



Die Gewerkschaft
des Zoll- und
Grenzwachpersonals

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

Il sindacato del personale
delle dogane e
delle guardie di confine

Rapport d'activité

2021

Table des matières

	Page
Préface du vice-président	4
1. Bilan syndical: rétrospective	6
2. Communications	8
3. Activité du comité central	10
4. Activité des sections	11
4.1 Président(e)s de section	11
4.2 Rapports d'activité	11
5. Prestation de service pour les membres	19
6. Affaires internes	20
6.1 Objectifs annuels 2021	20
6.2 Bureau syndical	22
6.3 Comité central, CG, commissions et représentations	22
6.4 Commissions USS	24
7. Actions/manifs	26
8. Politique du personnel fédéral	29
9. AFD	31
10. Publica	33
Organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération	33

Préface du vice-président

C'est avec un immense plaisir que je saisis l'occasion de pouvoir écrire la rétrospective de l'année écoulée, parce que je me sens aussi un peu responsable des résultats obtenus par Garanto pour contenir les effets de la catastrophe déclenchée par les responsables de l'ex-AFD... En effet, pour faire face à la plus grande restructuration de l'histoire de l'administration fédérale, qui a été mise en œuvre au pas de charge par des dirigeants sans aucune notion spécialisée, sans aucune idée de la complexité des formalités douanières – à des années-lumière du terrain – et sans aucun scrupule à l'égard de leurs collaborateurs et collaboratrices, nous avons dû nous réinventer et revoir de fond en comble l'activité de notre syndicat. Un défi rude et complexe, que nous avons relevé d'une façon qui n'a pas toujours plu à tout le monde au sein des organes directeurs de notre association. Mais, à la lumière des excellents résultats obtenus, je pense vraiment que nous avons fait les bons choix.



Je ne vais pas m'éterniser sur la trempe de Christian Levrat, notre premier président central « externe ». C'est lui qui nous a fait entrer dans une ère nouvelle, en nous aidant concrètement à changer de mentalité et à aborder l'activité syndicale d'une façon extrêmement efficace. Mais un président venant de l'extérieur doit pouvoir s'appuyer sur un organe directeur fort, au sein duquel toutes les sections et la plus grande partie des catégories de personnel sont bien représentées. Voilà comment est apparue l'idée d'une vice-présidence à trois, représentative des principales catégories de personnel – douanier, gardes-frontières, administratif – et flanquée d'un nouveau Comité central, pour soutenir le président. Le premier grand chantier a consisté à établir le *plan social*, un document crucial pour le futur de nos équipes, qui a été conçu et concrétisé dans le but de sauvegarder les droits des travailleurs et des travailleuses, dans le sillage d'une restructuration tellement complexe que nous avons eu maintes fois la ferme impression que

les responsables étaient complètement dépassés par les événements... Même si ce document a vu le jour avec le concours des autres associations de personnel, c'est surtout grâce au travail fourni par Garanto que nous avons obtenu cet excellent résultat qui constituera le fondement de toutes les discussions et négociations à venir !

Les négociations, ce sont naturellement l'autre grand défi qui nous a occupés à partir du mois de juin, et elles ne sont de loin pas terminées. Même si nous pouvons nous targuer d'avoir obtenu de très bons résultats, elles nous laissent tout de même un goût amer. Je pense en particulier au fait qu'ils ont réussi à temporiser sur des sujets importants qui n'ont donc pas été abordés et qu'ils nous ont forcé la main d'une façon peu loyale et transparente, en cherchant à nous mettre devant le fait accompli et en communiquant au personnel des décisions importantes qui n'avaient jamais été discutées avec les partenaires sociaux. Mais rien n'est encore définitif. Nous avons vivement protesté et revendiqué notre volonté de se rencontrer pour discuter de ces décisions prises sans négocier !

Pour conclure « en beauté » cette année d'une rare intensité, nous avons encore dû trouver une personne pour succéder à Christian Levrat au poste de président central. Nous avons abordé ce processus de renouvellement non sans appréhension, à un moment rendu particulièrement délicat par l'impasse des négociations et par l'attitude peu correcte de la direction, qui a mis en œuvre simultanément de multiples décisions et projets sans en avoir jamais parlé avec les partenaires sociaux ! Heureusement, nos craintes se sont rapidement dissipées grâce à la personnalité et aux incroyables compétences de Sarah, qui a su s'intégrer à la perfection dans notre organe directeur.

Roberto Messina, vice-président

Ho accolto con grande piacere l'opportunità di potere scrivere la retrospettiva dell'ultimo anno! Il motivo risiede nel fatto di sentirmi anche parzialmente responsabile della sfida intrapresa da Garanto per potere arginare la catastrofe messa in atto dai Dirigenti della oramai ex AFD... Per far fronte alla più grande ristrutturazione della storia di un'Amministrazione federale, messa in opera in tempi ristrettissimi, da Dirigenti senza alcuna nozione specialistica, lontani anni luce dalla realtà e della complessità delle formalità doganali e soprattutto senza scrupoli nei confronti del loro proprio personale, abbiamo dovuto rimetterci in gioco e ridisegnare completamente l'operatività del nostro sindacato. Una sfida difficile e complessa, non sempre condivisa da tutti in seno agli organi direttivi della nostra associazione, ma che alla luce degli ottimi risultati, sembra veramente essere stata una scelta vincente!

Non mi dilungo sullo spessore di quello che è stato il nostro primo Presidente centrale "esterno" all'Amministrazione ossia del Signor Christian Levrat. Colui che ci ha veramente fatto entrare in una nuova era, aiutandoci concretamente in un cambiamento di mentalità finalizzato ad un modo estremamente efficace di affrontare l'attività sindacale. Una persona esterna alla nostra Amministrazione deve essere sostanzialmente supportata da un organo direttivo forte, dove tutte le sezioni e la stragrande maggioranza delle categorie di personale dovevano essere ben rappresentate! Ecco scaturire l'idea di poterlo sostenere mediante una vice presidenza a tre suddivisa secondo le categorie principali del personale doganale, guardie di confine e del personale amministrativo della/le Direzioni e da un nuovo Comitato centrale. La prima grande opera è stata quella di allestire il *piano sociale*, un documento di vitale importanza per il futuro del nostro personale, sviluppato e concretizzato per salvaguardare i diritti dei lavoratori nell'ottica di una ristrutturazione talmente complessa che in molte occasioni abbiamo avuto l'evidente sentimento che i Dirigenti stessi fossero sopraffatti dagli eventi... Anche se il documento è stato creato congiuntamente alle altre associazioni di personale, è soprattutto grazie al lavoro svolto da Garanto, che abbiamo ottenuto un ottimo risultato, una solida base di discussione di tutti i futuri negoziati!

Questi ultimi sono stati evidentemente la seconda grande sfida, incominciati nel mese di giugno e ancora lungi dal essere conclusi. Anche se possiamo sostenere di avere ottenuto ottimi risultati, per taluni aspetti, resta un certo amaro in bocca, e mi riferisco in particolare sul fatto che siano riusciti a temporeggiare su importanti argomenti non ancora trattati in seno ai negoziati e dove hanno, in maniera poco leale e trasparente, forzato la mano, cercando di mettere tutti davanti al fatto compiuto, comunicando al personale importanti decisioni mai discusse con le parti sociali! Nulla è ancora definitivamente concluso, abbiamo fortemente protestato e rivendicato di volerci trovarci e discutere di quanto deciso senza negoziati!

Per concludere "in bellezza" un anno così intenso di avvenimenti, abbiamo anche dovuto trovare un sostituto per l'avvicendamento alla carica di Presidente centrale a seguito della partenza di Christian Levrat. Un avvicendamento non privo di apprensioni e timori, avvenuto in un momento veramente molto delicato per via dello stallo nei negoziati e da un atteggiamento poco corretto da parte della Direzione, con la messa in opera in contemporanea di molteplici decisioni e progetti di cui alcuni mai discussi con le parti sociali! Ma fortunatamente i nostri timori sono stati velocemente dissipati grazie alla personalità ed alle incredibili capacità di Sarah, che si sta integrando perfettamente in seno al nostro organo direttivo!

Roberto Messina, vicepresidente

1. Bilan syndical: rétrospective

Nouvelle présidence

Lors de la séance d'avril, Christian Levrat a annoncé son départ de la présidence centrale de Garanto avant la fin de l'année, pour prendre son nouveau poste de président du CA de la Poste le 1.12.2021. Le CC s'est prononcé pour donner à nouveau la préférence à une personne externe. La Conseillère nationale bâloise Sarah Wyss a accepté la présidence à la fin de l'été. Elle a été élue à l'unanimité par le Congrès extraordinaire en octobre et a pris ses fonctions le 1.12.2021.

Plan social

Fin février, nos revendications ont été déposées auprès de l'AFD en association avec Transfair et l'APC.

Comme les réunions présentielles étaient impossibles, la Présidence en a discuté avec les membres lors de six séances Zoom. 270 membres y ont participé, ce qui correspond à une participation moyenne de plus de 50 personnes. Au total, nous avons pu atteindre 16% des membres de Garanto. Le CC a considéré cette série d'événements comme un plein succès. L'importance du plan social a pu être soulignée et des réponses ont été apportées à certaines questions. La conscience qu'il s'agit de l'avenir des conditions de travail a aussi pu être aiguisée de manière décisive et a entraîné une mobilisation. Certaines personnes participantes ont réagi par écrit en nous donnant de précieuses indications.

En mai ont débuté les négociations avec l'AFD. Les travaux se sont poursuivis jusqu'à fin septembre au sein des trois groupes de travail Classe salariale, Conditions de travail et Transfert du personnel existant.

Le résultat intermédiaire a été discuté lors du Congrès. Le Président central a expliqué : « La transformation de l'AFD a été entreprise sans que des questions syndicales centrales aient été résolues : la question des salaires, des conditions de travail, du temps de travail et de la mise en œuvre pratique de la transformation. Il est rapidement apparu que Garanto devait exiger un plan social réglant toutes ces questions. Pour que le personnel ne soit pas mis face au fait accompli, Garanto a dû agir. Cela a aussi été nécessaire pour la nouvelle loi sur les douanes, pour obtenir des améliorations sur les questions de la compétence du futur OFDF, de la réorganisation interne et de la protection des données. En très peu de temps, des revendications ont été établies et déposées auprès de l'AFD. Depuis six mois, des négociations ont lieu au sujet des salaires, des frais et suppléments, du temps de travail, des conditions de travail, de la santé et du transfert du personnel ».

La revendication centrale était la classe salariale 18 comme salaire de base pour le nouveau profil professionnel. Au sein du GT Classe salariale, le profil de poste du spécialiste en douane et sécurité des frontières a été élaboré et remis à l'OFPER pour évaluation. Début novembre, Garanto a été officiellement informé de la décision sur la classe salariale 17. Lors de la conférence d'information du 11 novembre, une première discussion a eu lieu avec le CD AFD. Garanto a rendu attentif de la difficulté à expliquer aux spécialistes de douane pourquoi ils perdraient une classe de salaire après la formation Allegra, et a demandé des négociations sur les dispositions transitoires. À la mi-décembre, l'AFD a soumis une proposition que Garanto a massivement critiquée. L'accord n'a été passé que l'année suivante.

Des concessions ont également été faites sur les frais et suppléments, mais sans réglementation définitive. Il y a accord sur le principe de ne pas réduire le budget des frais. Un nouveau règlement sur les frais sera élaboré avec les partenaires sociaux au cours de la nouvelle année.

Sur le thème de la santé, l'administration semble prête à lancer quelque chose et à pratiquer une prévention plus active.

Âge de la retraite : là aussi, beaucoup de questions restent ouvertes. A quelles personnes l'Ordonnance sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel (ORCPP) s'appliquera désormais n'est pas clair.

Équipement/gilets de protection : nos demandes ont été déposées. Nous voulons que le port soit facilité pour le personnel. Les résultats ne sont pas attendus avant fin 2022.

Transfert du personnel existant : l'administration assure qu'il n'y aura pas de licenciements. De plus, un poste adéquat doit être proposé à tous, y compris au personnel qui ne veut pas porter d'arme.

Formation : l'administration assure qu'il n'y aura pas de couperet de l'âge pour la formation. Chaque personne qui le souhaite peut suivre la formation nécessaire. De même, aucun examen n'est prévu, sauf pour SIT (Sécurité, intervention et technique).

Concernant les autres revendications, la Direction est partie du principe qu'elles étaient déjà réglées par la loi.

Convocation à la CdG-E

En février, le Président central et la secrétaire centrale ont été convoqués par la CdG du Conseil des États, qui avait entamé une enquête sur les aspects juridiques et fonctionnels de la transformation de l'AFD en OFDF. Nous avons expliqué à la CdG quelle est l'ambiance réelle à l'AFD, montré que nous n'avons aucun droit de regard, que toutes les décisions sont prises par le CD et qu'une politique du fait accompli prévaut. Le rapport est encore attendu.

Abolition des droits industriels

Lors de la session d'automne, le Conseil national a finalement aussi approuvé la suppression des droits de douane industriels. Le Président central a fait du lobbying auprès de toutes les associations et de tous les partis en principe opposés à cette suppression, pour le lancement d'un référendum. Le CC s'était déjà prononcé pour ce soutien. Malheureusement, il a essuyé un refus, tout le monde étant déjà très occupé par d'autres projets. Mais le CC n'a pas pu, ni voulu, organiser le référendum seul.

Memorandum of Understanding : séances régionales

Le MoU élargi a été signé en mai. Il contenait le passage selon lequel des séances régionales entre les partenaires sociaux pouvaient à nouveau avoir lieu immédiatement. Dans certaines régions, cette tradition s'est perdue et peut désormais être mise en œuvre successivement par les sections. La seule condition est de n'aborder que des sujets régionaux et locaux.

20e anniversaire de Garanto

En décembre, Garanto a fêté ses 20 ans. En raison de la surcharge de travail des membres du CC et du bureau syndical, cela n'a donné lieu ni à une édition anniversaire du journal, ni à un livre anniversaire. Les membres de Garanto ont toutefois reçu une carte de remerciement spéciale dans le dernier numéro du journal, avec un remerciement et la photo du CC.

Interventions au Parlement fédéral

Au cours de l'année sous revue, un nombre extraordinaire d'interventions ont été déposées au Conseil national, qui concernaient les membres :

- 21.3306 Sécurité du personnel civil de la douane dans les engagements sur le terrain
- 21.3421 L'AFD agit-elle actuellement de manière illégale ?
- 21.3422 L'autorité douanière se transforme-t-elle en service de police de la Confédération ?
- 21.3485 Grogne à l'Administration fédérale des douanes. La réorganisation est-elle encore sous contrôle ?
- 21.3484 Désordre au sein de l'AFD. Comment celle-ci traite-t-elle son personnel ?

- 21.3502 Atmosphère de travail à l'Administration fédérale des douanes
- 21.3544 Sur quelles bases juridiques se fonde le MEK Helvetia ?
- 21.4264 Dazit et contrôle des frontières
- 21.4084 La numérisation doit conduire à des simplifications - également dans le domaine douanier

Une partie des réponses ont été commentées dans l'édition n° 3 du journal de juillet 2021.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

2. Communications

Newsletter

Depuis déjà quelques années, la newsletter est un instrument de communication des plus importants pour notre syndicat. Au cours de l'exercice, 39 newsletters ont été envoyées. Les thèmes traités en 2021 concernaient surtout le plan social, la révision totale de la loi des douanes, la suppression des droits de douane sur les produits industriels, la sécurité personnelle concernant les uniformes transitoires, la garantie salariale et l'élection de la nouvelle présidente.

Face aux réactions à chaque fois nombreuses enregistrées, on peut en déduire que la newsletter suscite un très grand intérêt.

Journal

6 éditions ont été publiées durant l'exercice. Les thèmes des premières pages portaient sur la révision de la loi sur les douanes, les négociations sur le plan social, les salaires, l'élection de la nouvelle présidente, l'AD et le congrès, la mise en œuvre de la suppression des droits de douane industriels à l'AFD. Le mandat du rédacteur Johannes Gruber du SSP a pris fin en 2021 et le remplacera Riccardo Turla pour le nouveau magazine.

Homepage

Selon notre statistique, en 2021 presque 63'000 visiteurs ont consulté notre site internet, env. 15'000 plus que l'année précédente. Un signe que la page internet est régulièrement suivie et appréciée par nos contributions et son actualité.



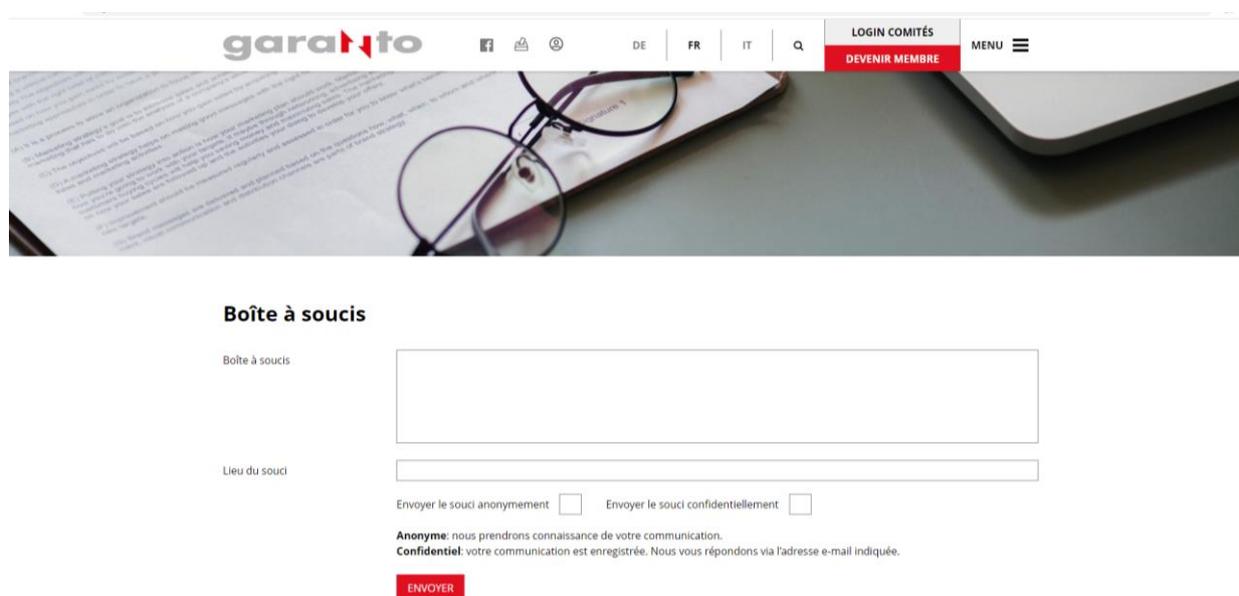
Forum

Depuis sa mise en service à la mi-2020, ce moyen de communication a connu un franc intérêt de la part des membres des comités et le partage d'opinions, d'informations et l'échange d'idées n'ont cessé d'augmenter aussi en 2021.

Boîte à soucis

Depuis janvier 2021, la boîte à soucis est active sur notre site web. Un outil de communication très intéressant et efficace.

La boîte à soucis donne aux membres la possibilité de s'exprimer de manière anonyme sur des problèmes professionnels ou personnel au niveau local ou régional. L'année dernière, plus de 150 demandes ont ainsi été recueillies. Parmi elles, 95 ont été envoyées de manière anonyme et 58 avec les coordonnées de leur auteur. Le traitement des 58 requêtes non anonymes a été effectué par la présidence et le bureau syndical.



The screenshot shows the top navigation bar of the Garanto website with the logo, social media icons, language options (DE, FR, IT), and a search icon. Below the navigation bar is a banner image of a desk with glasses and a laptop. The main content area features the 'Boîte à soucis' form with a title, a text input field for the message, a smaller input field for the location, and two checkboxes for 'Envoyer le souci anonymement' and 'Envoyer le souci confidentiellement'. A red 'ENVOYER' button is at the bottom. A small text block explains the 'Anonyme' and 'Confidentiel' options.

Webinaire

Comme en 2020, Garanto avec l'APC en collaboration avec l'USS, a organisé, en juillet 2021, un 2e webinaire sur la révision du droit du personnel de la Confédération et les formes de travail flexibles. Le webinaire offrait la traduction simultanée en français et en italien. Environ 30 les participants.

Communiqués de presse

Pendant l'année en cours, Garanto a publié trois communiqué de presse. En mars Garanto exiger l'arrêt immédiat de l'expérience des tours communs jusqu'à ce que la sécurité du personnel puisse être garantie. Ensuite en septembre un communiqué de presse pour l'élection de la nouvelle présidente Sarah Wyss et en novembre Garanto a exprimé son indignation face à certaines affirmations du directeur des douanes concernant la suppression des droits sur les produits industriels.

Facebook

La plupart des publications de notre site web ou envoyées par la newsletter sont également mises en lien avec notre page facebook. Les membres qui suivent notre page facebook reçoivent un avis de publication.

Echo médiatique

Durant l'année en revue, la transformation de l'AFD a fait l'objet de plusieurs articles. Garanto a fait plusieurs déclarations. Les contributions dans le groupe de médias CH se sont particulièrement distinguées.

L'écho de notre communiqué de presse «Pas d'expériences avec la sécurité du personnel des douanes ! » a été important. Le communiqué de presse « Suppression des droits industriels : les simplifications annoncées par le directeur de l'AFD sont contestées » a également eu un bon écho.

Télévision: un reportage dans l'émission Rundschau, Telegiornale RSI, et 19h30 sur la RTS

Radio : reportage dans le « Rendez-vous am Mittag » sur la sécurité personnelle.

Debora Caminada

3. Activité du comité central

En 2021, le Comité central s'est réuni à six reprises lors de séances zoom et à quatre reprises lors de séances en présentiel. La première de ces séances en présentiel s'est déroulée en juin. L'année a été dominée par le plan social présenté, les négociations à ce sujet et les pièges de la Transformation. Une autre étape importante a été la transformation du journal en un magazine moderne.

AD et Congrès extraordinaire

Le CC a préparé le déroulement du contenu et de l'organisation du 24 septembre. Il a décidé d'alléger le programme de l'AD et du congrès et de les réaliser en une seule journée. Le matin du 24 septembre a été consacré à l'examen des questions statutaires ainsi qu'au traitement des trois respectivement des deux demandes des sections Berne-Suisse centrale et Schaffhouse. Après une courte pause, a été ouvert le Congrès.

La discussion nourrie sur le résultat intermédiaire du plan social n'a pas donné lieu à des critiques notables. Dans l'après-midi s'est déroulée l'élection de la nouvelle Présidente centrale Sarah Wyss.

Bilan des séances du Comité central

Les décisions suivantes ont été prises :

- transformer le journal en magazine
- accès exclusif pour les membres
- adaptation des règles d'engagement 360°
- adaptation du protocole d'accord
- accord de coopération avec la Banque Cler
- engagement d'un nouveau rédacteur
- compensation du renchérissement de 0,5%
- adaptation du règlement de la protection juridique

Angelo Ries, vice-président

4. Activité des sections

4.1 Président(e)s de section

Section garaNto Nordwestschweiz	Roland Rööfli
Section garaNto Berne	Angelo Ries
Section garaNto Zurich	Robert Bucher
Section garaNtorheiN	Victor Luisio
Section garaNto Schaffhouse	Frank Zimmerli
Section garaNto Romandie	Florent Simonnet
Section garaNto Ticino	Roberto Messina

4.2 Rapports d'activité

➤ **Section Berne-Suisse centrale**

Séances du comité: 5 / In regelmässigen Abständen tagte der Vorstand.

Assemblée générale (AG): 1 / Diese wurde Online abgehalten.

Autres activités/événements: 1 / 20 Jahre Garanto auf dem Gurten

Actions: Pin Sozialplan

Entretien avec l'administration: 6 / Die Sektion setzt sich für eine funktionierende PEKO ein.

Conseils aux membres (y c. évaluation du personnel): 2

Affaires internes à la sections liquidées: 3 / Fusionsgespräche - 20 Jahre Anlass - DV Antrag «PSB ab 62 Jahren freiwillig»

Composition du comité de la section: Präsident: Angelo Ries / Vizepräsidentin: vakant / Kassier: Martin Stettler / Mutationsführer: vakant / Sekretärin: Nelly Galeuchet

Rapport sur les activités de la section

Das Sektionsjahr startete eher ruhig. Unser Fokus legten wir auf die Erweiterung des Vorstands und auf die März Online durchgeführte Generalversammlung. Nach der erfolgreichen durchgeführten GV



stand die Erweiterung des Vorstands im Vordergrund. Bereits im März konnten wir zwei neue Mitglieder für den Vorstand gewinnen. Im Laufe des Jahres wurde der Vorstand jedoch sehr gefordert. Einige schwierige Begleitungen von Mitgliedern sowie unsere eigenen Anliegen, wie die Gespräche über die PEKO Bern und das 20. jährige Jubiläum haben uns im ersten

Halbjahr absorbiert. Im Sommer bis in den Herbst dominierte der Sozialplan mit den geplanten acht Sitzungen. Im November fand trotz Corona auf dem Gurten unser 20 jähriges Fest statt. Der Vorstand engagierte sich in 46 Sitzungen!

Angelo Ries, président de section

➤ Section Rhein

Séances du comité: 6

Assemblée générale: 1

Composition du comité de la section: Präsident: Victor Luisio / Vizepräsidentin: Daniel Gisler / Kassier: Jonathan Manetsch / Aktuarin: Jolanda Schmitz / Ressort GWK: Matthias Müller / Ressort Zivil: René Röthlisberger

Rapport sur les activités de la section

Das vergangene Jahr war weiterhin geprägt von Corona. Der Bundesrat versuchte mit sehr viel Fingerspitzengefühl, die Maßnahmen im Gleichgewicht zu halten und eine Art von Normalität aufrechtzuerhalten. Die Impfung war und ist ein grosser Schritt dazu. Endlich war ein Ende der Pandemie in Aussicht. Leider haben dabei aber einige den Blick für das Wesentliche verloren und den Begriff Solidarität pervertiert. Eine kleine aber laute Gruppe der Gesellschaft verweigert sich bis heute an der Lösung dieser Herkulesaufgabe. Die Demokratie und gesellschaftliche Ordnung wurde dabei auf den Prüfstand gebracht. Mit dem Auftauchen der neuen Omikron Variante zirkulierte das Virus beinahe ungehindert. Zum Glück aller erwies sich diese Variante zwar als sehr ansteckend jedoch als weniger gefährlich.

Abschaffung Industriezölle

Obwohl es zuerst danach aussah, dass Vernunft eingekehrt sei, entschied das Parlament am Schluss zu Gunsten der Wirtschaft und machte somit ein weiteres Steuergeschenk von 500 Mio. Franken. Zölle sind seit jeher ein Instrument für Staaten um Einnahmen zu generieren. In jüngster Zeit sind aber Ideen aufgetaucht, diese zu Steuerung und Lenkung zu verwenden. Dass diese Abgaben besonders neoliberalen Kreisen ein Dorn im Auge waren, liegt auf der Hand. Aus Sicht Garanto gibt der Bund mit der Abschaffung der Industriezölle ein einfaches, effektives und vor allem teures Pfand aus der Hand. Wie sich zukünftige Abkommen mit dem Ausland entwickeln, wird die Zukunft weisen. Die Agrarzölle werden vermutlich als nächstes unter Druck geraten. Die Verhandlungsmasse wurde durch diesen Entscheid sicherlich bedeutend kleiner. Die Einsparungen, welche anfallen sind ein sehr, sehr kleiner Tropfen auf den heißen Stein. Dass die Bürger und Bürgerinnen etwas davon bemerken, wenn die Jeans 0.50 Fr günstiger wird, darf zumindest bezweifelt werden.

Besonders für die Angestellten des zivilen Zoll war dieser Entscheid für die Zukunft wegweisend. Durch die Abschaffung der Industriezölle fällt ein Teil ihrer Tätigkeit weg. Im Zuge der Transformation wird sich weisen, wie dieses Fachwissen und die Erfahrung gewinnbringend eingesetzt werden kann.

Transformation / DaziT / Sozialplan

Die Transformation nahm 2021 weiter Fahrt auf. Es wurden neue Regionen und Lokalebenen gebildet und diverse Stellen galt es zu besetzen. Eine Uniformierung wurde vollzogen und Schutzwesten wurde ausgeliefert. Der von den Verbänden verlangte Sozialplan wurde weiter vorangetrieben und einige Forderungen konnten bis dato durchgebracht werden. Dies Prozess erwies sich als nicht immer einfach und teilweise zäh, jedoch wurde je länger klar, dass es die richtige Entscheidung von den Verbänden war, proaktiv mitzugestalten. Dass nötige Fingerspitzengefühl von Seiten Führung wurde dabei das einte oder andere Mal vermisst.

Jedoch war und ist das Hauptziel weiterhin, die Kollegen und Kolleginnen in eine sichere und verlässliche berufliche Zukunft zu bringen.

Wahl des neuen Präsidenten

Christian Levrat leitete die Geschicke von Garanto professionell und mit sehr viel Hingabe. Durch den Entscheid des BR ihn als VR Post einzusetzen, wurde Garanto unter Zugzwang gesetzt und es musste ein neuer Präsident gefunden werden. Diese Aufgabe erfüllte der ZV souverän und so konnte mit Sarah Wyss (NR SP) eine engagierte neue Präsidentin an der DV präsentiert werden. Sarah Wyss

konnte durch ihre schnelle Auffassungsgabe, ihr Netzwerk und die Empathie für das Personal vollends überzeugen.

Gewerkschaftlicher Alltag

Das Wort Alltag wurde bewusst falsch gewählt. Den was Garanto und die Sektionen leisten, kommt streckenweise einem Marathonlauf gleich. Das Personal des Zoll & GWK sieht sich einer fundamentalen Veränderung ihres beruflichen Alltags gegenüber. Die Namensänderung in Bundesamt für Grenz- und Zollsicherheit, ist dabei noch das geringste Problem. Verunsicherte, demotivierte und verärgerte Mitglieder fordern die Sektion enorm. Garanto etablierte sich als eine Art Puffer und wurde im letzten Jahr mit sehr vielen Einzelschicksalen konfrontiert. Dies forderte die Mitglieder des Vorstandes der Sektion enorm. Die eingeführten Instrumente erwiesen sich nicht immer als effektiv und es zeigt sich immer mehr, dass gute Führung nicht vom Himmel fällt. Erschwerend kommt hinzu, dass mit der Zusammenführung vom zivilen Zoll mit dem militärisch organisierten GWK zu einem Zusammenprall gänzlich verschiedener Kulturen führt. Wenigstens positiv ist zu vermerken, dass auf den untersten Stufen, also den Mitarbeitern die Zusammenarbeit, zwar nicht immer reibungslos, aber immerhin mit viel Engagement und motiviert von statten geht. Im letzten Jahr erwachten für viele unerwartet auch die Medien sowie die Politik. Dies führte dazu, dass die verantwortlichen in der Politik, sowie die verantwortlichen Gremien genau auf die Transformation und deren Entwicklung blicken. Dies kann nur positiv gewertet werden, da das Ziel sein muss, eine der größten Reformen in der Bundesverwaltung zu einem guten Ende zu bringen und dabei zu verhindern, dass die betroffenen Mitarbeiter abgehängt werden. Garanto konnte sich dabei als wichtigen und ernst zu nehmenden Partner etablieren.

Ausblick 2022

Die neuen Strukturen, Namen und Organisationen starten am 01.01.2022. Spätestens jetzt, muss sich jeder und jede damit beschäftigen, dass die Zollverwaltung oder besser gesagt, das BAZG, eine neue Organisation ist. Mit einem neuen Berufsbild. Altes ist vergangen und Neues am Entstehen. Garanto und die Sektion rhen sind dabei immer noch guter Hoffnung, dass mit gegenseitigem gutem Willen und dem Einsatz zum Wohle aller Mitarbeiter die Zukunft gelingen kann. Respekt und Reflektion müssen dabei die obersten Maximen sein. Kritisches hinterfragen muss und soll weiterhin möglich sein. Nur im Dialog zwischen den Personalverbänden und den Entscheidungsträgern kann eine Transformation gelingen.

Victor Luisio, président de section

➤ Section Schaffhouse

Séances du comité: 3

Assemblée général: 1

Autres activités/événements: 1 (organisiertes Gespräch mit Chef LE SH)

Actions: 1 (Verteilung Checkliste Vorgehen bei Unfällen inkl. Werbung)

Conseils aux membres (y c. évaluation du personnel): 5

Affaires internes à la section liquidées: keine

Composition du comité de la section: Präsident: Frank Zimmerli (ZiF) / Vizepräsident: Christian Aeberhard / Kassier: Richard Hofer / Mutationsführer und HP: Mark Ochsner / Aktuar: Jan Brodmann / Sekretär: Peter Bucher (ZV-Mitglied) und Daniel Schwarzentrub / Pens.-Obmann: Matthias Rahm

Rapport sur l'AG de la section du 22.1.2021

Gezwungenermassen organisierten wir für einmal eine GV in schriftlicher Form. Am

22. Januar traf sich der Vorstand in Schaffhausen, um die erstaunlich umfangreich gewordenen Unterlagen an ihre Mitglieder zu bringen. Bis in den späten Nachmittag waren wir damit beschäftigt.

Daniel Schwarzentrub trat auf die GV hin vom Vorstandsgremium zurück. Als Kassier war er viele Jahre lang für das Budget und für die Personalmutationen zuständig. Mit ihm lief das stets einwandfrei. Er, der die Dinge auf den Punkt bringen und sie treffend umschreiben konnte, trug viel zum Gelingen bei. Ihm hatte der Vorstand zweifel-los einiges zu verdanken.

49 Mitglieder nahmen sich die Mühe und schickten uns ihre Voten im Verlauf der nächsten vier Wochen zurück.

Mit Freude nahmen wir die einstimmige Wahl von Michelle Greutmann auf. Nun haben wir also wieder eine Frau im Vorstand.

Dem Einbindungsgedanken folgend, brachten Jan Brodmann, Richi Hofer, Rafi Leu aus der Sektion ZH und ich unsere Anliegen dem Chef der Region Nordost vor. Die Aussprache mit Thomas Zehnder am 23. März war gut, brachte uns aber wenig weiter.

Augenfällig wird im zukünftigen Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) so ziemlich alles unter den Vorgaben der Geschäftsleitung gleichgeschaltet.

Unsere offen dargelegte Befürchtung, ausgetrickst zu werden, um nicht mit uns verhandeln zu müssen, konnten wir nicht mit stichhaltigen Beispielen belegen. Es bleibt das ungute Gefühl.

In einem Punkt waren wir uns einig. Die bis anhin vereinbarten DaziT Verhaltensziele für die Personalbeurteilungen waren etwas unglücklich formuliert. Sie entsprangen nicht der Idee «chinesische Verhältnisse» zu bekommen, was ich gerne glaube.

Eine direkte Einflussnahme als Sektion bleibt wohl bescheiden. Wie auch immer, wir möchten im Rahmen unserer Möglichkeiten mit unserem lokalen und unserem regionalen Chef weiterhin in direktem Kontakt bleiben.

Dass der interne Informationsaustausch besser sein müsste, bekamen wir auch mit. Wir beschlossen daher sektionsinterne Infos, wie beispielweise unsere Sitzungsprotokolle per sofort in unsere Homepage aufzunehmen. Dank Mark Ochsner bleibt sie aktuell.

Am 19. Mai trafen sich Christian, Jan, Mark und ich mit Miroslaw Ritschard dem Chef der Lokalebene SH. Thomas Zehnders Einladung zu einer weiteren Aussprache folgten Christian und Jan am 8. November.

Ob sich das Ganze am Ende ausbezahlt, ist schwierig zu beantworten. Immerhin durften wir uns getrennt nach Zoll- und GWK Zugehörigkeit aussuchen, in welcher Einheit wir sein möchten. Unsere Wünsche wurden so gut es ging berücksichtigt. Bemerkenswert war, dass sich so viele Gzw nach Thayngen meldeten. Ich hatte die Beliebtheitsskala anders in Erinnerung.

Die Gzw arbeiten ab nächsten Jahr in einem Tourenmodell mit festgelegtem Arbeitsort Schaffhausen. Ihren Einsatz dürfen sie direkt vor Ort beginnen.

Die verzettelte Infrastruktur benachteiligt einzelne Gzw. Verlierende können einen Arbeitsortwechsel nach Thayngen beantragen. In begründeten Fällen, so wurde es uns angeboten, finden sich Einzelfall-Lösungen.

Für die Zöllnerinnen und Zöllner ändert sich vorläufig nichts. Sollte es zu üblichen gemischtmobilen Einsätzen kommen, wäre eine Angleichung angezeigt.

Ab Ende April konnte man in manchen Zeitungen regelmässig nicht sehr schmeichelhafte aber interessante Artikel über das Verhalten unseres Direktors lesen. Ob sein Wirken in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben steht, wurde dabei auch deutlich in Frage gestellt. Diese offensichtlich mit viel Hintergrundwissen geschriebenen Zeilen von Herrn Henry Habegger überraschten.

Auch einigen NR schien es ähnlich ergangen zu sein. Gleich mehrere Parlamentarische Vorstösse wurden eingereicht um aufgetauchte Fragen vom zuständigen Departement beantwortet zu bekommen.

Wie es schien, ist damit einiges ausgelöst worden. Seither lief die Transformation spürbar gemässiger ab. Das änderte sich jedoch wieder ein wenig, nachdem die bürgerlichen Ratsmehrheiten beschlossen die Industriezölle zu streichen.

Sollte das neue Zollgesetz zustande kommen, wird bestimmt nochmals zugelegt. Vor gespurt ist ja.

In einem anonymen Schreiben an die Schaffhauser Nachrichten prangerten Zollangestellte unter anderem die sinnlosen (Mieten für leerstehende Büros) und überbissenen (Luxusausrüstung) Ausgaben der Zollverwaltung an.

Ein SN-Reporter wollte von mir wissen, was Garanto dazu meint. Ich habe ihm geantwortet, dass wir keine anonymen Schreiben unterstützen. Zu den Vorwürfen könne ich nichts sagen. Dass sich Betroffene auf diese Art Gehör verschafften, weil wir anderweitig nicht wahrgenommen werden, sei für mich aber nachvollziehbar. Nachfolgend erschienen dann noch drei weitere kritische Artikel in den SN über die aktuellen Zustände in der Zollverwaltung.

Die Plaketten mit der Aufschrift SOZIALPLAN UNVERZICHTBAR! waren als Zeichen unserer Unterstützung zum Gelingen eines fairen Sozialplans gedacht. Der Sektionsvorstand nahm diese Aktion zum Anlass um Werbung in eigener Sache zu machen. Wir mochten die Plaketten nicht einfach so kommentarlos an die Kolleginnen und Kollegen verteilen. Mittels Begleitschreiben erinnerten wir alle daran was wir sind, was wir erreichen möchten und was wir mit einer mitgliederstarken Gewerkschaft alles erreichen könnten. Wenn die Ausbildungstage bei nahezu gleichbeliebenden Stoff gekürzt werden, hat das Folgen. Die Teilnehmer eines zentralen Kurses bekamen sie zu spüren. Ihnen wurde abverlangt massiv Überstunden zu leisten und das auch noch gratis.

Darüber verwundert gelangte ein betroffenes Sektionsmitglied an Jan Brodmann, der sich die Mühe nahm alles sorgfältig festzuhalten. Garanto erinnerte die Verantwortlichen daran, dass die geltenden Wochenarbeitszeiten einzuhalten sind.

Zollangestellten über einen längeren Zeitraum, bei gleichem Lohn mehr Aufgaben anzuvertrauen, ist eine weitere Möglichkeit Geld einzusparen.

Diese Zusatzleistungen sind zwar freiwillig, aber sie werden von uns erwartet. Wenn wir das zulassen, entwickelt sich das zur Normalität.

Im Gegensatz zu Thayngen, wurden den MA einer anderen Region wenigstens Funktionszulagen gewährt. Eine Zollrevisorin bemängelte diese Ungleichbehandlung. Heidi Rebsamen klärte dies mit Thomas Zehnder und dem zuständigen HR Center. Schlussendlich befasste sich Bern damit. Das Recht auf Funktionszulagen konnte erfolgreich eingefordert werden.

Im Lauf der Zeit werden die Arbeiten generell anspruchsvoller. Weil dem so ist, könne man auch nicht generell die Löhne laufend nach oben korrigieren, wird man uns entgegenhalten. Was aber geschieht, wenn ich für das Verrichten einer anspruchsvolleren Arbeit den gleichen Lohn bekomme? Jene die sich (ob gewollt oder aus Unvermögen) beruflich nicht weiterbilden, erhalten weniger Lohn. Ohnehin schon Geringverdienende einen Hungerlohn.

Am ausserordentlichen Kongress des 24. Septembers in Olten wählten wir Delegierten (von der Sektion SH waren dies Brigitte Eberle, Michelle Greutmann und ich) die SP Nationalrätin des Kantons BS Sarah Wyss als neue Zentralpräsidentin. Der auf den 1. Dezember bereits wieder zurückgetretene Präsident Christian Levrat erreichte mit seiner Professionalität und Autorität, dass unsere Positionen als verhandelbar wahrgenommen werden. Wir sind natürlich heilfroh wieder eine aktive Politikerin als Präsidentin haben zu dürfen. Sarah Wyss wird sich ähnlich spitzenmässig für uns einsetzen. Davon bin ich überzeugt!

Trotz einleuchtender Begründung wurde der Sektionsantrag BALLISTISCHE SCHUTZ- HELME von den Delegierten mehrheitlich abgelehnt. Ein Leserbrief aus den eigenen Reihen in der Garanto-Zeitung

und ein in der NZZ veröffentlichter Brief eines ehemaligen Dienstchefs trugen ebenso etwas zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz bei. Unterschiedliche Ansichten unter einen Hut zu bringen und widerspruchlos dazu- stehen ist die Herausforderung.

Ein paar Mitglieder sind uns nicht treu geblieben. Kündigungen bekamen wir von denjenigen, die im Jahresverlauf pensioniert wurden. Zwei weitere sind ausgetreten, weil wir angeblich jeglichen Veränderungen im Wege stünden.

Anders sehen das gewiss die mutigen und weitsichtigen, daher sehr willkommen

Jungen die uns beigetreten sind!

Der Vorstand der Sektion ZH liess seine Mitglieder noch nicht darüber abstimmen, was sie von einer möglichen Fusion mit unserer Sektion halten. Deswegen ist das Vorhaben im 2021 hängen geblieben. Wir haben die weiteren Schritte jedenfalls vor- bereitet.

Sozialplan

Zuletzt wurden Personalfragen bei der rollenden Planung etwas vernachlässigt. Man könnte annehmen, die Direktion fühlte sich in erster Linie der gewinnorientierten Wirtschaftsvertreterpolitik und nicht den eigenen Leuten gegenüber verpflichtet.

Es war darum höchste Zeit und ausschliesslich Christian Levrat zu verdanken, dass die entsprechenden Gewerkschaften mit der Zollführung und dem EPA über die Entlöhnung und die zukünftigen Arbeitsbedingungen Verhandlungen aufnahmen. Bis jetzt liegt nichts Endgültiges vor.

Totalrevision Zollgesetz

Im Rahmen der Vernehmlassung beteiligte sich Garanto mit einer Stellungnahme. Garanto plädiert für ein Nichteintreten auf dieses Gesetzgebungsprojekt. Das heutige ZG von 2005 mit Ergänzungen von 2016 steht weder einer angestrebten Vereinheitlichung noch Vereinfachungen, geschweige denn der Digitalisierung im Weg. Das neue ZG, dem präsentierten Entwurf entsprechend, brächte hingegen zahlreiche Verschlechterungen für das Personal, einen Abbau des Service Public, eine fragwürdige Digitalisierung und einen weiteren Schritt in Richtung vorsorglicher Rundumüberwachung «auffälliger» Mitmenschen.

Wir haben uns dazu entschieden, die GV 2022 nochmals in schriftlicher Form durch- zuführen. Am 23. Januar werde ich aus Altersgründen als Präsident und vom Vor- stand der Sektion SH zurücktreten. Bei euch bedanke ich mich ganz herzlich für die bekommene Unterstützung und das bekommene Vertrauen.

Speziell bedanke ich mich bei meinen Gspändli für die tolle Zusammenarbeit im Vor- stand, bei Linda Heydecker, die sich auch unsere Sichtweise zum Thema Personalbeurteilungen einholte und bei Sandra Hübscher, weil sie mir mit viel Aufwand die Zahlen für eine aussagekräftige Lohnstatistik zusammentrug.

Jan Brodmann ist bereit das Präsidentenamt zu übernehmen und stellt sich zur Wahl. Ihm, dem Vorstand aber auch uns allen wünsche ich zukünftig viel Erfolg mit Geschick und Durchsetzungsvermögen!

Liebe Mitglieder

Die Mitarbeitenden eines Bundesamtes kann man nicht beliebig auswechseln. Die Staatsaufgaben nicht beliebig abschaffen, auslagern oder mit privaten Angelegenheiten der Mächtigen vermischen. Damit das auch so bleibt, brauchen wir Gewerkschaften wie Garanto und die richtigen Leute im Parlament. Danke, dass ihr dabei seid!

Frank Zimmerli, président de section

➤ **Section Nordwestschweiz**

Séances du comité 10

Assemblée générale: 1

Entretiens avec l'administration: 1

Conseils aux membres (y c. évaluation du personnel): 2

Composition du comité de la section: Président: Roland Rösli, Viceprésidente: Ivan Wüthrich, Kassier: Marc Winkler, Mutationsführer: Gabriela Münger, Sekretäre: Adrian Bürgin/Markus Marti/Martin Rebmann

Rapport sur les activités de la section

Das Jahr 2021 stand im Zeichen von den Veränderungen innerhalb der Verwaltung. Viele Mitglieder sind verunsichert in Bezug auf ihre Stellung und den Lohn. Jüngere Mitarbeitende verlassen die Verwaltung und gehen in die Privatwirtschaft. Auch die Austritte bei der Gewerkschaft, lassen die Unzufriedenheit der Mitarbeitenden dies spüren. Sie sind der Meinung die Gewerkschaft mache zu wenig für sie. Die nächsten Jahre werden nicht einfach für die Gewerkschaft werden. Die Sektion NWS versucht mit den ihr zur Verfügung stehenden Mittel die Nöte der Mitglieder zu lindern. Dies gelingt leider nicht immer....

Roland Rösli, président de section

➤ **Section Romandie**

Séances du comité: 7

Assemblée générale (AG): 1

Autres activités/événements : 1

Entretiens avec l'Administration: 1 avec la région Ouest et 1 avec la région Centre

Conseils aux membres (y c. évaluation du personnel): 3

Affaires internes à la section liquidées: 4

Composition du comité de la section: président Florent Simonnet, vice-présidente Gilles Perrenoud, caissier Laurent Keller, responsable des mutations Bruno Arlettaz, responsable recrutement Josiane Gasser, secrétaire PV Marie-Eve Kaser, secrétaire Sabine Berger

Rapport sur l'activité de la section:

Le comité est intervenu à plusieurs reprises. Nous nous sommes réunis une fois avec le commandement de la région ouest et Marie-Eve Kaser a assuré la réunion avec la région centre.

Dans le courant de l'année nous nous sommes employés pour que les prescriptions du D 52 soient respectées notamment pour ce qui est des visites chez le médecin, des enfants malades et des vestiaires.

Certains agents ont subi des pressions et nos interventions lors d'évaluations, ont dénoncé des conditions de travail et de sécurité inadaptées.

La section a opérée dans la mise en garde des prescriptions concernant la sécurité du personnel dans le cadre des essais des groupes EMMA (équipes mixtes mobiles autonomes).

Simonnet Florent, président de section

➤ Section Zurich

Séances du comité: keine

Assemblée générale: keine

Autres activités/événements: keine

Actions: keine

Entretiens avec l'administration: 23.03.2021 → Aussprache mit dem Chef Zoll Nordost

Conseils aux membres (y c. évaluation du personnel): Es wurde keine Gesuche gestellt.

Affaires internes à la section liquidées: Da primär coronabedingt keine Vorstandssitzungen stattfanden, sind Ziele, wie die Fusion mit Schaffhausen, für das Jahr 2022 gesetzt.

Composition du comité de la section: Président: Robert Bucher, Vice-présidente: Pascale Locatelli, Kassier: Markus Bucher, Sekretär/in: Rafael Leu, Heinrich Grab, Michel Molnar, Pensionierten Obmann: Victor Zäch

Rapport sur les activités de la section

Leider war es im Jahr 2021 innerhalb der Sektion sehr still. Grund war die Pandemie, war es doch massnahmenbedingt gar nicht wirklich möglich Anlässe durchzuführen, welche in Innenräumen stattfinden. (z.B. Herbstanlass)

Robert Bucher, président de section

➤ Section Ticino

Séances du comité: 3

Assemblée générale (AG) : 1

Entretiens avec l'Administration: 2

Affaires internes à la section liquidées: 3

Composition du comité de la section: Président: Roberto Messina, Vice-présidente: Milena Ruggeri, Caissier: Doriano Birra, Responsable des mutations: Samuele Meroni, Secrétaire: Cinzia Schiavoni, Patrizia Baumgartner

Rapport sur les activités de la section:

La situazione in Ticino è molto particolare, il personale è decisamente rassegnato e si lascia letteralmente trascinare in balia degli eventi! Una questione culturale, certo: lamentarsi ma non passare mai ai fatti concreti, all'azione. Vero, ma in una regione periferica come il Ticino, dove troviamo uno dei tassi di disoccupazione più alto della Svizzera e dove la media degli stipendi è al contrario il più basso, ovvio che chi ha un buon posto di lavoro cerca di tenerlo ben stretto. La rassegnazione può essere parzialmente giustificata da questo aspetto, ma non solo. Occorre sottolineare che la situazione nei tre livelli locali è molto differente e questo a seguito dell'impronta del rispettivo capo locale. Nel Sopraceneri nulla o poco più è cambiato essendo il livello dove il contatto con la frontiera, per il personale non armato, è pressoché inesistente. Nel Livello locale Mendrisio l'implementazione a Stabio Confine ha da subito assunto un'impronta militaresca ma possiamo dire con criterio e limitata all'area doganale e mai in azioni nel terreno. Chiasso, dove troviamo il polo più grande, riscontriamo la situazione più complicata. Questo solamente a fronte delle decisioni del suo capo locale. Quasi la totalità degli orari flessibili sono stati stralciati e oltre che avere i turni continuati sono stati modificati gli orari con un aumento incredibile degli orari marginali di presto (dalle ore 05.00) e tardi (sino alle ore 22.00). Inoltre è stato introdotto un turno ciclico di presto e tardi in Autostrada dove il personale con formazione doganale è assolutamente inutile e passa l'intera giornata a guardare cosa fanno i colleghi armati o a frugare in qualche porta bagagli. Una situazione veramente ingiustificata ed assurda dove le presenze del personale doganale non ha

nessun valore aggiunto al servizio. A tutti sembra quasi una punizione per far assaporare tutto quanto ci può essere di negativo nel lavoro dei nostri colleghi armati...

Raramente i colleghi si confidano e ancor meno chiedono l'aiuto del sindacato. Tutti si limitano a chiedere consiglio, tutti temono ripercussioni e nessuno vuole esporsi! Poi vi sono coloro che se la prendono con Garanto e non trovano niente di meglio che dare le loro dimissioni, inutile spiegar loro che questo modo di agire indebolisce sempre di più il sindacato e con esso la voce del personale, una contraddizione in termini che si traduce in un vero disastro per tutti. Nonostante siano stati portati ottimi risultati nei negoziati, tanti colleghi pensano che il sindacato si sarebbe dovuto opporre alla riorganizzazione, ma questo purtroppo non ci compete e non è compreso dai nostri colleghi!

Roberto Messina, président de section

5. Prestation de service pour les membres

A partir du 1^{er} octobre 2021, Garanto offre à ses membres un rabais flotte pour les marques du groupe FCA Motorvillage Switzerland SA (Fiat, Alfa Romeo, Jeep et Abarth).

6. Affaires internes

6.1 Objectifs annuels 2021

Objectif	Etat
Garanto et ses représentant(e)s s'engagent auprès des organes de PUBLICA pour l'augmentation des rentes grâce à une compensation du renchérissement ou par l'octroi d'une allocation unique.	<i>Cette proposition de la première AD de Garanto en 2017 attend toujours sa concrétisation. En 2021, les paramètres de PUBLICA n'étaient également pas donnés afin de pouvoir réaliser la proposition, malgré les efforts de notre représentant au sein de l'Organe paritaire de la Confédération. Comme la situation se présente en ce moment, de nombreuses années vont s'écouler encore jusqu'à ce que l'on puisse donner suite à cette proposition. .</i> En vertu des motifs évoqués ci-dessus, l'objectif n'a pas pu être atteint et demeure ainsi non réalisé.
Garanto lutte pour que la protection de la santé dans le cadre du port de la veste de protection soit maintenue.	<i>Cette revendication a été intégrée dans le plan social. Les négociations à son propos n'auront lieu qu'au courant de l'année 2022.</i> Objectif rempli.
Les collaboratrices et collaborateurs au front de l'AFD qui doivent travailler jusqu'à 65 ans, ne doivent plus accomplir des heures de nuit profondes de 24 à 04 heures à partir de 50 ans, et, à partir de 55 ans, plus d'heures de nuit de 23 à 05 heures.	<i>Cette revendication a été intégrée dans le plan social. Les négociations à son propos n'auront lieu qu'au courant de l'année 2022.</i> Objectif rempli.
Des négociations sur les futures conditions de travail à l'OFDF et sur les conditions de transfert du personnel restant. Nous sommes le moteur de l'action et collaborons avec Transfair et l'APC.	<i>Le dépôt du plan social est intervenu en janvier 2021 et les négociations ont débuté au mois de mai 2021. La collaboration avec Transfair et l'APC se déroule sans anicroches. Malheureusement et au cours de l'exercice, tous les requêtes n'ont pas pu être traitées. L'ensemble a subi du retard, suite au départ abrupt et surprenant de Martin Weissleder à la fin de l'année 2021. Nous poursuivons l'objectif de terminer les négociations sur le plan social à la fin de l'année 2022.</i> Objectif rempli.
Nous veillons à la reconnaissance du partenariat social Garanto – AFD aux niveaux national, régional et local.	<i>Nous avons déposé la proposition à l'occasion de l'entretien avec les associations et syndicats du personnel du 28 janvier 2021 et avons obtenu l'adoption du Memorandum of Understanding du 5 mai 2021. Nous avons obtenu qu'un échange ait également à nouveau lieu avec les sections au niveau régional. Le partenariat social s'est notablement amélioré.</i> Objectif atteint.

Objectifs internes (ces objectifs ne sont pas publiés et restent purement internes).

Nous élevons le degré d'organisation à nouveau au-dessus de 50 %.	<i>Nous n'avons malheureusement pas pu atteindre cet objectif. Les répercussions effectives de la transformation et l'état d'esprit des collaboratrices et collaborateurs de l'AFD font que le syndicat ne paraît pas toujours sous une lumière favorable.</i>
Trouver des prestations afin de conserver les membres retraités (proposition AD 2018).	<i>On n'a trouvé aucun membre du CC qui aurait voulu mettre en œuvre cette proposition. Dès lors, le thème reste présent.</i>

Projets politiques

Nous luttons contre la suppression des tarifs industriels.	<p><i>Le président central Christian Levrat a obtenu que la commission consultative du Conseil des Etats rejette ladite suppression. Au Conseil des Etats, on en est venu à un revirement, malgré la menace d'un référendum de la part de la part de représentant(e)s du PS. Un deal avec l'Union suisse des paysans et les représentant(e)s des partis bourgeois a conduit au fait qu'en automne le Conseil national a également souscrit au projet. Garanto a conduit des discussions intensives avec les instances dirigeantes du PS et de l'USS pour le lancement du référendum. Pour des raisons de capacité, les deux associations y ont renoncé. En tant que très petite association, Garanto ne s'est pas senti en mesure de mener un référendum en solo. Le bulletin d'information du directeur au mois d'octobre 2021 pour la mise en œuvre a conduit à des réactions véhémentes. Par le biais du texte engagé d'une newsletter et des requêtes auprès de l'AFD, nous avons protesté contre une mise en œuvre unilatérale.</i></p> <p>Objectif poursuivi le plus loin possible sans obtenir quelque chose.</p>
Nous représentons et défendons de manière engagée notre position face à la révision de la Loi sur la douane.	<p><i>La prise de position sur la consultation a été remise à d'innombrables associations, syndicats et partis. En outre, de nombreuses demandes pour des articles dans les médias nous sont parvenues. En 2021, la présence de Garanto dans les médias a atteint un niveau record. Etant donné qu'au courant de l'année sous rapport, l'AFD n'a pas encore déposé de message auprès du Conseil fédéral, nous n'avons pas pu maintenir notre position plus avant.</i></p> <p>Objectif atteint.</p>

6.2 Bureau syndical

Le 1er décembre 2021, le bureau syndical de Garanto a accueilli le nouveau rédacteur Riccardo Turla qui succède à Johannes Gruber, qui a quitté son poste le 31 décembre 2021.

Riccardo Turla sera à la tête du nouveau magazine que notre syndicat en 2022 a décidé de redéfinir tant dans son contenu que dans sa forme.

6.3 Comité central, CG, commissions et représentations

Comité central

Président jusqu'au 30.11.2021: Christian Levrat

Présidente dès 1.12.2021 : Sarah Wyss

Vice-présidents: Roberto Messina, Daniel Gisler, Angelo Ries

Caissier central: Gilles Perrenoud

Resp. procès-verbal : Peter Bucher

Recrutement : Florent Simonnet, Victor Luisio

Communication : Florent Simonnet, Rafael Leu

Sécurité : Roland Rössli

Conciliation Famille-Travail: Daniel Gisler

Secrétaires: Nelly Galeuchet, Ivan Wüthrich

Commission de gestion

Présidente: Patrizia Baumgartner

Membres: Beat Joos, Rolf Himmelberger

Commissions / Représentant-e-s

Interne

Commission de gestion

Patrizia Baumgartner, Beat Joos, Rolf Himmelberger

Commission de recours pour le journal Garanto

Nelly Galeuchet

Union Syndicale Suisse

Comité USS

Heidi Rebsamen, Roland Rössli (suppléant)

Assemblée des délégués USS

Heidi Rebsamen, Daniel Gisler

Commission des femmes USS

Carmen Pfister, section Berne-Suisse centrale

Commission des retraités USS

Josef Lehmann (Section Zurich)

Politique du personnel de la Confédération

Communauté de négociation du personnel de la Confédération

Heidi Rebsamen, Nelly Galeuchet (suppléante)

Comité de suivi des partenaires sociaux (BAS)

Heidi Rebsamen, Nelly Galeuchet (suppléante)

Publica

Organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération (OPC)

Bernd Talg (Section rhein)

Assemblée des délégués Publica

Franz Albin, Sabine Berger, Bucher Peter, Nelly Galeuchet, Daniel Gisler, Daniela Heredia, Carmen Pfister, Luciano Piccioli, Cristina Rossi, Stefano Schiavi, Peter Fleiter

Commissions AFD

Commission de la caisse de prévoyance du personnel des douanes (WoKa)

Pascal Zwahlen, Cinzia Schiavoni

Roland Liebi, Nelly Galeuchet (suppléant-e-s)

Contact autres associations

FSFP Roland Rössli

Représentation du CC dans des projets de l'AFD

Groupe central Dazit: Angelo Ries

Logements de service: Florent Simonnet

Identité visuelle uniforme AFD: Ivan Wüthrich

Transformation culturelle/Principes de gestion: Daniel Gisler

Transformation culturelle/Feedback-Culture: Ivan Wüthrich

Groupe central Dazit

Quatre séances en 2021, et le comité poursuit sur sa lancée avec le programme DaziT.

Les libérations partielles des tranches 3+4 ont été effectuées. Le crédit supplémentaire 2021 a été approuvé. Les prévisions 2021 indiquent que DaziT sera en 2021 environ 5-10% en dessous du budget. En conséquence, le statut des finances est passé du jaune au vert. Le Train a réalisé 17 fonctions pour le système de transport de marchandises Passar. La priorité donnée à Passar se répercute désormais positivement sur le Train. Le degré d'avancement concernant les tests de conformité (juin 2022) et Passar 1.0 (juin 2023) est bon et va dans la bonne direction. Le pilotage de la solution télématique au bureau de douane de Ramsen est en bonne voie.

La situation des ressources reste tendue, en particulier en ce qui concerne le savoir-faire interne et externe (par ex. l'architecture informatique). Les mesures de priorisation prises ont permis d'améliorer la situation.

Avec l'intégration de l'organisation TIC (technologie de l'information et la communication) dans le domaine de direction Planification et pilotage, et donc dans l'organisation duale du programme/DaziT, ainsi que la mise en place d'un deuxième ART (Curir), il existe toujours une pertinence d'action dans le domaine de l'interaction de DaziT avec l'organisation globale de l'OFDF. En 2022, il y aura encore d'autres défis à relever.

Angelo Ries, vice-président

Projet IVU AFD "Identité visuelle uniforme AFD"

J'ai participé à plusieurs séances. Le prospectus a été finalisé pour l'introduction de l'uniforme de transition. En outre, l'attribution des points pour l'uniforme de transition a été déterminée.

Les polos ont été ajoutés à l'assortiment. Peu après leur introduction, des défauts d'impression ont été constatés. La correction de ces défauts a eu des répercussions sur la livraison.

Le problème du manque de vestiaires n'est pas abordé dans ce projet.

Réunion de lancement avec armasuisse pour le futur uniforme (vers 2026) sur la base du SMHE (Système modulaire d'habillement et d'équipement)

Iva Wüthrich, membre CC

WOKA

La vente des logements de vacances est effectuée par l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL). Le business plan prévoit que la vente des logements de vacances par l'OFCL soit achevée d'ici fin 2025. Or, aucun appartement de vacances n'a encore été vendu à ce jour.

Les prestations financières (prêts, contributions aux frais de formation et de maladie) peuvent être et seront toujours accordées par WOKA dans le cadre prévu.

Pascal Zwahlen

6.4 Commissions USS

Commission des femmes

Ma deuxième année en qualité de déléguée de Garanto au sein de la commission des femmes de l'Union syndicale suisse (USS) a continué de se dérouler sous une forme mixte. Suivant la situation en effet, les séances se sont tenues sur place ou par zoom.

J'ai pris part à toutes les séances aux dates suivantes : 2 mars, 3 mai, 31 août et 2 décembre. En outre, les 12 et 13 novembre, j'ai participé au Congrès des femmes sur le Gurten.

Les thèmes qui occupèrent la commission des femmes en 2021 sont les suivants :

- campagne politique pour des conditions d'emploi meilleures en matière d'assistance aux adultes et enfants.
- Collecte de signatures pour la 13^{ème} rente AVS
Après le stop aux signatures ordonné en 2020, la collecte des signatures a pu être poursuivie. En peu de temps, les 137'777 signatures ont été déposées.
- Jubilé Grève des femmes
Quels signes peuvent-ils être donnés sans contourner les mesures de protection.
- Jubilé Droit de vote des femmes
Comment ce jubilé doit-il être fêté ? Si les mesures portent plus longtemps, une version online est à organiser. Le cas échéant, de brèves vidéos des professions les plus diverses – également celles de professions masculines classiques – pourraient constituer une possibilité de la représentation.
- Egalité salariale
Nous en sommes au niveau vraiment mesurable et à la marche à suivre ultérieure. Au mois de juillet 2020, la Loi fédérale révisée sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est entrée en vigueur et ainsi l'obligation pour les employeurs d'une analyse de l'égalité salariale au plan interne de l'entreprise. Cela devait maintenant être examiné pour la première fois en 2021 par le biais d'un contrôle s'étendant à l'ensemble du pays. Des formations ont été préparées à cet

effet, afin que davantage de personnes puissent suivre si ces dernières ont vraiment aussi eu lieu.

L'année dernière a démontré une fois de plus que des « professions féminines » ainsi dénommées relèvent pleinement du système. Pendant les deux années de coronavirus, on l'a démontré avec efficacité aux médias, toutefois, cela a nécessité de nouveau un signal de vote à la population et confirmé malheureusement et une fois de plus que la grande majorité des employeurs ne semble pas être prête à des améliorations durables sans une pression politique.

Points de négociation pour Garanto :

- La commission des femmes s'appelle désormais commission féministe. Une adaptation devra intervenir à l'avenir.
- Possibilité de représentation dans la commission féministe. Le SSFP/VPOD a proposé que les associations et syndicats participants désignent une représentation. Garanto devrait décider s'il tient à désigner une personne ou s'il y renonce.

Carmen Pfister

Commission des retraité-e-s

Durant l'année 2021, la commission s'est réunie à 4 reprises.

Les changements de personnes (démissions et nouvelles élections) ont été des éléments récurrents au cours de l'année écoulée. Force est de constater qu'il est de plus en plus difficile de "motiver" des représentants compétents des différents syndicats pour participer à la commission des retraité-es. Dans l'ensemble, la crise du Corona a été une période difficile, certains membres de la commission ayant été touchés eux-mêmes ou dans leur cercle de connaissances. Les activités en ligne des différentes organisations ont pris des formes différentes et n'ont pu remplacer les échanges physiques que de manière restreinte. Le manque ou l'absence de connaissances en informatique reste un handicap, surtout dans les catégories de retraités.

La commission s'est penchée toute l'année de manière intensive sur l'ensemble de la problématique de la politique relative à la prévoyance vieillesse.

La commission a bien entendu apporté son soutien aux sondages et aux actions de l'USS et du CSA. Lors de toutes les séances ont été présentés des rapports d'associations et de comités de seniors.

Lors de la **séance de mars**, Max Krieg (SEV) a été élu comme délégué suppléant au sein du Conseil suisse des aînés. En 2021, le CSA a été extrêmement occupé par l'élaboration d'une nouvelle stratégie et d'une feuille de route pour sa réorganisation et son développement. L'USS y a également participé avec une prise de position demandée par le CSA. Lors de cette même séance, j'ai présenté un exposé sur le sens, le but et le fonctionnement du Conseil suisse des aînés.

Lors de la **séance de juin**, Therese Wüthrich a fait un compte-rendu de sa participation à la conférence de l'OIT 2021. Se sont ensuite déroulées les élections des délégués pour l'AD de l'USS et le Congrès des femmes 2021. Un exposé de Gabriela Medici sur l'état des efforts de réforme au Parlement fédéral a été suivi par une discussion animée sur la prévoyance vieillesse. La commission a recommandé à l'USS de mener une campagne forte et publique sur la mauvaise couverture des

rentes. La promesse de la Constitution selon laquelle les rentes AVS doivent garantir le minimum vital doit enfin être tenue.

Lors de cette séance a également été présenté un exposé de la commission LGBT-(lesbiennes, gay, bisexuels et transgenres), qui a été suivi d'une discussion.

A la **séance de septembre**, Reto Wyss (secrétaire central de l'USS) a illustré dans un exposé exhaustif les problèmes actuels rencontrés par Postfinance en raison de la privatisation exigée par la révision législative du Conseil fédéral comme condition pour que Postfinance puisse accéder au marché des crédits et des hypothèques. La discussion animée qui a suivi a montré à quel point les membres de la commission accordent de l'importance aux services postaux en tant que service public.

A été aussi discuté un document rédigé par Gabriela Medici sur la politique de la prévoyance vieillesse ainsi que sur la grande manifestation « Pas touche à nos rentes » du 18 septembre à Berne.

Lors de la **séance online de novembre** ont été discutés les rapports concernant les thèmes suivants:

- Offensive sur les revenus et la fiscalité 2022
- Situation de base de la prévoyance vieillesse
- Examen du dossier (31 pages) de l'USS «Mehr Rente fürs Geld dank der AHV»
- Développement des structures de garde d'enfants comme projet offensif
- Jubilé 20 ans Conseil suisse des aînés avec 300 participants à Berne
- Conférence nationale des retraité-es de UNIA
- Congrès des femmes 2021
- Conférence OIT 2021 sur l'amélioration de la situation des travailleurs-euses
- Intégration des primes LAMal dans l'indice mixte

J'avais soulevé ce dernier point auprès du CSA. Il s'agit d'intégrer les primes de l'assurance maladie obligatoire dans l'Indice national des prix à la consommation (IPC), une nécessité absolue compte tenu de l'augmentation actuelle du renchérissement, car les rentes AVS ne sont pas adaptées à l'augmentation des coûts attestée par l'IPC. On m'a ensuite demandé de prendre contact avec l'USS pour préparer des discussions à ce sujet entre le CSA et l'Union syndicale.

Je joins en annexe la correspondance échangée sur cette question avec l'USS.

Josef Lehmann, représentant de Garanto dans la Commission des retraité-es de l'USS

7. Actions/manifs

Soutenons notre délégation !



Des discussions entre les associations de personnel et le directeur auront lieu sur le plan social de l'AFD dès 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, 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 se sont informées et ont 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 auront lieu début mai.

Bases de la négociation

Lors des rondes de discussion en ligne en mars, les bases de négociation des associations de personnel pour les discussions avec le CD AFD ont été présentées.

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 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 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. L'objectif est que les négociations aboutissent à un résultat avant les vacances d'été, mais au moins avant 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 !

La rédaction de Garanto

Un message clair pour le Parlement : Pas touche à nos rentes !

Pas moins de 15 000 personnes se sont rassemblées sur la Place fédérale aujourd'hui à Berne pour protester contre les attaques sur les retraites. Le signal envoyé au Parlement est sans équivoque : une révision de l'AVS sur le dos des femmes se heurtera à une résistance farouche. Au lieu de baisser les rentes, il est grand temps de les améliorer. L'écart de rente pour les femmes est d'un tiers et c'est là le vrai scandale. Une large alliance formée de syndicats, de collectifs féministes et de partis politiques avait appelé à cette grande manifestation.

Aujourd'hui, la rente AVS ne suffit plus pour vivre. Et les prestations du 2e pilier sont en chute libre depuis des années. Pour les femmes, les inégalités sont encore plus criantes à l'âge de la retraite que pendant leur vie de professionnelle. Il faut trouver des solutions à ces problèmes, et vite. Mais la majorité au Parlement continue de faire comme s'ils n'existaient pas. Au contraire : elle prépare plutôt un démantèlement de la prévoyance vieillesse ainsi que des baisses de rentes.



Il fallait attirer l'attention sur ce scandale. C'est pourquoi une large alliance formée de syndicats, de collectifs féministes et de partis politiques avait appelé à une grande manifestation nationale. Malgré les difficultés liées à la pandémie, 15 000 personnes se sont rassemblées à Berne cet après-midi, pour demander que les rentes soient augmentées, pas baissées : « Pas touche à nos rentes ! ». Tous les projets de démantèlement – AVS 21 en tête – se heurteront à une résistance déterminée.

Sur la Place fédérale, plusieurs travailleuses de diverses branches professionnelles et venant de toute la Suisse ont témoigné. Elles ont expliqué à quelles difficultés concrètes elles seront confrontées si l'âge de la retraite des femmes est relevé et que l'AVS est affaiblie. Travailler un an de plus, ce n'est souvent tout simplement pas possible après des longues années dans un métier pénible et à assumer le travail non rémunéré de garde et d'assistance. Et ce, alors qu'aujourd'hui déjà, les perspectives en termes de rentes sont sombres en raison des interruptions de carrière, du travail à temps partiel et de la discrimination salariale. Raison de plus donc pour, au contraire, relever le niveau des rentes afin que chacune et chacun puisse bénéficier d'une bonne rente. Par exemple avec une 13e rente AVS.

8. Politique du personnel fédéral

Au printemps, l'OFPER a reçu la nouvelle cheffe du personnel Rahel von Kaenel.

- **ORCPP**

En mars 21, nous avons reçu une consultation des Offices lancée par l'AFD. Les aspirant-e-s « spécialistes en douane et sécurité des frontières » qui entreront en fonction après les vacances d'été ne devraient plus être soumis à l'ORCPP. Avec les autres partenaires sociaux, Garanto a obtenu le report du projet, pour les raisons suivantes :

- Le projet élaboré a été décidé dans notre dos par le CD AFD. C'est une politique du fait accompli que nous ne pouvons pas accepter.
- Concernant nos revendications dans le plan social, nous demandons des dispositions spécifiques en matière de retraite, sur lesquelles nous voulons négocier. Elles sont étroitement liées aux nouvelles conditions de travail à l'OFDF, notamment les salaires, les frais et les plans de service.

- **Aménagement des formes de travail flexibles (travail à domicile)**

Les associations du personnel ont exigé que:

- Le moniteur, la station d'accueil, le clavier, la souris et le casque étant des instruments de travail centraux dans le travail à domicile, ils doivent en principe être mis à disposition par l'employeur. Cette demande a été entièrement satisfaite.
- Du mobilier ergonomique avantageux doit être mis à disposition. Cette demande n'a pas été prise en compte.

- Le personnel devrait comprendre pourquoi l'infrastructure (nécessaire à ses yeux) n'est pas mise à disposition. Cette demande n'a pas été prise en compte.
- Meilleure indemnisation de l'infrastructure nécessaire. Malheureusement, seuls 200 CHF ont été accordés.
- Meilleure prise en compte de la protection de la santé. Cette demande a été partiellement prise en compte.

- **Réduction de la garantie du salaire dès 55 ans en cas d'évaluation inférieure d'une fonction ou de son attribution**

Malgré une forte opposition et un grand engagement de la présidence, la réduction de la garantie salariale à 5 ans n'a pas pu être évitée. Négociée par les associations du personnel, la disposition transitoire de 10 ans pour l'entrée en vigueur de la loi pour les personnes déjà âgées de plus de 55 ans n'a pas consolé Garanto de cette perte. Une autorisation exceptionnelle pour le personnel de l'AFD a été catégoriquement refusée. Garanto regrette le manque d'engagement du directeur de l'AFD, car la transformation concerne une grande partie de son personnel.

- **Horaire de travail fondé sur la confiance**

Contre l'avis des associations du personnel, le travail fondé sur la confiance a été étendu aux classes de salaire 18-23.

- **Découplage de la progression salariale de l'évaluation des prestations**

Le 6 septembre 2019, la Commission des finances du Conseil national (CdF-N) a déposé un postulat chargeant le Conseil fédéral d'examiner le découplage de l'évolution salariale de l'évaluation des prestations, et de consigner les conclusions dans un bref rapport. Le rapport doit notamment indiquer sur quels critères se fonderait une telle politique salariale. Le postulat a été accepté et le rapport de l'OFPER est disponible depuis l'automne 2021.

Garanto et les autres associations du personnel se sont prononcés en faveur du maintien du système salarial actuel dans sa systématique et ses grandes lignes. Au cas où le Conseil fédéral considère qu'il faut agir pour affiner l'évaluation des prestations, il faut veiller au respect des principes de prévisibilité, de transparence et de lisibilité.

Les comparaisons des marchés montrent que la Confédération ne doit pas reculer, car elle verse dans la plupart des branches des salaires correspondant au marché. Reproduire le marché dans le système salarial est coûteux et non nécessaire, et selon les associations du personnel contredit aussi les principes susmentionnés de transparence, de prévisibilité et d'acceptation.

De plus, les associations du personnel ne soutiennent les modifications que si les moyens nécessaires sont mis à disposition pour couvrir les éventuels coûts supplémentaires ; l'intégration de l'allocation de résidence ne peut se faire que sous la forme envisagée par le Conseil fédéral et confirmée dans cette prise de position.

- **Négociations salariales : 0,5% d'augmentation pour 2022**

Lors de la deuxième ronde de négociations salariales de début novembre, les partenaires sociaux et le Conseiller fédéral Ueli Maurer se sont mis d'accord sur une compensation du renchérissement de 0,5% pour le personnel de la Confédération, bien que ce montant ne soit pas prévu au budget.

Les partenaires sociaux ayant renoncé à des revendications salariales en 2021, ils ont donc exigé dès la première rencontre la pleine compensation du renchérissement pour 2022. Cette augmentation de salaire est amplement méritée par le personnel, qui a parfois travaillé dans des conditions difficiles et a contribué à ce que la Suisse surmonte au mieux la crise sanitaire. Mais compte tenu de la situation économique incertaine et des dépenses liées à la crise du coronavirus, les partenaires sociaux ont renoncé à exiger des mesures salariales supplémentaires.

Les partenaires sociaux ont noté avec satisfaction que le Conseil fédéral ne remet pas en question le principe de la compensation du renchérissement sur les salaires.

- **Droits d'accès des syndicats**

Les discussions avec l'OFPER n'ont pas abouti à des résultats satisfaisants. L'OFPER n'a proposé aux différentes associations du personnel qu'un seul e-mail par an à tout le personnel de la Confédération pour se présenter. Raison pour laquelle l'APC a élaboré une plainte au cours de l'année sous revue. Les discussions au sein de la CI Confédération concernant le moment du dépôt et la suite des négociations ont donné lieu à des divergences, d'où le retard du dépôt de la plainte.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

9. AFD

Procédure d'attribution des postes de cadres au niveau local

Le sujet a occupé Garanto tout au long de l'année et a fait des vagues. L'insécurité et le mécontentement ont amené la présidence à s'attaquer au Directeur en tant que Chef des opérations. Nous avons déploré qu'une fois de plus, la classe salariale ne soit pas mentionnée sous réserve de l'évaluation définitive de la fonction. En fin de compte, cette procédure d'attribution de postes ne concerne pas seulement quelques postes de cadres, mais des centaines de postes locaux, et serait une occasion unique dans l'administration fédérale. Comme cette procédure d'attribution concerne près de 1000 postes et implique plusieurs milliers de personnes salariées par l'AFD, elle a un impact massif sur le climat de travail et la satisfaction au travail au sein de l'AFD. Nous avons exigé :

- pas d'obligation de porter une arme
- pas de discrimination du personnel âgé
- pas de discrimination des membres actifs des syndicats

Garanto a qualifié de négligence grave la mise au concours de nouveaux postes, la loi ne prévoyant pas de mise au concours sans profil de poste ni classe de salaire. Nous avons proposé d'interrompre la procédure jusqu'à ce que les fonctions et les profils de poste soient clairement décrits, et que les postes puissent être classés au niveau salarial.

Aspects sécuritaires de l'engagement d'équipes mixtes à la frontière

L'ampleur des plaintes concernant l'engagement d'équipes mixtes a incité le Comité central à mener une discussion approfondie sur les dangers réels de cet engagement. Le personnel de la douane civile se sent mal préparé et a exprimé ses craintes d'incident lors d'un contrôle de personnes à la frontière. La sensibilisation SIT d'un jour serait totalement insuffisante. Certes, les règles d'engagement pour le contrôle à 360° ont ensuite été adaptées, mais pas à l'entière satisfaction de Garanto.

Sécurité personnelle avec l'uniforme de transition

L'uniforme portant l'inscription « douane », les personnes extérieures ne peuvent plus distinguer au premier coup d'œil qui est armé et qui ne l'est pas. Ce problème de distinction a suscité de nombreuses réactions de la part de la douane civile. La présidence a décidé d'intervenir auprès de l'AFD.

Nous avons exigé :

- que le port de l'uniforme unique soit reporté jusqu'à l'entrée en vigueur des bases légales

- que l'uniforme unique ne puisse être porté que lorsque toutes les personnes qui le portent auront suivi une formation complète en matière de sécurité
- l'adaptation des règles 360° dans le chapitre des règles d'engagement P concernant les activités de contrôle du trafic voyageurs.

Lors de la discussion du 11 novembre, plusieurs membres du CD ont nié et minimisé le problème.

Mise en œuvre de la suppression des droits industriels

Juste après le vote final du Parlement, le Directeur a publié début octobre un bulletin d'information dans lequel il esquissait la mise en œuvre de l'AFD. De nombreux spécialistes de douane ont critiqué ces explications. Nous avons en particulier déploré les déclarations indirectes concernant l'avenir des spécialistes de douane. Les déclarations suivantes ont été remises en question :

- La suppression des droits de douane industriels soutient les objectifs de DaziT, permet de simplifier davantage les processus et décharge l'économie.
- La réduction du numéro de tarif à six chiffres dans les chapitres 25-97 simplifie la tarification.
- Il est possible de renoncer à des clarifications approfondies de la classification correcte ou à des contrôles en aval.
- De même, le nombre de renseignements tarifaires diminuera.

Nous avons fait valoir que l'application de plus de 100 autres actes législatifs fédéraux et obligations internationales rendaient indispensable un classement tarifaire correct. Il faudrait aussi ajouter les mandats des Offices fédéraux, les statistiques du commerce extérieur pour l'application correcte des règles d'origine, ainsi que la perception d'autres taxes nécessitant un classement tarifaire correct - sans oublier l'AFD elle-même, pour la réussite de l'analyse des risques basée sur les données. Nous ne pouvons donc pas comprendre la simplification des processus.

Garanto a réaffirmé qu'il sera impossible de renoncer aux clarifications approfondies de la classification correcte.

Lors de la conférence d'information du 11 novembre, Marco Benz, membre compétent du CD, a pris position en soutenant les déclarations du Directeur.

Rumaca PEP

L'introduction généralisée du modèle de saisie du temps de travail PEP a suscité un grand mécontentement au sein de la douane civile. Le PEP étant conçu pour des tours de service fixes et des horaires irréguliers et n'étant guère adapté aux horaires flexibles, Garanto a fait part de ses doléances lors de la discussion avec les partenaires sociaux le 17 novembre. En accord avec l'AFD, Garanto a recommandé que les mutations soient précises et quotidiennes, car selon l'art. 73 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail, le temps de travail doit être enregistré quotidiennement. Garanto attend de l'AFD qu'elle développe une application, afin qu'un simple clic sur le téléphone portable de service pour le début/la fin du travail suffise pour effectuer les mutations.

Garanto a constaté que le PEP n'a pas été assez bien expliqué à la douane civile et a demandé une information complète et approfondie sur les calculs en cours en coulisses.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

10. Publica

Organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération (OPCP)

Séance OPC du 17 novembre 2021 (6e séance)

Lors de la dernière séance 2021 de l'OPC est discuté – comme toujours - le taux d'intérêt du capital vieillesse et du niveau auquel celui-ci doit être fixé pour 2022.

Les directives du CF étaient connues (1.0 %), mais ce que les caisses de pension en font relève de leur compétence, la fourchette au **niveau national** se situant **entre 0.5 – 2.0%**.

Lors de sa 6e séance, l'OPC a demandé s'il devait être au moins égal à %.

Les employeurs penchaient pour 1,0% et le personnel pour 1,5-1,75%, au motif qu'un taux d'intérêt équitable était nécessaire cette année encore (pour tous, y compris pour ceux qui prennent leur retraite en cours d'année).

A la revendication du personnel il a été répondu par des doutes quant à la justification d'un tel taux. Il a été argumenté qu'en raison de la pandémie, l'environnement des taux et la situation économique de la Suisse sont difficiles. Notre demande est certes justifiée, mais il ne faut pas sous-estimer les incertitudes dans le domaine financier. Après de longues explications, une discussion et un vote à la majorité de 10 contre 2, les employés ont obtenu gain de cause. Tous les assurés percevront en 2022 un intérêt de 1.5 % sur leur capital.

La performance est certes de 108,5 %, mais après déduction des intérêts, le résultat n'est toujours pas brillant. Nous, les assurés, aimerions que les intérêts soient meilleurs, mais Publica manifeste des réticences à cet égard, afin que le capital de rente puisse être versé à l'avenir également.

D'autres sujets traités étaient les modifications qui rentrent en vigueur le 2 janvier 2022 :

Comme par exemple

Lors de la dernière séance de l'OPC ont été discutées les modifications prévues dans le RPEC pour le 1er janvier 2022. Outre les modifications déjà citées, dans l'art. 18d al. 4 il a été ajouté que les personnes (continuant à) être assurées sont sur un pied d'égalité avec les personnes assurées "normales". Enfin, la disposition transitoire (art. 108l) a encore été simplifiée.

La question de savoir s'il est nécessaire d'harmoniser cet art. et la loi RPEC a fait l'objet d'un débat intense. Après une longue discussion et une adaptation du texte, il a été décidé à l'unanimité de modifier les passages du texte. Lors des séances précédentes, Publica avait déjà fait part de ses observations visant une amélioration. Maintenant, cela a été accepté selon l'information ci-dessus (cette adaptation de l'année dernière a été discutée à nouveau et abordée en détail).

La nouvelle attestation d'assurance 2022 devrait être compréhensible et répondre aux besoins des assurés sans qu'il soit nécessaire de contacter Publica.

2022 représentera un énorme défi dans tous les domaines, car la guerre en Ukraine aura des conséquences économiques mondiales et/ou individuelles sur le capital des assurés. Personne au sein du conseil d'administration de l'OPC n'est actuellement sûr de ce qu'il adviendra à cet égard. Nous sommes certes critiqués par les assurés, car les taux d'intérêt devraient être plus élevés que ceux des autres caisses. Nous, les comités, nous efforçons pourtant d'obtenir le meilleur résultat possible pour nos assurés, dans la mesure où cela est supportable. Restez en bonne santé et profitez de vos rentes en 2022.

Bernd Talg, représentant Garanto OPCP