffneten und unbewaffneten Kollegen.»

«Schuss- und Stichschutzwesten wurden erst Ende 2020 und lediglich vereinzelt verteilt.»

«Die Versorgung mit Material war insgesamt ungenügend. Schutzwesten mussten geteilt werden, da nur eine beschränkte Anzahl vorhanden war.»

«Monatelang gab es kaum Austausch mit unseren Vorgesetzten über Schwierigkeiten bei den gemeinsamen Kontrollen.»

«Unsicherheit und Angst waren beim Kontrollieren immer gegenwärtig.»

«Zuerst hiess es immer, Kollegen vom GWK und Zoll würden zusammenarbeiten, tatsächlich wa-

ren wir Zöllner aber in 90 Prozent der Zeit allein.»

«Das zivile Personal war nicht darauf vorbereitet, an der Grenze Kriminelle zu identifizieren.»

«Niemand wagt es, sich über die neuen Bestimmungen zu beschweren, Angst und Resignation herrschen unter den Mitarbeitenden.»

Verantwortung übernehmen, Experimente beenden!

Bei all diesen Erfahrungen und Rückmeldungen kann Garanto nicht anders, als an das Verantwortungsgefühl der GL-EZV zu appellieren: **Direktor Bock, stoppen Sie diese Experimente unverzüglich! Beginnen Sie mit gemeinsamen Kontrollen erst, sobald das zivile Zollpersonal wie die Grenzwachter eine ordentliche SIT-Ausbildung durchlaufen hat!**

Redaktion Garanto

DIENSTWAFFE AN DEN OBERSCHENKEL

Mitglieder haben uns davon berichtet, dass vielerorts Polizisten und Polizistinnen die Pistole am Oberschenkel tragen. Dies mit durchweg guten Erfahrungen. Auch die EZV sollte die Einführung von Beinholstern in Betracht ziehen.

Der Zoll trägt die Dienstwaffe an der Hüfte, zusammen mit anderem Equipment. Der schwere Einsatzgurt bereitet vielen gesundheitliche Probleme, störend ist dieser auch bei Benutzung der Fahrzeuge. Daher haben etliche Polizeikorps im Ausland auf Beinholster umgestellt. Auch in der Schweiz scheinen sich diese durchzusetzen.

Blick nach Deutschland

Bei der Polizei Nordrhein-Westfalen waren Oberschenkelholster ursprünglich nur Spezialeinheiten vorbehalten. Inzwischen dürfen dort jedoch alle Polizisten und Polizistinnen zwischen Hüft- und Beinholstern wählen. Da Beinholster Rücken und Wirbelsäule entlasten, sind diese nun auch für den Streifendienst

zugelassen. Waffe und Ausrüstung in Beckenhöhe dagegen waren nicht rüdenschonend. Man musste sich immer verbiegen, um an die Pistole zu gelangen. Ein kurzfristig unsicherer Stand war die Folge. Nicht so beim Oberschenkelholster. Der Griff zur Waffe geht schneller, die Hand muss nur leicht nach unten gestreckt werden. Auch die Beckenprobleme im Auto sind verschwunden. Wegen der Beschaffenheit der Sitze drückte das Hüftolster auf das Becken. Das war sehr unangenehm.

Auch bei der Polizei Schleswig-Holstein beklagten viele, dass das Hüftolster in den Autos auf den Hüftknochen drücke. Nun dürfen auch die dortigen Polizisten die Pistole am Oberschenkel tragen. Die Polizeiführung hat sich mit der Entscheidung schwergetan, sie befürchtete, dass die Polizisten so zu martialisches aussehen und wie Revolverhelden des Wilden Westens wirken. Letztlich beugte sich die Chefetage aber dem Rat der Fachleute für Gesundheitsschutz. Das Beinholster steht nun allen



Bild: Stadtpolizei Winterthur

offen. Die bisherigen Rückmeldungen sind positiv. Schiess- und Einsatztraining ergaben, dass so das Ziehen der Waffe einfach und schnell erfolgen kann.

«I Have a Dream»

Auch Befragungen der EZV bei den Aspiranten ergaben, dass die Mehrheit der Befragten Beinholster bevorzugt. Dies, weil sie Vorteile bringen wie mehr Komfort und Bewegungsfreiheit im Alltag, sei dies bei stationären oder mobilen Einsätzen auf der

Strasse, Schiene, in der Luft oder auf See.

An der DaziT-Kick-off-Sitzung träumte Herr Direktor Bock von einer modernen, agilen und innovativen Verwaltung. Hoffen wir, dass diese tatsächlich realisiert werden kann. Dafür muss das Personal jedoch auch in solchen gesundheitlichen Belangen entlastet werden, um über die Jahre hinweg beschwerdefrei arbeiten zu können.

Redaktion Garanto

Zentralvorstand

AUS DEN ZV-SITZUNGEN VOM 26. FEBRUAR UND 26. MÄRZ 2021

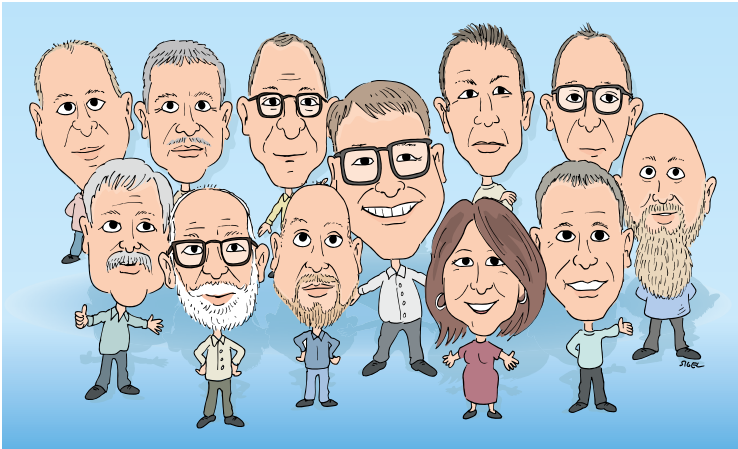


Bild: Beat Sigel

Einer der Sitzungsschwerpunkte war der Sozialplan. Dieser wurde Anfang Februar 2021 der EZV zur Kenntnis gebracht mit der Bitte um rasche Aufnahme von Verhandlungen. Die Antwort von Herrn Bock erreichte uns jedoch erst Ende Februar 2021 mit Aussicht auf einen Verhandlungsbeginn nach Ostern. So lange konnte und wollte der ZV jedoch nicht warten, um die Mitglieder zu informieren. Deshalb beschloss der ZV, sechs Infoveranstaltungen via Zoom durchzuführen, um die Punkte allen EZV-Angestellten zu präsentieren und Meinungen dazu einzuholen. Mehr dazu auf den Seiten 1 und 2 in dieser Zeitung.

Sicherheitsaspekte Einsatz mobile Teams

Das Ausmass an Klagen über Sorgen und Ängste von zivilen Mitarbeitenden beim mobilen Einsatz in gemischten Teams veranlasste den ZV, zu handeln. Er schrieb Direktor Bock einen Brief, in welchem gefordert wurde, diese Experimente zu stoppen und mit gemeinsamen Kontrollen erst wieder zu beginnen, wenn das zivile Zollpersonal eine SIT-Ausbildung durchlaufen hat. Die Öffentlichkeit wurde mit einer Pressemitteilung informiert, die leider wegen den Wirren um das Covid-19-Gesetz im Parlament nicht den nötigen Widerhall fand. Der Antwort auf unseren Brief legte Direktor Bock das Dokument «Einsatzregeln 360°» bei. Dieses hat der ZV diskutiert und schlägt eine Verschärfung der Regeln vor. Das Thema kommt an der nächsten Aussprache mit den Sozialpartnern am 27. April 2021 zur Sprache.

Sozialpartnerschaft auf lokaler Ebene

Dem ZV ist es ein Anliegen, dass lokale und regionale Probleme in den entsprechenden Strukturen besprochen werden können. Die GL EZV regte die Änderung des Memorandum of Understanding (MoU; Absichtserklärung) an. Unser Vorschlag wurde nicht gutgeheissen. Die GL regte eine Eingabe an die Abteilung HR EZV an. Diese würde dann die Triage vornehmen. Darauf trat der ZV nicht ein, weil uns dieser Vorschlag zu bürokratisch erschien. Auch dieses Thema wird am 27. April 2021 diskutiert.

Die Sektionen Zürich, Schaffhausen und Rhein sprachen beim Chef Region Nordost vor. Die drei Sektionen erarbeiteten verschiedene Forderungen. Der Chef Nordost war aber der Meinung, dass es sich mit einer Ausnahme um nationale Geschäfte handelt und er folglich nicht zuständig sei. Im ZV entstand eine Diskussion zu Pro und Kontra hinsichtlich Vorgehensstrategie auf Stufe Sektionen. Offenbar läuft der Informationsfluss nicht zufriedenstellend. Deshalb sollten auch Vorstandsmitglieder der Sektionen Zugang zum Forum und dem Bereich Gremium erhalten.

Rechnung 2020

Die ZV-Rechnung 2020 schliesst mit einem beachtlichen Gewinn ab. Deshalb verabschiedete der Zentralvorstand einen Antrag von Victor Luisio, mehr finanzielle Mittel in die Mitgliederwerbung zu investieren. Der ZV beauftragte eine Arbeitsgruppe, entsprechende Vorschläge auszuarbeiten.

Rafael Leu, ZV-Mitglied

Kurzmeldungen

NICHTEINTRETEN AUF DIE ÄMTERKONSULTATION VPABP

Die EZV will die künftigen Aspiranten und Aspirantinnen nicht unter die VPABP stellen. An einer Sitzung mit der EZV wurden wir kurz und knapp über die bevorstehende Änderung informiert. Der ZV zeigte sich damit nicht einverstanden. Wir lehnen diese Konsultation aber auch aus anderen Gründen ab.

Bei den Forderungen im Sozialplan, der Direktor Bock Anfang Februar 2021 zur Kenntnis gebracht wurde, verlangen wir spezifische Pensionierungsregelungen, über welche wir verhandeln wollen. Der ausgearbeitete Entwurf zur Änderung der VPABP wurde über unsere Köpfe hinweg von der GL EZV entschieden. Der ZV meint, das ist eine Politik der vollendeten Tatsachen, welche wir nicht akzeptieren können. Die Pensionierungsregelungen sind ein zu wichtiges und zu zentrales Thema.

Wenn die Sozialpartnerschaft ernst genommen werden soll, hätten wir eine umfassende vorgängige Information erwartet und eine Verhandlung über eine Lösung im Rahmen der Diskussionen zur Regelung der zukünftigen Arbeitsbedingungen im BAZG.

Unser Missfallen haben wir in einem Brief an Direktor Bock kundgetan, der von den jeweiligen Präsident/innen der drei betroffenen Verbände unterzeichnet wurde.

UMKLEIDEN AUF ARBEITSZEIT

Die Kampagne des VPOD läuft seit Herbst 2018 und hat schon einige Erfolge in Deutschschweizer Spitälern erzielt. So jüngst die Klage vor Arbeitsgericht im Kanton Zürich. Die Umkleidezeit am Spital Bülach muss rückwirkend ab 2016 vergütet werden. Am 18. März 2021 hat der VPOD zudem eine Reihe von Klagen bei den kantonalen Arbeitsinspektoren in der französischsprachigen Schweiz eingereicht. Wir behalten das Thema im Hinterkopf und werden zu gegebener Zeit einen Vorstoss bei der EZV einreichen.

STELLENBESETZUNGSVERFAHREN AUF LOKALEBENE

Garanto wurde über den Prozess informiert. Wir haben verlangt, alle Stellen auszusuchen und keine Berufungen mehr vorzunehmen, weil diese als unfair und willkürlich empfunden werden und wir auf den Stellenbesetzungsprozess der Stäbe viele negative Reaktionen erhalten haben. Das Anliegen wurde aufgenommen. Garanto erachtet das Stellenbesetzungsverfahren als gut vorbereitet und hatte nichts dagegen einzuwenden. Nun hoffen wir, dass die Bewerbungsprozesse fair ablaufen, dass auch ältere Mitarbeitende eine Chance erhalten und dass keine aktiven Garanto-Mitglieder diskriminiert werden.

NEUE, INTERESSANTE VORSTÖSSE IM NATIONALRAT EINGEREICHT

Am letzten Tag der Frühlings-session 2021 wurden noch zwei weitere Interpellationen eingereicht. Regula Rytz hat Fragen zur Weiterentwicklung der EZV und zum neuen Zollgesetz eingereicht. Diese können unter den Nummern 21.3421 und 21.3422 auf www.parlament.ch eingesehen werden.

SECHS MILLIONEN FRANKEN WENIGER LEISTUNGSPRÄMIEN AUSBEZAHLT

Ein Vergleich der ausgeschütteten Leistungsprämien von 2020 mit 2019 fördert zutage, dass letztes Jahr sechs Millionen Franken weniger an Leistungsprämien an das Bundespersonal ausgeschüttet wurden. Die IG Bundespersonal hat diesen Fakt während des letzten Gesprächs mit dem EPA auf den Tisch gebracht. Tatsächlich erklärten die anwesenden HR-Chefs der Departemente, dass angesichts der gesamtwirtschaftlichen Situation Leistungsprämien zurückhaltend gewährt werden sollen.

Damit hat das Bundespersonal bereits 2020 seinen Sparbeitrag mehr als geleistet.

Redaktion Garanto

Interview

STOLZ AUF GARANTO

Weil die Pandemie weiter andauert, treffe ich Rafael Leu, Mitglied des Garanto-Zentralvorstands, auf Zoom.

Rafael Leu ist Zollfachmann auf der Postzollstelle des Zoll Zürich. Primär arbeitet er in Urdorf bei der Paketpost oder in Mülligen bei der Briefpost. Gerne warnt er seine Bekannten und Freunde scherzhaft: «Vorsicht, wenn Ihr etwas bestellt, es könnte auf meinem Tisch landen!» Auch wenn in Mülligen bei einer Sendungsanzahl von bis zu einer Million täglich nur ein Bruchteil kontrolliert werden kann, werden viele Stichproben durchgeführt, Sendungen nach Verdacht kontrolliert und die Wertangaben kritisch beäugt. Dies gilt für die grün markierten, also abgabefrei deklarierten, Pakete ebenso wie für die rot markierten, abgabepflichtigen. Bei klaren Unstimmigkeiten wird eine Wertanfrage an den Empfänger gerichtet. Unmittelbar korrigiert wird die Verzollung, wenn bei der Überprüfung sogar eine offizielle Rechnung gefunden wird, die von den Angaben abweicht. Rafael reizt bei der Beschauung von Sendungen die Vielfalt seiner Funde: «In der Post findet man so gut wie alles. Waffen, Drogen, Medikamente usw. Das macht es spannend!» So hat er zum Beispiel 30 gefälschte T-Shirts eines Markeninhabers aufgespürt. Mithilfe der internen Dokumente konnte er nachweisen, dass die Produkte gefälscht waren – mit der Folge, dass der Händler angezeigt wurde.

Gewerkschaftliches Engagement

Bald feiert Rafael sein 20-Jahres-Dienstjubiläum. Nach wie vor ist er begeisterter Zöllner und leitet in seiner Arbeit auch Kollegen an. Die ganze Pandemie hindurch war sein Team selbstverständlich vor Ort im Einsatz. Dass Homeoffice in der Postzollstelle nun einmal nicht möglich ist, bedauert Rafael nicht einmal. Er schätzt den direkten Kontakt mit seinen Kollegen, online gehe der zwischenmenschliche Aspekt etwas verloren.

In seine Laufbahn beim Zoll trat Rafael 2001 ein, nachdem er den damals klassischen Ausbildungsweg, die zentralschweizerische

Verkehrsschule in Luzern, von 1999 bis 2001 absolviert hatte. In den ersten Jahren war er in Muttenz (Frachtverkehr) tätig, bis er 2008 zum Zoll Zürich wechselte. War er wie selbstverständlich von Anfang an aktives Garanto-Mitglied, so wirkte er ab 2013 als Vorstandsmitglied und später als Vizepräsident im Zürcher Garanto-Vorstand mit. Als im Juni 2016 Präsident Thomas Affolter zurücktrat, übernahm er die Leitung der Region Zürich, bis er 2020 schliesslich in den Zentralvorstand wechselte. Die Mitarbeit im Zentralvorstand, so Rafael, sei eher arbeitsintensiver, aber die Sacharbeit im Hintergrund, das Schreiben, die Kommunikation liege ihm mehr als das öffentliche Auftreten, Präsidieren und Führen.

Die Arbeit von Garanto jedenfalls sei wichtiger denn je, so Rafael. Mit den laufenden Restrukturierungen, DaziT, dem Sozialplan stehen wir vor vielen gewerkschaftlichen Herausforderungen. Keine gute Sache ist für ihn auch die vorgesehene durchgehende Bewaffnung des Zollpersonals im Rahmen der neuen Berufsbilder. Wichtig findet er, dass der gewerkschaftliche Kampf auch die Medienarbeit und das Lobbyieren in den Parlamenten mit einbezieht. «Christian Levrat ist das Beste, was uns passieren konnte!» Garanto habe nun ein viel besseres Netzwerk in Parlament wie Öffentlichkeit. Rafael ist stolz auf das, was Garanto bereits für das Zollpersonal erreicht hat und weiter erreicht. Ein bisschen Sorge bereitet ihm jedoch, dass es immer schwieriger wird, Junge für die Gewerkschaft zu gewinnen. Es ist wohl dem Zeitgeist geschuldet, dass diese stärker profitorentiert zu denken scheinen. Hier müsse eine offensive Werbestrategie entwickelt werden, die speziell die Jungen anspricht und für gewerkschaftliches Engagement begeistert.

Zu Hause in der Innerschweiz, auf Schienen unterwegs

In der Stadt Luzern aufgewachsen, wohnt Rafael seit dreieinhalb Jahren in seinem Eigenheim in Gisikon-Root. Wegen seinen Hobbys – Wandern im Sommer und Snowboarden im Winter – war ihm die Innerschweizer Land-



Rafael Leu, Mitglied des Zentralvorstands Garanto

schaft immer wichtig. Auch als er in der Nordwestschweiz arbeitete, fuhr er am Wochenende wieder nach Hause. Nicht zuletzt, um dort als eingefleischter Fan des EV Zug im Eishockeystadion die Spiele zu verfolgen.

Doch wer denkt, Rafael verlasse die Innerschweiz nur ungern, der irrt. Ein Hobby, das ihn immer wieder in die Ferne führt, ist das Bahnfahren. Jedes Land habe hier seine eigenen Reize.

Von technischen Interessen geleitet schätzt er besonders das Reisen auf nicht elektrifizierten Nebenstrecken in den Nachbarländern der Schweiz. Für seine Leidenschaft ist Rafael jedoch bereit, auch ferne Grenzen zu überschreiten. So lernte er zum Beispiel bei einem Auswärtsspiel «seines» EV Zug gegen Hämeenlinna Pallokerho auch das finnische Bahnnetz kennen.

Johannes Gruber



LIEBE SYLVIE

Ich schreibe dir diese wenigen Zeilen im Namen von Garanto, Sektion Bern-Innerschweiz, deren Mitglied du seit vielen Jahren warst – vor allem aber im Namen unserer Freundschaft. Leider hat dich die Krankheit eingeholt und du bist viel zu früh von uns gegangen! Das war ein Schock für uns alle!

Ich hatte das Vergnügen, viele Jahre mit dir zu arbeiten und vor allem einige sehr schöne Momente der Freundschaft mit dir zu teilen. Diese Momente werden immer in meinem Gedächtnis verankert sein.

Unser aufrichtiges Beileid deiner ganzen Familie!

Auf Wiedersehen, Sylvie!

Nelly Galeuchet
Sektion Bern-Innerschweiz

Sektionen berichten

SEKTION
SCHAFFHAUSEN

Beschlüsse auf schriftlichem Weg

Die GV 2021 der Sektion Schaffhausen wurde aufgrund der aktuellen Corona-Lage schriftlich durchgeführt. Per Einsendeschluss vom 19. Februar 2021 trafen beim Vorstand 49 gültige Stimmen von total 49 Stimmen ein. Durch ein Gremium aus Vorstandsmitgliedern wurden die Stimmen am 12. März 2021 ausgezählt und vom Aktuar protokolliert. Das Protokoll wird als Protokoll der GV 2021 für die Abnahme der GV 2022 vorgelegt.

Die GV 2021 verabschiedete nach statutarischer Traktandenliste folgende Beschlüsse:

1. Wahl der Stimmzähler: Entfällt. Stimmzähler waren Frank Zimmerli, Christian Aeberhard, Matthias Rahm und Jan Brodmann.
2. Genehmigung des Protokolls der letzten Versammlung: Mit 47 Ja-Stimmen angenommen.
3. Mutationsbericht: Mit 47 Ja-Stimmen angenommen.
4. Jahresbericht des Präsidenten: Mit 48 Ja-Stimmen angenommen.
5. Jahresrechnung: Mit 49 Ja-Stimmen angenommen.
6. Bericht und Antrag der Rechnungsrevisoren: Mit 48 Ja-Stimmen angenommen.
7. Budget für das laufende Jahr: Mit 49 Ja-Stimmen angenommen.
8. Festsetzung der Jahresbeiträge für Aktive und Pensionierte: Mit 47 Ja-Stimmen angenommen.
9. Genehmigung der Jahresrechnung und des Budgets: Siehe Traktandum 5 und 7.
10. Wahl des Vorstandes und der Rechnungsrevisoren: Bestehender Vorstand mit Frank Zimmerli als Präsident, exklusive Rücktritt Daniel Schwarzentrub, und bestehende Rechnungsrevisoren mit 49 Stimmen wiedergewählt. Michelle Greutmann mit 49 Stimmen in den Vorstand gewählt.
11. Wahl von Mitgliedern in Spezialkommissionen und von Delegierten: GPK-Mitglied mit 48 Stimmen wiedergewählt, Beat Lutz im 1. Wahlgang mit einer Stimme nominiert, ohne Durchführung eines 2. Wahlgangs. Pauschalwahl zweier Vorstandsmitglieder zu Delegierten mit 49 Stimmen gewählt.
12. Weitere Geschäfte und Anträge: Antrag 1: «Sabbatical für alle – gleiche Rechte für die Mitarbeitenden aller Lohn-

klassen» mit 44 Ja-Stimmen angenommen.

Antrag 2: «Aufnahme von Fusionsverhandlungen der Garanto-Sektionen Schaffhausen und Zürich» mit 46 Ja-Stimmen angenommen.
Antrag 3: «Aufnahme von Gesprächen mit den Garanto-Sektionen Rhein und Zürich zur Anpassung der Sektionsgebiete an die neuen Regionalstrukturen» mit 45 Ja-Stimmen angenommen.

Jan Brodmann,
Aktuar Sektion Schaffhausen

Sektionen laden ein

SEKTION
NORDWESTSCHWEIZ
PENSIONIERTENGRUPPE

Einladung zum Jahresausflug

Der Tagesausflug der Pensioniertengruppe NWS findet am **Dienstag, 15. Juni 2021**, statt. Abfahrt um 8.00 Uhr in Basel, Busparkplatz Gartenstrasse. Die Reise führt uns nach Brunnen. Unterwegs gibt's einen Kaffeehalt, das Mittagessen im Hotel «Weisses Rössli». Die Rückreise erfolgt entlang dem Vierwaldstättersee via Küsnacht-Sempach.

Kosten: Reiseкар und Mittagessen pro Person Fr. 75.– (ohne Getränke). Bitte Unkostenbeitrag in einem Briefumschlag mit Namen bereithalten und im Car dem Kassier abgeben. Bitte Masken mitnehmen.

Anmeldung: bis spätestens 7. Juni 2021 senden an Willy Schmutz, in den Neumatten 6, 4125 Riehen, oder per E-Mail an willy.schmutz@sunrise.ch (ausnahmsweise auch per Telefon 061 601 54 60). Coronabedingt könnte der Anlass auch verschoben werden. Angemeldete werden direkt benachrichtigt. Eventuelles Verschiebedatum: **Dienstag, 14. September 2021.**

Wanderungen

Sobald der Bundesrat für Veranstaltungen und Restaurantbesuche in Gruppen grünes Licht gibt, werden unsere Wanderungen wieder durchgeführt. Informationen erfolgen über unsere Website und in dieser Zeitung.

Walter Kräutli, Obmann
Pensioniertengruppe Sektion NWS

SEKTION ZÜRICH
PENSIONIERTENGRUPPEWanderprogramm Juni
und Juli 2021

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

Auskunft über die einzelnen Wanderungen erteilen die verantwortlichen Wanderleiter.

1. Juni: Güebelis Heimat

Route: Lenzburg – Egliswil – Seon (Mi).

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

Treffpunkt: Bahnhof Lenzburg; 8.30 Uhr.

Billett: Bahnhof Lenzburg / retour ab Seon.

Wanderleiter:

Viktor Zäch, Tel. 079 812 43 89

6. Juli: Tobelwanderung

Route: Zumikon – Erlenbach (Mi). Distanz / Auf-/Abstieg: 10 km / 219 m / 466 m.

Treffpunkt: Bahnhof Zumikon (Forchbahn); 9.05 Uhr.

Billett: Bahnhof Zumikon / retour ab Bahnhof Erlenbach.

Wanderleiter:

René Fischer, Tel. 079 454 98 70

Absage Carausflug

Der Carausflug vom **Donnerstag, 20. Mai 2021**, findet aufgrund der aktuellen Lage der Pandemie nicht statt.

Der Obmann, Viktor Zäch

GESUCHT: KOLLEGEN
GZW EK 74B

Ich habe wenige Fotos aus unserem EK 74B gefunden und suche die Kollegen, die mit mir die Schule begonnen haben. Auch ist ein Treffen angedacht, sobald dies wieder möglich ist.

Meldet Euch bitte bei:

Benni Gubler,

E-Mail: benni.gubler@gmail.com oder Postadresse: Dorfstrasse 16, 3662 Seftigen.

Ich freue mich auf Eure Rückmeldung.

Mit kollegialen Grüßen
Benni Gubler

EDWIN
SUMMERMATTER

ist am 28. Februar 2021 im hohen Alter von 104 Jahren verstorben. Er war ein mutiger und grosszügiger Mann.

Er lebte ein erfülltes Leben, in guten wie in schlechten Zeiten – und gab so viel, vor allem für seine Familie.

Er wird in unseren Herzen bleiben.

R.I.P. Edwin

Garanto

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

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

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



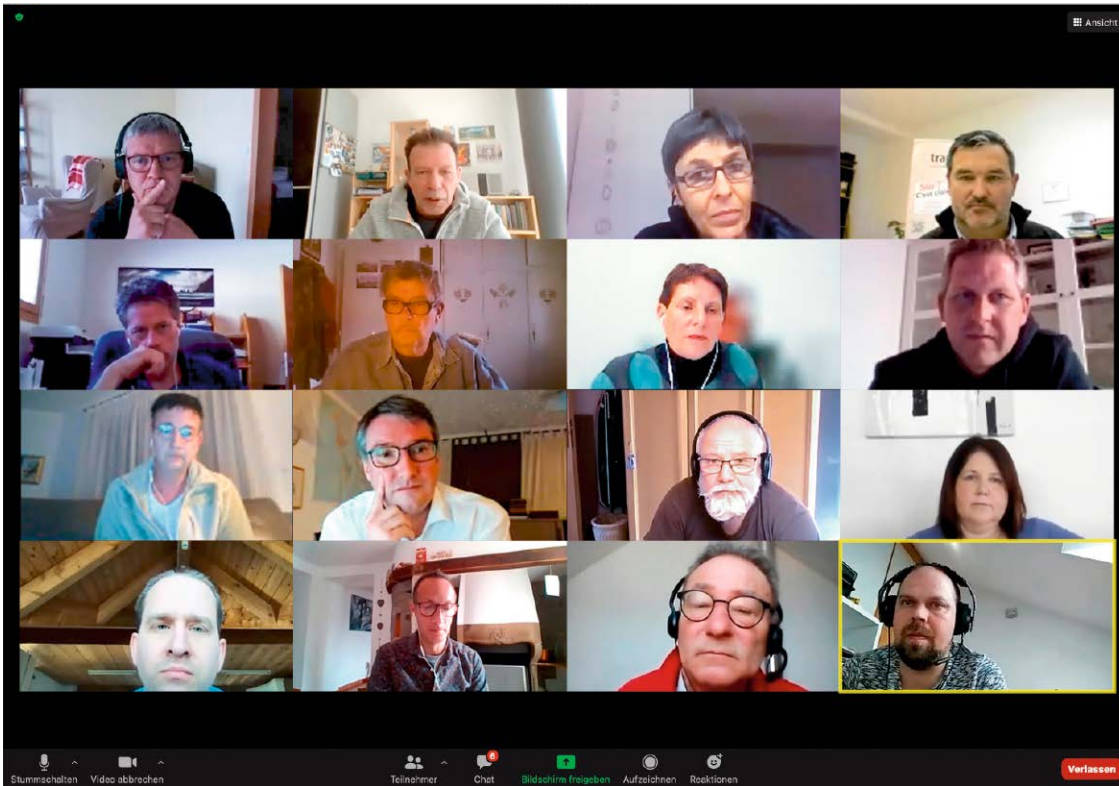
**Werde Mitglied und du erhältst eine Hygienemaske
Deviens membre et tu recevras un masque d'hygiène
Diventa socio e riceverai una mascherina**

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



LES SEMAINES À VENIR SERONT PASSIONNANTES

L'AFD est d'une certaine manière le poisson-pilote de la digitalisation de l'administration. Commencé comme un simple projet informatique, DaziT va conduire à une refonte des profils professionnels, des modes de travail et des conditions d'engagement de quelque 4500 salarié(e)s des douanes. Un projet de cette envergure ne peut être mis en œuvre qu'avec l'appui actif des syndicats et des concerné(e)s.

Cette adhésion ne va pas de soi. Elle implique une véritable intégration de tous les acteurs dans les choix déterminants pour l'avenir, en particulier ceux qui portent sur les conditions de travail. En exigeant de véritables négociations sur un plan social, Garanto joue son rôle.

Ces négociations ne sauraient toutefois se limiter à des vœux, laissés au bon vouloir de l'administration. Et il ne saurait être question pour cette dernière de s'abriter derrière les paragraphes de vagues ordonnances pour refuser de prendre les mesures utiles au personnel. Nous voulons un échange sérieux, structuré, d'égal à égal.

Pour le futur, il s'agira d'abord de définir les conditions de travail, salaires, horaires, indemnités et retraites. Et rapidement, nous devons nous mettre d'accord sur les règles de transfert entre l'ancien et le nouveau système: formation, perspectives professionnelles, cas de rigueur entre autres.

La direction ne pourra minimiser la portée de ces changements d'affectation. Il s'agit à chaque fois d'une modification substantielle des conditions contractuelles des fonctionnaires concerné(e)s. Elle justifie l'application d'un plan social digne de ce nom et adapté aux besoins spécifiques des douanes.

Au final, nos membres devront se prononcer sur le résultat de ces négociations, par le biais d'une votation générale ou par l'intermédiaire de leurs délégués. Ils diront si les futures conditions de travail correspondent à celles qu'on peut attendre d'une administration moderne. Ils contribueront de manière décisive à ce que DaziT soit – ou non – couronné de succès.

*Christian Levrat,
président central de Garanto*

SOUTENONS NOTRE DÉLÉGATION!

Des discussions entre les associations de personnel et le directeur ont lieu sur le plan social de l'AFD depuis le début mai 2021. Après la plus complète réorganisation que l'AFD ait jamais connue, ce sont les conditions de travail du personnel des douanes qui sont en jeu. L'unité des associations de personnel et le soutien actif du personnel des douanes sont donc nécessaires.

En mars 2021, Garanto, transfair et l'APC ont organisé un total de six rondes de discussion pour leurs membres, dans toutes les langues nationales, afin de discuter des demandes à adresser au CD AFD. À cause de la pandémie, les manifestations ont eu lieu en ligne via Zoom. Une

foule de personnes syndiquées s'est informées et a fait part de leurs préoccupations.

Le projet DaziT, lancé comme projet de numérisation, s'est progressivement transformé en une restructuration complète de l'AFD concernant quelque 4500 employé(e)s, dont un grand nombre est inquiet. Des questions se posent sur les futurs salaires, les conditions de travail, les heures de travail et les retraites. Comme syndicat du personnel des douanes, Garanto prend sa responsabilité au sérieux, et contribue à trouver des réponses à ces questions urgentes avec transfair et l'APC. Lors du CD AFD, nous avons appelé à des discussions sur un plan social de l'AFD, qui ont lieu début mai 2021.

Bases de la négociation

Lors des rondes de discussion en ligne en mars 2021, les bases de négociation des associations de personnel pour les discussions avec le CD AFD ont été présentées. Le catalogue complet des revendications est disponible à l'adresse: <https://www.garanto.ch/fr/news/news/plan-social-afd>. Le catalogue complet des revendications comprend des exigences sur les conditions de travail dans les futures structures. Un des points centraux: dans les nouveaux profils professionnels pour le futur personnel de l'Office fédéral des douanes et de la sécurité des frontières (OFDF), le personnel doit désormais cumuler les compétences de garde-frontière et de spécialiste

Suite à la page 9 >

> Suite de la page 8

des douanes. Cela doit conduire à des salaires plus élevés – et donc aussi à une masse salariale plus élevée! Une étude commandée par les associations de personnel a analysé le rapport entre les futurs profils d'exigences et les structures salariales, et est arrivée à la conclusion que les anciennes classes salariales du Cgfr doivent être relevées au niveau des classes salariales des douanes civiles, et qu'au moins la classe salariale 18 doit être obligatoire pour tout le personnel. «Il n'est pas admissible d'attendre toujours plus du personnel sans le rémunérer en conséquence», a déclaré Christian Levrat, président de Garanto. D'autres points concernent les frais et les suppléments, la réglementation du temps de travail pour le personnel irrégulier, les allègements pour le personnel de plus de 50 ans, l'équipement et la réglementation des retraites.

Le catalogue des revendications contient aussi de nombreuses questions concernant le transfert du personnel actuel vers les structures à venir. Il faut renoncer aux licenciements, garantir la sécurité en matière de salaire, de formation et de lieu de travail. Selon Christian Levrat, des exceptions au droit du personnel de la Confédération permettant des règles particulières doivent être créées pour le personnel de l'AFD particulièrement touché. Pour les «cas de rigueur», la retraite anticipée et des indemnités de départ généreuses doivent également être proposées comme options.

Rattrapage en partenariat social

Dans les discussions et négociations, les associations de personnel devraient essayer constructivement de trouver les meilleures solutions pour le personnel, selon Christian Levrat. Cela implique aussi d'être prêt par principe à faire des compromis. Mais si le CD AFD ne prenait pas au sérieux les associations de personnel comme partenaires de négociation, il faudrait augmenter la pression. Le président de Garanto a souligné à plusieurs reprises que les signaux reçus jusqu'ici indiquent une faible disponibilité à négocier. Le CD AFD mène



Les pourparlers avec le CD AFD commencent début mai 2021.

Image: Oliver Klimek/stock.adobe.com

une «politique du fait accompli» et semble comprendre que le partenariat social implique simplement de communiquer les décisions sans les négocier. Christian Levrat estime qu'actuellement les exigences mûrement réfléchies des syndicats sont rejetées comme de simples souhaits.

Mobilisation cruciale

Pour Christian Levrat, il est déjà évident qu'aucun cadeau ne sera fait au personnel. Les solutions judicieuses sont rarement élaborées dans des bureaux. Pour imposer les préoccupations du personnel, il est crucial que le personnel de l'AFD soit informé des effets des restructurations, et que nous convainquions nos collègues de se rallier à nos revendications.

Présidente de l'APC, Barbara Gysi a fait état d'un climat de peur au sein de l'AFD: le personnel hésite à s'exposer avec des revendications sous peine de répression. Plusieurs participant(e)s aux rondes de discussion, qui déclarent avoir été victimes de tracasseries comme des mutations et des gels de promotion, ont confirmé que ces craintes ne sont pas infondées. Même face à de possibles licenciements, la peur et la résignation sont répandues parmi le personnel de l'AFD et rendent la mobilisation difficile. Une personne a souligné

que de nombreux employés âgés adoptent l'attitude «je serai parti avant que ça se passe», que d'autres estiment «que ce ne sera pas si grave, que le poste et le contenu du travail resteront», et qu'il y a enfin un groupe dont la mentalité est «de toute façon, on ne peut rien faire».

Le plan social de l'AFD est-il insuffisant?

Nous avons aussi entendu des voix critiques selon lesquelles le plan social envisagé par l'AFD ne va pas assez loin. Selon une intervention, il limite simplement les dégâts causés par DaziT. Dès le départ, DaziT a été mal conçu, il ne s'agit pas d'un programme de numérisation mais d'automatisation, à la suite duquel les douanes ne seront plus en mesure d'effectuer leurs tâches de contrôle. De nouvelles restructurations, comme l'augmentation des contrôles de personnes et la diminution des contrôles de marchandises prévues dans le premier projet de la nouvelle loi sur les douanes, mettraient aussi en péril le fonctionnement des autorités douanières. La déclaration du directeur de l'AFD selon laquelle la réorganisation de l'AFD est stratégiquement sur la bonne voie a même été perçue comme une moquerie par un participant. Ce dernier affirme que c'est le contraire qui est vrai: du bon travail est actuellement effectué,

mais la direction le dénigre pour des raisons idéologiques. Au lieu de se transformer en police de la Confédération, l'AFD devrait se souvenir de sa valeur comme autorité fiscale qui génère des revenus pour l'État.

Imposer les préoccupations principales des syndicats!

Même si Garanto considère que la restructuration actuelle est problématique à bien des égards, la défense et l'évolution des conditions de travail et des salaires sont au cœur des préoccupations des syndicats. Responsable de la branche Administration publique chez transfair, Matthias Humbel a également lancé un appel en ce sens aux participant(e)s de la manifestation en ligne: les associations de personnel doivent désormais collaborer étroitement afin d'empêcher la détérioration qui menace.

Les pourparlers avec le CD AFD commencent début mai 2021. L'objectif est que les négociations aboutissent à un résultat avant les vacances d'été, mais au plus tard en septembre 2021. Garanto sera représenté par le président central Christian Levrat, par les vice-présidents Angelo Ries, Daniel Gisler, Roberto Messina, ainsi que par la secrétaire centrale Heidi Rebsamen. Engageons-nous et soutenons-les!

Rédaction Garanto

MONSIEUR BOCK, CESSEZ DE METTRE EN DANGER LE PERSONNEL DES DOUANES PAR NÉGLIGENCE!

Cela fait des semaines que Garanto exige l'arrêt immédiat de l'expérience des tournées conjointes des gardes-frontière et du personnel des douanes (cf. boîte à soucis page 18).

Le président central de Garanto, Christian Levrat soulignait le 1^{er} mars 2021 déjà dans un communiqué de presse que le personnel des douanes ne dispose pas d'assez de matériel de protection, qu'il ne se sent pas suffisamment préparé au travail et craint les incidents. Les gardes-frontière aussi se sentent dépassés par la protection des collègues civils non-armés et sans formation suffisante en matière de sécurité.

Voix du personnel de l'AFD

Pour vérifier ce point de vue, la rédaction de Garanto a interrogé les gardes-frontière et le per-

sonnel des douanes dans toutes les régions linguistiques, et a reçu les réponses suivantes:

«L'utilisation du personnel des douanes pour le contrôle des personnes à la frontière n'apporte aucune valeur ajoutée, c'est un gaspillage de ressources.»

«Le déploiement d'équipes conjointes de personnel du Cgfr et des douanes lors des contrôles de personnes n'est pas prévu par les contrats de travail. Il n'est pas non plus couvert par la structure organisationnelle de l'AFD selon la loi sur les douanes actuellement en vigueur. La question de savoir si ces déploiements ne sont pas illégaux fait actuellement l'objet d'un examen.»

«Il n'y a eu qu'un cours d'une journée sur le comportement à adopter lors des contrôles, ce qui est absolument insuffisant.»

«Quatre heures de formation à la sécurité, c'est absolument ridicule. Ce n'est pas pour rien que les gardes-frontière suivent une formation de plusieurs années en matière de sécurité. Les déploiements mixtes mettent en danger la vie des collègues armés et non armés.»

«Les gilets pare-balles et anti-couteaux n'ont été distribués que fin 2020 et au compte-gouttes.»

«L'offre globale de matériel a été insuffisante. Les gilets de protection ont dû être partagés à cause de leur nombre limité à disposition.»

«Les échanges avec nos supérieurs sur les difficultés des contrôles conjoints ont été pratiquement inexistant pendant des mois.»

«L'insécurité et la peur ont toujours été présentes lors des contrôles.»

«Au départ, il était question que les collègues du Cgfr et des douanes travaillent toujours ensemble, mais dans les faits nous, les douaniers, étions seuls 90 pourcent du temps.»

«Le personnel civil n'a pas été préparé à identifier des criminels à la frontière.»

«Personne n'ose se plaindre des nouvelles réglementations, la peur et la résignation régnant au sein du personnel.»

Prendre ses responsabilités, mettre fin à l'expérience!

Face à toutes ces expériences et commentaires, Garanto ne peut qu'en appeler au sens des responsabilités du CD AFD: **Monsieur Bock, cessez immédiatement ces expériences! Ne commencez les contrôles conjoints que lorsque le personnel civil aura accompli une formation SIT comme les gardes-frontière.**

Rédaction Garanto

ARMES DE SERVICES SUR LA CUISSE

Des membres nous ont rapporté qu'en maints endroits, les policiers et policières portent leurs pistolets en haut de la jambe, avec des expériences généralement bonnes. L'AFD aussi devrait envisager d'introduire des étuis pour cuisses.

La douane porte l'arme de service à la hanche, ainsi que d'autres équipements. Les lourdes ceintures de sécurité causent fréquemment des problèmes de santé et sont également gênantes lors de déplacement en véhicule. C'est la raison pour laquelle de nombreux corps de police à l'étranger ont opté pour des étuis pour cuisses (holster). En Suisse aussi, ils semblent s'imposer.

Cas de l'Allemagne

À la police de Rhénanie-du-Nord-Westphalie, les étuis de cuisse étaient à l'origine réservés aux unités spéciales. Aujourd'hui, tous les policiers et policières peuvent choisir entre des étuis pour hanche et cuisse. Comme les holsters cuisse soulagent le dos et la colonne ver-

tébrale, ils sont désormais autorisés pour les patrouilles. Par contre, les armes et autres équipements à hauteur du bassin ne ménageaient pas le dos. Il fallait toujours se pencher pour atteindre le pistolet, avec pour conséquence une situation de vulnérabilité pendant un court instant, ce qui n'est pas le cas avec le holster haut de jambe. La prise en main de l'arme est plus rapide, la main ne doit que se tendre légèrement vers le bas. Les problèmes pelviens dans la voiture aussi ont disparu. En raison des sièges, le holster de hanche appuyait sur le bassin, c'était très inconfortable.

La police du Schleswig-Holstein aussi a reçu de nombreuses plaintes indiquant qu'en voiture, l'étui de hanche appuyait sur l'os de la hanche. Désormais, les policiers sont également autorisés à porter le pistolet sur la cuisse. Les dirigeants de la police ont eu du mal à accepter cette décision, craignant que les officiers aient l'air trop martiaux et ressemblent à des héros du Far West. Mais finalement, les chefs se sont pliés



Image: Stadtpolizei Winterthur

à l'avis des spécialistes en protection de la santé. Le holster cuisse est maintenant disponible pour tous. Jusqu'ici, les réactions sont positives. Les entraînements au tir et sur le terrain ont révélé que cela permet de dégainer une arme facilement et rapidement.

«I Have a Dream»

Les enquêtes de l'AFD auprès des aspirants ont également révélé que la majorité des personnes interrogées préfère les étuis pour cuisse. Parce qu'ils apportent des avantages comme un plus grand confort et une

plus grande liberté de mouvement dans la vie quotidienne: qu'il s'agisse d'opérations stationnaires ou mobiles sur la route, le rail, dans les airs ou en mer.

Lors de la réunion de lancement de DaziT, le directeur Christian Bock a rêvé d'une administration moderne, agile et innovante. Espérons que cela puisse se réaliser. Mais pour cela, le personnel doit également être libéré de ces problèmes de santé, pour pouvoir travailler sans symptômes au fil des ans.

Rédaction Garanto

Comité central

SÉANCES DU CC DES 26 FÉVRIER ET 26 MARS 2021

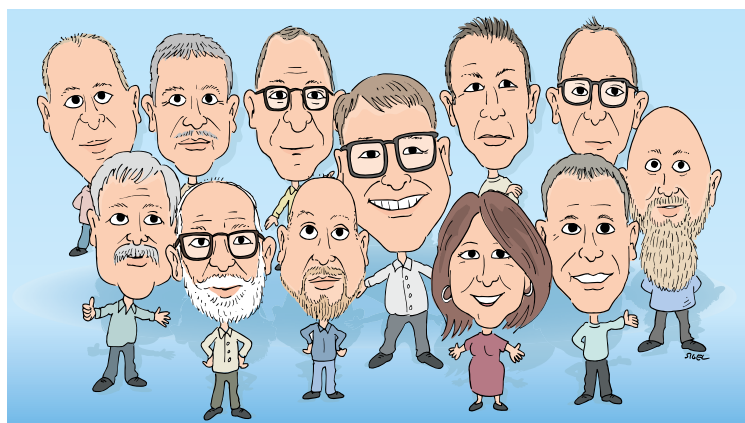


Image: Beat Sigel

Le plan social était l'une des questions principales, portée à l'attention de l'AFD début février 2021 avec la demande d'entamer rapidement des négociations. La réponse de Monsieur Bock ne nous est parvenue que fin février 2021 et avec la perspective de commencer à négocier après Pâques. Mais le CC ne pouvait et ne voulait pas attendre si longtemps pour informer les membres. Le CC a donc décidé d'organiser six événements d'information via Zoom pour présenter les points à tout le personnel de l'AFD, et recueillir des opinions à leur sujet. Davantage d'informations aux pages 8 et 9 de ce journal.

Aspects sécuritaires du déploiement d'équipes mobiles

L'ampleur des plaintes concernant les inquiétudes et les craintes du personnel civil lors du déploiement mobile dans des équipes mixtes a incité le CC à agir. Il a écrit une lettre à Christian Bock en exigeant que ces expériences cessent et que les contrôles conjoints ne reprennent que lorsque le personnel civil des douanes aura suivi la formation SIT. Le public a été informé par un communiqué de presse, qui n'a malheureusement pas reçu l'écho nécessaire en raison de l'agitation au parlement sur la loi Covid-19. Le directeur a joint le document «Règles de l'engagement à 360°» à la réponse à notre lettre. Le CC a discuté de ce document et propose un renforcement des règles. Le sujet sera abordé lors de la prochaine réunion avec les partenaires sociaux le 27 avril 2021.

Partenariat social au niveau local

Le CC souhaite que les problèmes locaux et régionaux puissent être discutés dans les structures appropriées. Le CD AFD a suggéré la modification du mémorandum d'entente. Notre proposition n'a pas été approuvée. Le CD suggère une soumission au département RH de l'AFD. Ce dernier effectuerait alors le tri. Le CC n'a pas accepté cette proposition qui lui paraissait trop bureaucratique. Ce sujet aussi sera discuté le 27 avril 2021.

Les sections de Zurich, Schaffhouse et Rhin se sont entretenues avec le chef de la région Nord-Est. Les trois sections ont élaboré des revendications différentes. Mais le responsable du Nord-Est a estimé qu'à une exception près, il s'agissait d'affaires nationales dont il n'est donc pas responsable. Un débat pour et contre les lignes stratégiques au niveau de la section a eu lieu au CC. Apparemment, le flux d'informations n'est pas satisfaisant. Par conséquent, les membres du comité des sections devraient également avoir accès au forum et au domaine organe de décision.

Comptes 2020

Les comptes CC 2020 ont été clôturés avec un bénéfice considérable. Le comité central a donc adopté une proposition de Victor Luisio visant à investir davantage de moyens financiers dans le recrutement de membres. Le CC a chargé un groupe de travail d'élaborer des propositions en ce sens.

Rafael Leu, membre du CC

Nouvelles brèves

NON ENTRÉE EN MATIÈRE SUR LA CONSULTATION ORCPP DES OFFICES

L'AFD ne veut pas soumettre les futurs aspirantes et aspirants à l'ORCPP. Lors d'une séance avec l'AFD, nous avons été informés brièvement et en passant des changements à venir. Le CC a exprimé son désaccord. Mais nous rejetons cette consultation aussi pour d'autres raisons.

Dans les revendications sur le plan social portées à la connaissance du directeur Christian Bock début février 2021, nous demandons des dispositions spécifiques en matière de retraite que nous voulons négocier. Le projet de modification de l'ORCPP préparé a été décidé dans notre dos par le CD AFD. Le CC estime qu'il s'agit d'une politique du fait accompli que nous ne pouvons accepter. Les dispositions relatives à la retraite sont trop importantes et constituent une question trop centrale.

Pour un réel partenariat social, nous attendions une information préalable complète, ainsi que la négociation d'une solution dans le cadre des discussions sur la réglementation des futures conditions de travail au sein de l'OFDF. Nous avons fait part de notre mécontentement dans une lettre adressée au directeur Christian Bock, signée par les président(e)s des trois associations concernées.

CHANGER D'HABITS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Lancée en automne 2018, la campagne du SSP a déjà remporté des succès dans des hôpitaux de Suisse alémanique, dont le récent procès devant le tribunal des prud'hommes du canton de Zurich. Le temps pour se changer à l'hôpital de Bülach doit être compensé rétroactivement depuis 2016. Le 18 mars 2021, une dénonciation pour violation de la Loi sur le travail est déposée par le syndicat SSP auprès des Inspections du travail de plusieurs cantons de Suisse romande, afin de dénoncer cette situation. Nous gardons le sujet à l'esprit et soumettrons une proposition à l'AFD en temps opportun.

PROCÉDURE DE NOMINATION AU NIVEAU LOCAL

Garanto a été informé du processus. Nous avons exigé la publication de tous les postes et la suppression des appels perçus comme injustes et arbitraires. Nous avons reçu de nombreuses réactions négatives à la procédure de nomination de l'État-major. Cette préoccupation a été prise en compte. Garanto considère que la procédure de nomination du personnel est bien préparée et n'a rien à objecter. Nous espérons maintenant que les procédures de candidature seront équitables, que le personnel âgé aura également une chance, et qu'aucun membre actif de Garanto ne sera discriminé.

NOUVELLES INTERVENTIONS INTÉRESSANTES DÉPOSÉES AU CONSEIL NATIONAL

Le dernier jour de la session de printemps 2021, deux interventions ont encore été déposées. Regula Rytz a posé des questions sur le développement de l'AFD et sur la nouvelle loi sur les douanes. Elles peuvent être consultées sur www.parlament.ch avec les numéros 21.3421 et 21.3422.

SIX MILLIONS DE FRANCS DE PRIMES DE PRESTATION EN MOINS VERSÉES

Une comparaison des primes de prestation versées en 2020 et 2019 montre que l'an dernier le personnel de la Confédération a reçu six millions de francs en moins. Le GI du personnel de la Confédération a mis ce fait sur la table lors du dernier entretien avec l'OFPER. Les responsables RH des départements présents ont déclaré que les primes de prestation devaient être accordées avec retenue, au vu de la situation économique générale.

Cela signifie que le personnel de la Confédération a déjà en 2020 plus que participé aux efforts d'économie.

Rédaction Garanto

Interview

FIER DE GARANTO

La pandémie se poursuivant, c'est sur Zoom que je rencontre Rafael Leu, membre du comité central de Garanto.

Rafael Leu est spécialiste de douane au bureau de douane de Zurich. Il travaille principalement à Urdorf à la poste des colis ou à Mülligen au bureau de poste des lettres. Il aime avertir ses connaissances et amis en plaisantant: «Attention, quand vous commandez quelque chose, ça pourrait finir sur mon bureau!» Bien qu'avec un nombre d'envois atteignant le million par jour à Mülligen, on ne puisse en contrôler qu'une partie, de nombreux contrôles ponctuels sont effectués, les envois sont vérifiés en cas de soupçon et les informations sur la valeur sont examinées d'un œil critique. Cela s'applique aux colis marqués en vert, c'est-à-dire déclarés exempts de droits, ainsi qu'à ceux marqués en rouge, soumis à des droits. En cas de divergences manifestes, une demande de valeur est envoyée au destinataire. Le dédouanement est immédiatement corrigé si lors du contrôle, on découvre une facture officielle qui diffère des déclara-

tions. Rafael s'émerveille de la diversité de ses découvertes lors de l'inspection des envois: «On trouve quasiment de tout: armes, drogues, médicaments, etc. C'est ce qui rend la chose passionnante!» Par exemple, il a trouvé 30 T-shirts contrefaits d'un propriétaire de marque. À l'aide de documents internes, il a pu prouver que les produits étaient des faux, si bien que le revendeur a été dénoncé à la police.

Engagement syndical

Rafael fête bientôt son vingtième anniversaire de service. Il reste un douanier enthousiaste et dirige aussi des collègues au travail. Pendant toute la pandémie, son équipe était bien sûr sur le terrain. Rafael ne regrette pas que le télétravail soit impossible au bureau de douane postal. Il apprécie le contact direct avec ses collègues, trouve qu'en ligne les relations interpersonnelles perdent en qualité.

Après avoir suivi de 1999 à 2001 la formation classique de l'époque, l'école d'administration et des transports de Suisse centrale à Lucerne, Rafael a commencé sa carrière à la



Rafael Leu, membre du comité central de Garanto

douane en 2001. Les premières années, il travaillait à Muttenz (trafic de fret) jusqu'à ce qu'il passait à la douane de Zurich en 2008. Membre actif de Garanto par évidence dès le début, il s'est engagé dès 2013 comme membre du comité, et plus tard en tant que vice-président de Garanto Zurich. Lorsque le président Thomas Affolter a démissionné en juin 2016, il a repris la direction de la région de Zurich jusqu'à ce qu'il passe finalement au comité central en 2020. Selon Rafael, le travail au sein du comité central est un peu plus intense, mais il apprécie davantage le travail factuel en arrière-plan, l'écriture et la communication que l'apparition en public, la présidence et la direction.

En tout cas, le travail de Garanto est plus important que jamais, selon Rafael. Avec la restructuration en cours, DaziT, le plan social, nous sommes confrontés à de nombreux défis syndicaux. Il ne voit pas non plus d'un bon œil l'armement prévu de l'ensemble du personnel douanier dans le cadre des nouveaux profils professionnels. Il trouve important que la lutte syndicale inclue également le travail médiatique et le lobbying dans les parlements. «Christian Levrat est la meilleure chose qui pouvait nous arriver!» Garanto aurait désormais un bien meilleur réseau au parlement ainsi qu'auprès du public. Rafael est fier de ce que Garanto a déjà obtenu pour le personnel douanier et continue à obtenir. Mais il s'inquiète que le recrutement de jeunes pour le syndicat de-

vient toujours plus difficile. Qu'ils semblent penser davantage en termes de profit est probablement dû à l'esprit du temps. Il faudrait élaborer une stratégie publicitaire offensive s'adressant spécifiquement aux jeunes pour qu'ils s'enthousiasment pour l'engagement syndical.

Chez lui en Suisse centrale, voyage en train

Après avoir grandi en ville de Lucerne, Rafael vit depuis trois ans et demi dans sa propre maison à Gisikon-Root. La campagne de Suisse centrale lui a toujours été chère, à cause de ses passe-temps, la randonnée en été et le snowboard en hiver. Même lorsqu'il travaillait dans le nord-ouest de la Suisse, il rentrait chez lui le week-end. Notamment pour pouvoir assister aux matchs au stade de hockey sur glace, comme fan inconditionnel de l'EV Zug.

Mais qui croit que Rafael rechigne à quitter la Suisse centrale se trompe. Un passe-temps qui l'emmène toujours très loin est le voyage en train. Chaque pays a ses propres charmes. Animé par des intérêts techniques, il apprécie particulièrement les voyages sur des lignes secondaires non électrifiées dans les pays voisins de la Suisse. Mais pour sa passion, Rafael est prêt à franchir des frontières lointaines. Par exemple, il a découvert le réseau ferroviaire finlandais lors d'un match à l'extérieur, entre «son» équipe EV Zug et Hämeenlinnan Pallokerho.

Johannes Gruber



CHÈRE SYLVIE

Je t'écris ces quelques lignes au nom de Garanto, section Bern-Innerschweiz, dont tu étais membre depuis de très nombreuses années, mais plus spécialement au nom de notre amitié. Malheureusement la maladie t'a rattrapée et tu es partie bien trop tôt! Ce fut un choc pour tous!

J'ai eu le plaisir de travailler à tes côtés durant plusieurs années et surtout la chance de partager de très beaux moments d'amitié avec toi. Ces instants-là resteront à jamais gravés dans ma mémoire.

La section Bern-Innerschweiz se joint à moi pour adresser ses sincères condoléances à toute ta famille!

Au revoir Sylvie!

Nelly Galeuchet
Section Bern-Innerschweiz

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



SOSTENIAMO LA NOSTRA DELEGAZIONE!

A inizio maggio 2021 partono i colloqui tra le associazioni del personale e il direttore dell'AFD in merito al piano sociale. Si tratta di discutere le condizioni di lavoro dopo la più vasta riorganizzazione mai subita dall'AFD. In questo contesto sono più importanti che mai l'unità delle associazioni e il sostegno attivo del personale.

Nel corso del mese di marzo 2021 Garanto, transfair e APC hanno organizzato con i loro soci sei incontri su scala nazionale per discutere le rivendicazioni da presentare al comitato

direttivo dell'AFD. Nel rispetto delle norme anti-Covid-19 gli incontri si sono svolti via Zoom. Molti membri hanno colto l'occasione per saperne di più e per esporre le loro riflessioni.

Il progetto di digitalizzazione DaziT, che ha interessato circa 4500 persone, si è trasformato progressivamente in una vasta ristrutturazione dell'AFD e ha creato grande incertezza. I maggiori dubbi riguardano i salari, le condizioni di lavoro, gli orari di lavoro e le rendite. Insieme a transfair e APC, Garanto si assume le proprie responsabilità e si aspetta delle risposte a queste domande urgenti. In particola-

re chiede al comitato direttivo dell'AFD di discutere il piano sociale. I colloqui sono previsti a inizio maggio 2021.

Basi negoziali

Durante gli incontri online in marzo 2021 il sindacato ha esposto ai soci le basi negoziali per la discussione con il comitato direttivo dell'AFD. Insieme ai partner ha elaborato un catalogo esaustivo (consultabile al link: <https://www.garanto.ch/it/news/news/piano-sociale-afd>) che contiene rivendicazioni sulle condizioni di lavoro nelle future strutture.

LE PROSSIME SETTIMANE SARANNO APPASSIONANTI

In un certo senso l'AFD è il pesce pilota della digitalizzazione nell'Amministrazione. Cominciato come un semplice progetto informatico, DaziT ridefinirà completamente i profili professionali, le modalità di lavoro e le condizioni di intervento dei 4500 dipendenti doganali. Un progetto di questa portata può tuttavia essere attuato solo con l'appoggio attivo dei sindacati e di tutte le parti coinvolte.

Questo appoggio non è scontato. Implica una vera integrazione di tutti gli attori nelle scelte fondamentali per il futuro, in particolare in quelle che riguardano le condizioni di lavoro. Chiedendo negoziati veri sul piano sociale, Garanto fa la sua parte.

Questi negoziati non possono tuttavia limitarsi a una serie di desideri, lasciati alla discrezione dell'Amministrazione che non può più nascondersi dietro ordinanze vaghe per rifiutarsi di adottare misure nell'interesse del personale. Vogliamo uno scambio serio, strutturato, tra pari.

In ottica futura bisognerà dapprima definire le condizioni di lavoro, i salari, gli orari, le indennità e le pensioni. Dovremo inoltre accordarci sulle regole per il passaggio dal vecchio al nuovo sistema, in particolare su quelle riguardanti la formazione, le prospettive professionali e i casi di rigore.

La direzione non potrà minimizzare la portata di questi cambiamenti. Partendo dal principio che per il personale si tratta ogni volta di una modifica sostanziale delle condizioni contrattuali, si giustifica ampiamente l'applicazione di un piano sociale degno di tal nome e adeguato alle esigenze specifiche della dogana.

Alla fine, i nostri soci dovranno pronunciarsi sul risultato dei negoziati attraverso una votazione generale o con l'intermediazione dei loro delegati. Sarà l'occasione per dire se le future condizioni di lavoro corrispondono a quelle che ci si può attendere da un'amministrazione moderna e se daranno un contributo decisivo al successo – o meno – di DaziT.

*Christian Levrat,
presidente centrale di Garanto*

Segue alla pagina 14 >

> Segue della pagina 13

Tra i principali temi in discussione vi è il fatto che i nuovi profili professionali dell'Ufficio federale della dogana e della sicurezza dei confini (UDSC) prevedono sia competenze di guardia di confine che di funzionario tecnico. Questo aspetto dovrebbe comportare un aumento della massa salariale totale. Da quanto emerge da uno studio commissionato dalle associazioni del personale, che ha analizzato il rapporto tra i futuri profili e le strutture salariali, le classi attuali per le guardie di confine devono essere equiparate a quelle della carriera civile e deve essere prevista almeno la 18ª classe per tutto il personale. Per il presidente di Garanto Christian Levrat non è ammissibile che ci si aspetti sempre di più dal personale senza concedere una ricompensa adeguata. Altri oggetti in discussione sono le spese e i supplementi, le disposizioni in materia di orario di lavoro con turni irregolari, le agevolazioni per i dipendenti over 50, l'equipaggiamento e le norme sul pensionamento.

Il catalogo dedica ampio spazio anche agli aspetti riguardanti il passaggio alle nuove strutture. Invita a rinunciare ai licenziamenti e a garantire salari, formazione e luogo di servizio. Secondo Levrat, bisogna prevedere eccezioni al diritto federale in materia di personale per i dipendenti dell'AFD più toccati dalla riorganizzazione come pure opzioni al pensionamento anticipato e accordi generosi per i casi di rigore.

Sostenere il partenariato sociale

Per Christian Levrat le associazioni del personale devono cercare attraverso colloqui e negoziati di trovare in modo costruttivo le soluzioni migliori per il personale. Ciò significa prima di tutto disponibilità al compromesso. Se però il comitato direttivo dell'AFD dovesse fare orecchie da mercante, bisognerà esercitare pressione. Il presidente di Garanto ha più volte affermato che i segnali finora raccolti non lasciano supporre grande disponibilità al negoziato. Anzi, il comitato direttivo dell'AFD pratica una politica «dei fatti compiuti», nel senso che usa il partenariato sociale per comunicare le decisioni prese invece che per negoziarle. Le richieste sindacali,



A inizio maggio 2021 partiranno i colloqui con il comitato direttivo dell'AFD.

Immagine: Oliver Klimek/stock.adobe.com

per quanto accuratamente ponderate, vengono liquidate alla stregua di semplici capricci.

L'importanza della mobilitazione

È chiaro che al personale non verranno fatte concessioni. Come ben sappiamo, le soluzioni ragionevoli non vengono sviluppate alla scrivania. Se vogliamo che le nostre richieste vengano ascoltate, è importante informare tutti i dipendenti dell'AFD sulle conseguenze delle ristrutturazioni e convincerli della necessità di sostenere il sindacato.

La presidente di APC Barbara Gysi parla di un clima di paura in seno all'AFD. I dipendenti hanno paura di esporsi nel timore di rappresaglie. Che non si tratta di timori infondati, lo hanno confermato anche diversi partecipanti agli incontri online che hanno raccontato le angherie subite come trasferimenti e mancate nomine. Anche la paura di un possibile licenziamento e la rassegnazione sono ampiamente diffuse e ostacolano la mobilitazione. Molti collaboratori più anziani si consolano al pensiero che «quando arriverà sarò già in pensione». Altri invece ritengono «che non sarà poi così grave e i posti non verranno

smantellati». Ci sono infine quelli più rassegnati che si crogiolano nel «non possiamo comunque farci nulla».

Il piano sociale dell'AFD sarà sufficiente?

Ci sono però anche voci critiche per le quali il piano sociale proposto dall'AFD non è sufficiente. Secondo alcuni, basterà appena a limitare il danno provocato da DaziT, un programma partito male che non mira alla digitalizzazione ma piuttosto all'automatizzazione delle procedure e che non permetterà più alla dogana di svolgere i propri compiti di controllo. Anche altre ristrutturazioni, ad esempio il rafforzamento dei controlli delle persone e uno smantellamento dei controlli delle merci, come previsto dalla prima bozza della nuova legge sulle dogane, metterebbero a repentaglio l'essenza delle autorità doganali. La dichiarazione del direttore dell'AFD, secondo cui la riorganizzazione è strategicamente sulla buona strada, è stata ritenuta quanto meno presuntuosa. Il contrario corrisponderebbe molto di più alla realtà visto che per motivi ideologici la direzione sminuisce il buon lavoro prestato. Invece di mirare a diventare una polizia federale, l'AFD dovrebbe concentrarsi sul

suo valore di autorità fiscale che assicura allo Stato le entrate necessarie.

Spazio alle priorità sindacali

Garanto ritiene che le ristrutturazioni in corso siano problematiche da molti punti di vista. Il suo obiettivo rimane tuttavia focalizzato sulla difesa e sull'ulteriore sviluppo delle condizioni di lavoro e dei salari.

In questo senso Matthias Humbel, responsabile settoriale per l'amministrazione pubblica presso transfair, ha lanciato un appello ai partecipanti agli incontri online ricordando loro che le associazioni del personale devono serrare i ranghi per evitare i peggioramenti che si profilano all'orizzonte.

A inizio maggio 2021 partiranno i colloqui con il comitato direttivo dell'AFD. Ci aspettiamo un risultato prima delle vacanze estive ma al più tardi entro settembre 2021. Per Garanto partecipano ai negoziati il presidente centrale Christian Levrat, i vicepresidenti Angelo Ries, Daniel Gisler e Roberto Messina e la segretaria centrale Heidi Rebsamen. Non stiamo a guardare: diamo loro il sostegno necessario.

Redazione Garanto

SIGNOR BOCK, LA SMETTA DI METTERE A REPENTAGLIO LA SICUREZZA DEL PERSONALE DOGANALE!

Garanto chiede da settimane lo stop immediato dell'esperimento che prevede interventi congiunti tra guardie di confine e personale tecnico (cfr. la cassetta dei crucci a pagina 18).

Christian Levrat, presidente centrale di Garanto, ha segnalato già il 1° marzo 2021 in un comunicato stampa che il personale tecnico non dispone dell'equipaggiamento di sicurezza necessario, non è preparato ai compiti da svolgere e non saprebbe gestire eventuali problemi. Anche le guardie di confine si sentono sotto pressione visto che devono proteggere colleghi che non dispongono di un'arma né della formazione richiesta a livello di sicurezza.

Le voci del personale dell'AFD

Per verificare queste considerazioni, la redazione ha inter-

pellato il personale uniformato e quello della carriera civile di tutte le regioni linguistiche. Ecco alcune risposte:

«La collaborazione del personale tecnico nei controlli delle persone al confine non apporta alcun valore aggiunto. È uno spreco di risorse.»

«I team misti tra Cgcf e personale tecnico per i controlli delle persone non è previsto dai contratti di lavoro e tanto meno rientra nella struttura organizzativa dell'AFD prevista dalla legge sulle dogane in vigore. Occorre valutare la legittimità di questi interventi.»

«Sul comportamento da tenere durante un controllo è stato organizzato un corso di una giornata, ampiamente insufficiente.»

«Quattro ore di formazione sulla sicurezza sono assolutamente

ridicole. Ci sono buone ragioni per le quali le guardie di confine hanno dovuto seguire anni di formazione. I team misti mettono a repentaglio la vita dei colleghi armati e di quelli senz'arma.»

«I giubbotti antiproiettile e antitaglio sono stati distribuiti solo a fine 2020 e solo a singoli agenti.»

«Il materiale disponibile è insufficiente. I giubbotti di protezione non bastano e gli agenti hanno dovuto dividerseli.»

«Per mesi non c'è praticamente stato nessuno scambio con i nostri superiori sulle difficoltà riscontrate durante i controlli congiunti.»

«L'insicurezza e la paura contraddistinguono l'attività di controllo.»

«Inizialmente si è detto che Cgcf e dogana civile avrebbero colla-

borato ma di fatto noi dipendenti tecnici siamo soli nel 90 per cento del tempo.»

«Il personale della carriera civile non è pronto a individuare i criminali al confine.»

«Nessuno si azzarda a criticare le nuove disposizioni. Tra il personale serpeggiano paura e rassegnazione.»

Prendersi le proprie responsabilità, porre fine agli esperimenti!

Davanti a tutte queste esperienze e feedback Garanto si appella al senso di responsabilità del comitato direttivo dell'AFD: **Direttore Bock, fermi immediatamente questi esperimenti! Riprenda i controlli congiunti solo quando il personale della carriera civile avrà seguito una formazione SIT adeguata come le guardie di confine.**

Redazione Garanto

L'ARMA DI SERVIZIO ALLA COSCIA

Alcuni soci ci hanno segnalato che gli agenti di molti corpi di polizia portano la pistola alla coscia. Le esperienze sono positive. Anche l'AFD dovrebbe valutare la possibilità di introdurre le fondine cosciali.

In dogana l'arma di servizio si porta in vita, accanto al resto dell'equipaggiamento. Il cinturone, con il suo peso, provoca tuttavia molti problemi di salute e non è molto pratico in auto. La fondina cosciale, in uso in molti corpi di polizia esteri e svizzeri, sembra riscuotere ampi consensi.

Diamo un'occhiata alla Germania

La polizia della Renania settentrionale-Vestfalia permetteva inizialmente l'uso delle fondine cosciali solo per le unità speciali, ma nel frattempo tutti gli agenti possono scegliere tra la fondina cosciale e la fondina da cintura. La fondina cosciale alleggerisce

il peso sulla schiena e sulla colonna vertebrale ed è ammessa anche per il servizio di polizia stradale. Diversamente dal cinturone che è poco pratico in auto e costringe l'agente che vuole impugnare l'arma a un movimento che per un attimo ne riduce la stabilità, la fondina cosciale permette di impugnare agevolmente la pistola e non pone problemi in posizione seduta.

Anche gli agenti della Slesia-Holstein usano la fondina cosciale dopo che molti si sono lamentati del fatto che la fondina da cintura in auto premeva sul bacino. I vertici della polizia hanno tentennato a lungo prima di decidere poiché temevano di dare agli agenti un'immagine troppo simile a quella dei pistoleri del vecchio West. Alla fine hanno tuttavia seguito i consigli degli esperti di protezione della salute. I feedback sull'uso della fondina cosciale sono finora positivi. In particolare è più semplice estrarre l'arma.



Immagine: Stadtpolizei Winterthur

«I Have a Dream»

Anche dai sondaggi condotti dall'AFD tra gli aspiranti emergenti che la maggior parte degli interpellati preferisce la fondina cosciale che offre un maggiore comfort e più libertà di movimento sia per gli interventi mobili che per quelli stazionari in tutti i generi di traffico (ferroviario, stradale, aereo, lacuale).

Durante la seduta per il kick off di DaziT il direttore Bock ha affermato di sognare un'amministrazione moderna, agile e innovativa. Speriamo che il suo sogno si possa effettivamente realizzare ma a tal fine bisogna anche andare incontro al personale e permettergli di lavorare a lungo senza dolori e senza problemi di salute.

Redazione Garanto

Comitato centrale

UN RESOCONTO DELLE SEDUTE DEL 26 FEBBRAIO E DEL 26 MARZO 2021

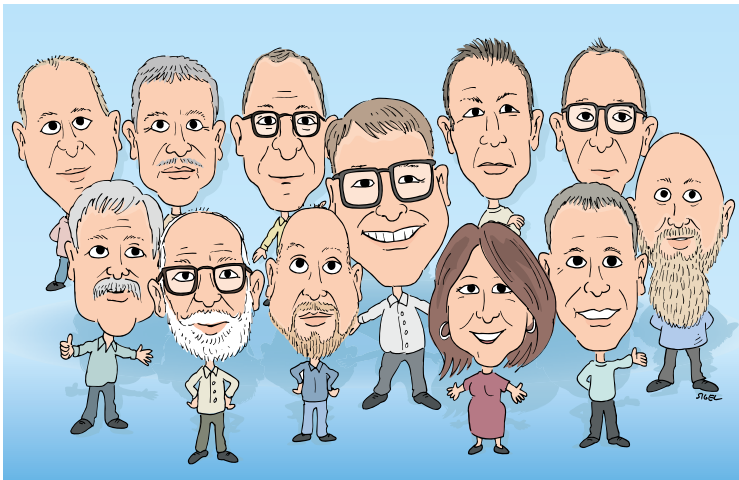


Immagine: Beat Sigel

Uno dei principali temi in discussione era il piano sociale presentato a inizio febbraio 2021 con la preghiera di aprire al più presto i negoziati. La risposta del signor Bock ci è tuttavia arrivata solo a fine febbraio 2021 ma fissava già dopo Pasqua l'avvio delle trattative. Non volendo né potendo aspettare tanto a lungo per informare i soci, il cc ha deciso di organizzare sei incontri via Zoom per presentare i punti essenziali del piano sociale e sentire il parere della base. I dettagli sono pubblicati alle pagine 13 e 14 di questa edizione.

Sicurezza durante gli interventi dei team mobili

La portata delle preoccupazioni e dei timori espressi dai collaboratori della carriera civile in merito agli interventi mobili da svolgere in team misti ha indotto il cc ad agire. Abbiamo quindi scritto una lettera al direttore Bock invitandolo a interrompere questi esperimenti e a riprenderli solo quando il personale tecnico disporrà di un'adeguata formazione SIT. Il pubblico è stato informato con un comunicato stampa che purtroppo a causa della confusione creata dalle norme anti-Covid-19 non ha avuto la necessaria risonanza in Parlamento. Il direttore Bock ha allegato alla sua risposta il documento sulle prescrizioni di intervento «Einsatzregeln 360°». Il cc ne ha discusso e propone un inasprimento. Ritourneremo sulla questione in occasione del prossimo incontro con i partner sociali previsto il 27 aprile 2021.

Partenariato sociale a livello locale

Al cc sta particolarmente a cuore la possibilità di discutere i problemi regionali e locali nelle rispettive strutture. Il comitato direttivo dell'AFD ha elaborato una modifica del Memorandum of Understanding. La nostra proposta non è stata approvata. Il comitato direttivo ha suggerito di contattare la divisione HR AFD che avrebbe provveduto al triage. Il cc non è entrato nel merito ritenendo la procedura troppo onerosa. Anche questo tema sarà oggetto di discussione durante l'incontro del 27 aprile 2021.

Le sezioni di Zurigo, Sciaffusa e Reno hanno incontrato il capo della regione Nord-Est e gli hanno sottoposto diverse richieste. Il capo Nord-Est ha tuttavia ritenuto che fossero tutte, con una sola eccezione, questioni di natura nazionale e che quindi non rientrassero nelle sue competenze. Il cc ha discusso pro e contro della strategia a livello sezionale. Apparentemente il flusso delle informazioni non è soddisfacente. Si consiglia quindi di dare ai membri dei comitati sezionali la possibilità di accedere al forum e all'area riservata.

Conti 2020

Visto l'utile con il quale hanno chiuso i conti 2020, il comitato centrale ha deciso di accogliere la proposta di Victor Luisio di investire di più nel reclutamento di nuovi soci. Il cc ha incaricato il gruppo di lavoro di elaborare proposte in questo senso.

Rafael Leu, membro cc

In breve

NON ENTRATA IN MATERIA PER LA CONSULTAZIONE OPPCPERS

L'AFD non intende assoggettare i futuri aspiranti all'OPPCPers. Durante una seduta con l'AFD siamo stati informati brevemente sull'imminente cambiamento che il cc non condivide. Per questo respingiamo la consultazione.

A inizio febbraio 2021 il direttore Bock ha ricevuto il piano sociale. Noi chiediamo ordinamenti specifici in materia di pensionamento e li vogliamo negoziare. Il progetto per la modifica dell'OPPCPers è stato approvato dal consiglio di direzione dell'AFD senza consultarci. Il cc ritiene che questa politica del «fatto compiuto» sia inaccettabile tanto più che il pensionamento è un tema fondamentale. Chi prende sul serio il partenariato sociale avrebbe fornito informazioni esaustive e avrebbe intavolato negoziati per trovare una soluzione sulle condizioni di lavoro all'UDSC e il loro disciplinamento.

Abbiamo espresso il nostro disappunto al direttore Bock in una lettera firmata dai presidenti delle tre associazioni.

IL TEMPO PER CAMBIARSI È TEMPO DI LAVORO

La campagna della VPOD, avviata nell'autunno 2018, ha permesso di raccogliere alcuni successi negli ospedali della Svizzera tedesca. Ne è un esempio la causa intentata davanti al tribunale del lavoro del Canton Zurigo contro l'ospedale di Bülach che dovrà rimborsare con effetto retroattivo dal 2016 il tempo di cambiarsi. Il 18 marzo 2021 la VPOD ha inoltre avviato una serie di azioni legali davanti agli ispettorati cantonali del lavoro della Romandia. Da parte nostra, terremo presente la tematica e a tempo debito interverremo presso l'AFD.

OCCUPAZIONE DI POSTI A LIVELLO LOCALE

Garanto è stato informato sulla procedura. Abbiamo chiesto di mettere a concorso tutti i posti e di rinunciare alle nomine poiché sono considerate inique e arbi-

trarie. Per l'occupazione di posti a livello di quadro abbiamo ricevuto molte reazioni negative e abbiamo deciso di affrontare la questione. Garanto ritiene che la procedura sia ben preparata e non la mette in discussione. Spera tuttavia che la procedura di candidatura si svolga in modo corretto, che anche i collaboratori più anziani abbiano una possibilità e che i soci attivi di Garanto non vengano discriminati.

NUOVI INTERESSANTI INTERVENTI DEPOSITATI IN CONSIGLIO NAZIONALE

L'ultimo giorno della sessione primaverile 2021 sono state depositate due interessanti interpellanze. Regula Rytz ha interpellato il Consiglio federale sull'evoluzione dell'AFD e sulla nuova legge sulle dogane. Le interpellanze numero 21.3421 e 21.3422 possono essere consultate al link www.parlament.ch.

CORRISPOSTI MENO PREMI DI PRESTAZIONE

Da un confronto tra i premi di prestazione corrisposti nel 2019 e nel 2020 emerge che lo scorso anno il personale federale ha percepito sei milioni di franchi in meno. La Comunità di interessi del personale federale ne ha parlato con l'UFPER in occasione dell'ultimo incontro. I capi delle risorse umane dei dipartimenti presenti hanno ammesso che alla luce della situazione economica globale i premi di prestazione sono stati concessi con grande moderazione.

Possiamo quindi affermare che per il 2020 il personale federale ha già dato il proprio contributo al risparmio.

Redazione Garanto

La prossima edizione di «Garanto» uscirà il 2 luglio 2021

Intervista

ORGOGLIOSO DI GARANTO

Visto il perdurare della pandemia ho incontrato Rafael Leu, membro del comitato centrale, via Zoom.

Rafael Leu è specialista doganale all'ufficio di dogana-posta di Zurigo. La sua attività si concentra soprattutto presso la Posta pacchi a Urdorf o a Mülligen presso la Posta lettere. Con amici e conoscenti scherza volentieri: «Attenzione a cosa ordinate. Potrebbe finire sulla mia scrivania!» A Mülligen transitano fino a un milione di invii al giorno. Impossibile controllarli tutti. Vengono però effettuati molti controlli per campione o se esiste un motivo di sospetto. Anche i valori indicati sono controllati con particolare attenzione, sia che si tratti

di pacchi con l'etichetta verde, ossia in esenzione da tributi, sia di pacchi con l'etichetta rossa assoggettati a tributi. In caso di divergenze manifeste si chiedono chiarimenti al destinatario. Lo sdoganamento viene corretto anche nei casi in cui durante il controllo si trova una fattura ufficiale che diverge dai dati indicati. Rafael è sempre sorpreso dalla varietà degli invii che gli passano tra le mani: «Mi capita di tutto, armi, droga, medicamenti. Questo è l'aspetto davvero interessante del mio lavoro. Una volta ho trovato una trentina di magliette contraffatte di un noto marchio. Grazie alla nostra documentazione ho potuto dimostrare la contraffazione e denunciare il commerciante.»



Rafael Leu, membro del comitato centrale di Garanto.

L'impegno sindacale

Presto Rafael festeggerà i 20 anni di servizio. Il suo lavoro gli piace ancora molto e si occupa volentieri anche dei colleghi con meno esperienza. Il suo team ha continuato a lavorare in presenza nonostante la pandemia: il telelavoro non è possibile ma per Rafael non è affatto un problema. Ama il contatto diretto con i colleghi e ritiene che le riunioni online tolgano qualcosa all'aspetto umano.

Rafael ha iniziato la sua carriera in dogana nel 2001 seguendo il percorso classico della scuola cantonale di amministrazione che ha frequentato a Lucerna dal 1999 al 2001. Ha trascorso i primi anni a Muttenz (traffico merci). Nel 2008 si è trasferito a Zurigo. Ha aderito da subito a Garanto. Nel 2013 è stato eletto nel comitato sezionale, di cui è stato vicepresidente. Nel giugno 2016, con le dimissioni del presidente Thomas Affolter ha assunto la presidenza finché nel 2020 non è stato nominato nel comitato centrale. Una carica impegnativa ma il lavoro dietro le quinte, lo scrivere e la comunicazione, rientrano più nelle sue corde delle apparizioni pubbliche, della presidenza e della conduzione.

Per Rafael l'attività di Garanto è più importante che mai: le ristrutturazioni in atto, DaziT, il piano sociale... insomma, le sfide non mancano. Anche il fatto che il nuovo profilo professionale preveda che il personale della carriera tecnica sia armato pone qualche problema. È quindi importante che la lotta sindacale includa l'attività con i media e di lobby in Parlamento. «L'arrivo di Christian Levrat è la cosa migliore che potesse capitarci! Ci permet-

te di beneficiare di una rete molto migliore sia in Parlamento che davanti all'opinione pubblica.» Rafael è orgoglioso di ciò che Garanto è riuscito a fare per il personale doganale e per quello che continua a ottenere, ma è anche preoccupato per la difficoltà di riuscire a coinvolgere i giovani, apparentemente sempre più orientati al profitto. È probabilmente lo spirito dei tempi. Forse sarebbe opportuno lanciare un'offensiva pubblicitaria pensata proprio per i giovani, per invogliarli a impegnarsi sul piano sindacale.

Radici nella Svizzera centrale, ma sempre sui binari

Cresciuto nella città di Lucerna, da tre anni e mezzo Rafael vive a Gisikon-Root. Per i suoi hobby, l'escursionismo in estate e lo snowboard in inverno, si sente molto legato ai paesaggi della Svizzera centrale. Quando per lavoro si è trasferito nella Svizzera nord-occidentale, tornava a casa tutti i finesettimana, non da ultimo per seguire le partite casalinghe della sua squadra di hockey, lo Zugo.

Chi pensa però che Rafael lasci mal volentieri la Svizzera centrale, si sbaglia. Un'altra sua passione lo porta spesso in giro per il mondo: le ferrovie, un mezzo di trasporto che ha le proprie specificità in ogni angolo di mondo. Affascinato dagli aspetti tecnici, Rafael apprezza soprattutto i viaggi sulle linee secondarie non elettrificate nei Paesi limitrofi ma è anche disposto a varcare frontiere ben più lontane. In occasione di una partita dello Zugo contro l'Hämeenlinnan Pallokerho ha ad esempio scoperto la rete ferroviaria finlandese.

Johannes Gruber

CIAO MIGLIETTO

Caro Emilio, ci mancherai talmente!



Con te se ne va un'epoca dove i valori e le persone erano al centro dell'universo e non la velocità dell'attraversamento di merci e persone alla frontiera...

Dove il lavoro, l'impegno ed i risultati dei collaboratori erano fondamentali e garantivano la qualità dei risultati a prescindere a quale categoria di personale si apparteneva...

Quando il rispetto non si otteneva con la paura, quando la fedeltà e l'attaccamento all'Amministrazione federale delle dogane da parte del personale non era solo grazie all'importo del proprio stipendio, quando le qualità del personale venivano esaltate grazie alle competenze dei superiori e non veniva unicamente ricercata nei titoli di studio o nelle successive specializzazioni.

Adesso ci raccontano che non si deve pensare al futuro professionale, ci insegnano che i tempi cambiano insieme alla società, in futuro si cambierà professione come si cambia la biancheria intima, ragione per cui inutile discutere e perdere del tempo per dei problemi che nessuno mai riscontrerà... Ci spiegano di una filosofia dove il personale deve essere spremuto come un limone, poi quando non ce la farete più cercatevi pure un'altra professione: grazie e arrivederci...

Il valore delle persone, dei tuoi valori, quelli che tu hai ci hai insegnato, sono divenuti mercanzia assai rara e ancor peggio, purtroppo nemmeno più auspicata.

Hai tanto sofferto durante la tua lunga malattia, ma ciò nonostante non hai mai smesso d'interessarti di quanto accadeva ai tuoi ex colleghi e con un filo di tristezza seguivi l'inconcepibile buffa trasformazione della nostra amata Amministrazione federale delle dogane...

Caro Emilio, ci mancheranno tanto i grandi uomini come te!

Roberto Messina, Garanto



Bild: Adobe Stock

Kummerbox

SICHERHEIT DER MITARBEITENDEN HAT FÜR GARANTO OBERSTE PRIORITÄT

In den ersten 100 Tagen nach der Aktivierung der Kummerbox treffen laufend Meldungen ein, die die Sorgen und Ängste vieler Mitarbeitenden betreffen: Unsicherheiten in Bezug auf die neuen Verträge und Lohnklassen sowie die Sicherheit der Mitarbeitenden.

Bei der Aussprache mit der EZV am 27. April 2021 hat Garanto das Thema Sicherheit nun erneut zur Sprache gebracht und das entstandene Unbehagen mitgeteilt. Bisher wurden und werden die Aspekte der persönlichen Sicherheit der Mitarbeitenden des zivilen Zolls kleingeredet und systematisch ausgeklammert.

Was die gemeinsamen Grenzkontrollen von Grenzwachtern und Mitarbeitenden des zivilen Zolls betrifft, haben die Klagen ein derartiges Ausmass erreicht, dass der Zentralvorstand vor Kurzem eine vertiefte Diskussion zu den Gefahren dieses Einsatzes führte. Die Mitarbeitenden des zivilen Zolls fühlen sich un-

vorbereitet, haben nicht ausreichend Schutzmaterial zur Verfügung und äussern Ängste, dass es bei einer Personenkontrolle an der Grenze zu einem Zwischenfall kommen könnte. Die aktuelle Praxis einer eintägigen SIT-Sensibilisierung ist völlig ungenügend, um Mitarbeitende des zivilen Zolls auf die gemeinsamen Touren vorzubereiten. Aus Gründen der nicht ausreichenden persönlichen Sicherheit verlangen wir, dass solche Experimente nicht länger stattfinden. Die meisten Grenzwachter und Grenzwachterinnen können es nicht länger verantworten, mit Personen, die nicht bewaffnet sind und keine ordentliche Sicherheitsausbildung durchlaufen haben, unterwegs zu sein, schliesslich müssen sie diese im Notfall schützen. Deshalb müssen die «360°-Einsatzregeln» aus sicherheitsrelevanten Gegebenheiten angepasst werden.

Weiter pocht Garanto auf die durchlässige Kommunikation mit den Regional- und Lokalebene. Es kann nicht sein, dass die Sozialpartner sich bereit erklären, Probleme an der Front zu lösen, ihnen aber bei der Kommunikation ein umständliches Vorgehen aus dem letzten Jahrhundert aufgezwungen werden soll. Dies wird auch ein Thema an der Aussprache vom 27. April 2021 sein.

Deine Kummerbox

Boîte à soucis

LA SÉCURITÉ DU PERSONNEL EST LA PRIORITÉ ABSOLUE DE GARANTO

Dans les 100 premiers jours de la boîte à soucis, de nombreux messages de préoccupations et craintes d'employé(e)s n'ont cessé d'arriver: incertitudes liées aux nouveaux contrats et aux classes de salaires, ainsi qu'à la sécurité du personnel.

Lors de la discussion avec l'AFD le 27 avril 2021, Garanto a soulevé à nouveau la question de la sécurité et a communiqué le malaise engendré. Jusqu'ici, les aspects relatifs à la sécurité personnelle des employé(e)s de la douane civile ont été minimisés et systématiquement ignorés.

Concernant les contrôles douaniers conjoints par les gardes-frontière et le personnel civil des douanes, les plaintes ont atteint de telles proportions que le comité central a récemment discuté en profondeur des dangers de cet engagement. Le personnel civil des douanes ne se sent pas préparé, ne dispose pas d'assez de matériel de protection et craint qu'un incident ne se produise lors d'un contrôle de personnes à la fron-

tière. La pratique actuelle d'une formation de sensibilisation SIT d'une journée est totalement insuffisante pour préparer le personnel civil des douanes aux tournées conjointes. Pour des raisons de sécurité personnelle insuffisante, nous exigeons que de telles expériences cessent. La plupart des gardes-frontière ne peut plus assumer la responsabilité de se déplacer avec des personnes non armées, et n'ayant pas la formation adéquate en matière de sécurité qu'en fin de compte ils doivent protéger en cas d'urgence. Les «Règles d'engagement à 360°» doivent donc être adaptées pour des raisons de sécurité.

Garanto insiste aussi sur une communication transparente avec les niveaux régional et local. Il est inadmissible que les partenaires sociaux déclarent leur volonté de résoudre les problèmes au front, mais qu'une approche encombrante du siècle dernier leur soit imposée en matière de communication. Cette question sera également abordée lors de l'échange de vues du 27 avril 2021.

Ta boîte à soucis

La cassetta dei crucci

LA SICUREZZA DEI COLLABORATORI HA LA MASSIMA PRIORITÀ

Nei primi 100 giorni di vita la cassetta dei crucci ha ricevuto moltissimi messaggi che esprimevano in particolare paure e preoccupazioni per la sicurezza del personale e l'incertezza per i nuovi contratti e le classi di stipendio.

Durante l'incontro con l'AFD in programma il 27 aprile 2021 Garanto è tornato sul tema della sicurezza e si è fatto portavoce del disagio che si è instaurato per il fatto che finora gli aspetti legati alla sicurezza del personale della carriera civile sono stati

minimizzati e sistematicamente ignorati.

Le lamentele in merito ai controlli congiunti di guardie di confine e collaboratori della carriera civile hanno assunto dimensioni tali da indurre il comitato centrale a condurre una discussione approfondita sui rischi di questi interventi. Il personale della carriera civile non si sente pronto, non dispone di un equipaggiamento di protezione sufficiente e esprime timori per eventuali

Segue alla pagina 19 >

Die nächste Ausgabe von «Garanto» erscheint am 2. Juli 2021.

Leserbrief

«KEINE EXPERIMENTE MIT DER SICHERHEIT DES ZOLLPERSONALS!»

(Medienmitteilung vom 1. März 2021)

> Segue della pagina 18

problemi che si potrebbero verificare durante un controllo delle persone al confine. La formazione SIT di un giorno proposta attualmente non è sufficiente per preparare adeguatamente il personale ai turni di servizio congiunti. Visto che la sicurezza del personale non è sufficiente, chiediamo di sospendere questi esperimenti. La maggior parte delle guardie di confine non possono assumersi la responsabilità di prestare servizio con colleghi non armati e sprovvisti della necessaria formazione tanto più che se dovesse succedere qualcosa tocca a loro proteggerli. Queste disposizioni di servizio devono essere adeguate per motivi di sicurezza.

Garanto punta inoltre il dito contro la comunicazione lacunosa con i livelli regionali e locali. Non è ammissibile che i partner sociali si dicano disposti a risolvere i problemi al fronte ma impongano poi procedure di comunicazione complicate e obsolete. Anche questo sarà oggetto di discussione durante l'incontro del 27 aprile 2021.

La cassetta dei crucci

Mit der Medienmitteilung und der Haltung von Garanto bin ich so nicht ganz einer Meinung. Ich bin jetzt seit 21 Jahren beim GWK und lebe immer noch. Vielmehr hat mich all die ganzen Jahre als Grenzwächter, in denen ich zum Teil auch auf dem Zollhof mitgearbeitet habe, gestört, wie lasch teilweise der Zoll es bis anhin mit der Sicherheit genommen hat. Wie oft habe ich zugeschaut, wie zum Beispiel ein junges, attraktives «Zollfräulein» alleine eine Ladungskontrolle gemacht hat und dabei einen kräftigen, grimmig dreinschauenden Ostblock-Chauffeur im Rücken geduldet hat. Ich habe mich dabei immer gefragt, wie lange es dauert, bis mal etwas schief läuft und diese Mitarbeiterin an den falschen Chauffeur gelangt, er sie überwältigt, hinten schliesst und losfährt. Ich wage zu bezweifeln, dass wir im RV nur die Bösen haben und sie in der HW die Guten. Vielmehr denke ich, dass dies eine weitere Ausrede ist, um der Zusammenlegung einen weiteren Stein in den Weg zu legen. In den gut 20 Jahren wird das sicher meine dritte Reorganisation werden. Grenzwächter/innen sind

sich an Veränderungen gewohnt und das bis anhin zu einem tieferen Lohn. Der Zoll hat sich in den letzten Jahrzehnten nur wenig bewegt und die, die jetzt mit solchen Argumenten kommen, wollen sich auch in Zukunft nicht bewegen. Ich will damit nicht alle in denselben Topf werfen, denn am Flughafen hatte ich mit Force Provider und – im Corona-Jahr – mit vielen motivierten «Zöllnern/-innen» zusammengearbeitet. Und dies auf einer Augenhöhe, aber es gibt eben auch die anderen.

*Freundliche Grüsse,
Roger*

Antwort

Lieber Roger

Garanto stellt sich nicht gegen die Zusammenlegung der operativen Teile der EZV (BAZG) und auch nicht gegen Veränderungen. Garanto kämpft aber für einen geordneten, sicheren und sozialverträglichen Übergang. Das heisst aber auch, dass man die Fehler der Vergangenheit – den laschen Umgang mit der Sicherheit auf dem Zollhof kann und muss man so nennen – jetzt nicht nahtlos weiterführen darf und diese Fehler sogar noch auf mobile Kontrollen ausdehnt.

Zuerst müssen die Ausbildung und die Ausrüstung kommen, erst dann der Einsatz. Das ist ja auch so beim GWK oder beim «P», wie man jetzt sagt. Nur wenn die Kollegen/-innen «W», ausgerüstet und ausgebildet mit euch in den Dienst gehen, sind sie für die Verwaltung ein Gewinn und für euch kein Sicherheitsrisiko. Zu den Reorganisationen des GWK: Die Kernaufgaben des GWK blieben trotz den Reorganisationen immer ähnlich. Beim Eintritt ins GWK hat man sich für einen Beruf im Sicherheitsbereich entschieden. Bei der Berufswahl «Zöllner» hat man sich für den Job eines Steuerprüfers entschieden. Beide Jobs haben Vor- und Nachteile. Alle von uns haben das gewählt, was ihnen am besten zusagt und Freude bereitet. Dass die Transformation von der EZV zum BAZG für die zivilen Kollegen/-innen viel grössere Änderungen mit sich bringt, ist für alle klar. Dass aber diese tiefgreifenden Veränderungen viele verängstigen und verunsichern, ist nicht von der Hand zu weisen. Gerade deswegen kämpft Garanto für einen sicheren Übergang mit der nötigen Ausbildung und Ausrüstung.

Garanto



Impressum

Herausgeber:
Gewerkschaft Garanto
Redaktor:
Johannes Gruber
Redaktionsadresse:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66
redaktion@garanto.ch
Erscheinungsweise:
2020: 6-mal (freitags)
www.garanto.ch
Druck und Versand:
Haller + Jenzer AG, Buchmattstrasse 11,
Postfach 1225, CH-3401 Burgdorf
Tel. 034 420 13 13, Fax 034 420 13 18
Inserate:
Zentralsekretariat Garanto,
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Auflage: 3476 Ex.
(WEMF-beglaubigt, März 2017)

Erscheinung

**Parution
Pubblicazione**

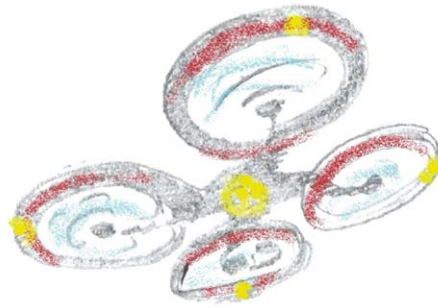
2021

Redaktionsschluss

**Délai de rédaction
Termine di redazione**

- | | | |
|---|---|---|
| ③ | 2. Juli/2 juillet/2 luglio | 11. Juni/11 juin/11 giugno |
| ④ | 10. September/10 septembre/10 settembre | 20. August/20 août/20 agosto |
| ⑤ | 22. Oktober/22 octobre/22 ottobre | 1. Oktober/1 ^{er} octobre/1 ^e ottobre |
| ⑥ | 17. Dezember/17 décembre/17 dicembre | 26. November/26 novembre/26 novembre |

Blick in das Jahr 2027
Un regard sur l'année 2027
Uno sguardo all'anno 2027



AZB
 CH-3401 Burgdorf 1 Fächer
 P.P./Journal
 Post CH AG

Garanto