

gararito

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 2022



## Table des matières

	Page
1. Préface de la présidente	4
2. Bilan syndical: rétrospective	5
3. Communications	6
4. Activité du comité central	7
5. Activité des sections	
5.1 Président(e)s de section	8
5.2 Rapports d'activité	8
6. Evolution des effectifs de Garanto	
6.1 Fluctuation des membres	13
6.2 Effectifs par section	13
6.3 Fluctuation membres actifs	13
6.4 Prestation de service pour les membres	14
7. Affaires internes	
7.1 Objectifs annuels 2022	15
7.2 Comité central, CG, commissions et représentant-e-s	17
7.3 Commissions USS	19
8. Actions/manifs	22
9. Politique du personnel fédéral	23
10. OFDF	24
11. PUBLICA	
Organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la Confédération	25
AD PUBLICA	26

# 1. Préface de la présidente

Ce fut une année intensive. Et cela pour nous toutes et tous. Je dois reconnaître que lorsque j'ai été nommée en décembre 2021 en qualité de présidente centrale de Garanto, je ne me doutais vraiment pas encore de l'ampleur des défis que j'aurais à relever. Je ne me doutais également pas encore de la quantité de personnes engagées que l'on trouve chez Garanto et avec quelles joie et compétences toutes et tous font leur travail. A cette place, je prononcerai un seul mot : Merci !

2022 fut une année de changements. Les premiers diplômés du perfectionnement Allegra ont été réussis, des contrôles à 360 degrés testés et l'on a fait avancer la numérisation. Simultanément, la Loi sur la douane est encore en consultation, une loi qui fixe la base légale de divers aspects de la transformation.

Cette manière de procéder sur deux fronts de la part de l'OFDF était et demeure un défi. En conséquence, nous avons énormément de choses à faire. Nous devons et nous voulions nous concentrer sur les desiderata principaux des membres.

Du côté de Garanto, nous avons porté l'accent sur quatre aspects :

- **Sécurité juridique pendant la transformation** : une transformation sous-entend de grandes insécurités pour les collaboratrices et les collaborateurs. Nous avons tout mis en œuvre afin de les éliminer.
- **Améliorer les conditions après la transformation** : dans ce sens, nous avons négocié avec l'OFDF la classe de salaire pour le nouveau profil professionnel (nouvellement classe de salaire 17) ainsi que de généreuses réglementations transitoires. En outre et jusqu'à aujourd'hui, nous sommes en train de terminer les négociations afférentes au plan social.
- **Coopérations et collaboration avec d'autres associations et syndicats** : la force d'un syndicat se détermine également par l'obtention de ses objectifs. Pour ce faire, nous avons collaboré de manière intensive avec l'Association du personnel de la Confédération APC et le syndicat transfair. Nous avons réussi à obtenir pour le personnel une compensation du renchérissement de l'ordre de 2,5 %.
- **Participation à la conception de la Loi sur la douane pour une base juridique valable et pérenne** : actuellement, la Loi sur la douane se trouve en phase de processus parlementaire. Des critiques fondamentales s'élèvent contre la loi sur quelques points. On ne peut pas prévoir aujourd'hui quelle va être l'évolution de la Loi sur la douane.

Au plan personnel, je tenais beaucoup à ce que nous continuions à travailler sur la professionnalité au plan interne de Garanto et que nous engagions nos ressources limitées avec une efficacité la plus grande possible. Je suis persuadée que l'on peut atteindre beaucoup pour les collaboratrices et les collaborateurs grâce à un renforcement du syndicat. Toutefois, cela ne serait jamais possible sans l'ensemble des membres actifs. A cette place, j'aimerais exprimer ma cordiale gratitude au secrétariat central, en l'occurrence à Heidi, Debora et Riccardo, à la vice-présidence, Roberto, Daniel et Angelo, ainsi qu'au comité central pour leur collaboration. L'engagement des sections est et demeure également la base de l'activité syndicale. Sans tout ce travail fourni, nous n'aurions pas réussi à maîtriser l'année difficile que nous venons de vivre et nous n'aurions pas pu remporter des succès. Un grand merci ... et, poursuivons notre fructueuse collaboration.

## **2. Bilan syndical: rétrospective**

### **Plan social**

L'exercice 2022 a été marqué par d'innombrables séances de groupes de travail et des discussions qui se sont éternisées durant des heures sur nos revendications afférentes au plan social. Malheureusement, il n'y a eu aucuns progrès dignes d'être soulignés. Lors des deux séances des groupes de pilotage au cours du deuxième semestre, aucunes décisions n'ont été prises. Ces dernières ne sont de toute façon intervenues que sous notre pression.

### **Rapport de la commission de gestion CdG du Conseil des Etats**

Le rapport de la CdG du Conseil des Etats publié le 31 mai 2022 a provoqué de grandes vagues. Par le biais d'une lettre ouverte adressée au Conseil fédéral, nous avons réclamé une prise de position substantielle face aux recommandations justifiées eu égard à :

- port de l'uniforme et armement des collaboratrices et collaborateurs civils de l'OFDF ;
- une meilleure inclusion du personnel de l'OFDF, notamment l'utilisation de ses connaissances spécifiques, avant des décisions importantes au plan technique ;
- une table ronde avec des représentant-e-s des partenaires sociaux au mode de contrôle à 360 degrés ;
- un droit d'être entendu oral et écrit dans le cadre de tous les projets et changements pertinents qui concernent le personnel ;

En outre, nous avons critiqué la création d'une plateforme pour une réflexion continue de la transformation culturelle qui se déroule de manière unilatérale.

Malheureusement et dans sa prise de position du mois d'août 2022, le Conseil fédéral n'est entré que faiblement en matière sur les recommandations. En conséquence, nous avons critiqué le fait qu'il ignorait les recommandations de la commission du Conseil des Etats.

### **Nouvelle Loi sur la douane (LE-OFDF)**

Au mois d'août, le Conseil fédéral a enfin approuvé le message à l'intention du Parlement. Nous avons travaillé immédiatement à une prise de position qui a été discutée par le comité central (CC) lors de sa séance d'octobre, tout en l'approuvant. Nous avons proposé l'entrée en matière et le rejet de la loi, car nous l'avons estimée comme insuffisante. Des processus essentiels de taxations douanières et fiscales s'effectueraient de manière numérique depuis les années 90 déjà et légiférés avec le complément de la Loi sur la douane existante de 2016. La LE-OFDF n'est nécessaire qu'en raison de la réinterprétation radicale et de la redéfinition du mandat de base de la douane : le contrôle des marchandises ne semble plus être important ; pour cela, les deux tiers des articles de la LE-OFDF parlent de la poursuite pénale de personnes et de rassembler, analyser et traiter des données personnelles ainsi que de règles pour des contrôles de personnes et des mesures de police.

Nous devrions exposer cette position dans la CER et dans la CPS. Cela montre bien que nous sommes pris au sérieux sans réserve par le Parlement.

### **Suppression des droits industriels**

Garanto plaideait pour que la suppression décidée des droits industriels soit reportée à une date ultérieure. A notre avis, la suppression doit être liée à la mise en vigueur de la LE-OFDF et cela pour les motifs de la congruence avec la transformation en cours à l'OFDF. La classification correcte des marchandises pour l'analyse du risque basée sur les données avec succès est indispensable.

### **Collaboration avec les partenaires sociaux de l'OFDF**

La collaboration a pu encore être approfondie. Ce fut une aide, en particulier au début de l'année, pour faire passer les délais transitoires retardés des spécialistes en douane et l'augmentation plus rapide de la classe de salaire pour les gardes-frontière. Dans les négociations sur le plan social également, une marche à suivre et un vote commun ont mutuellement bien avancé.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

### 3. Communication

L'année 2022 fut peut-être l'année la plus agitée pour Garanto, en ce qui touche notre communication. La transformation n'a pas seulement soumis à un dur examen les structures et les habitudes auprès de l'AFD/OFDF, mais également auprès de Garanto. Pendant les temps difficiles, la communication revêt justement une importance particulière. En rapport avec les objectifs décidés à la fin de l'année, la communication doit entreprendre de légères adaptations à l'avenir. Nous devons partiellement réagir face aux grands défis par de nouveaux concepts et moyens. Il ne suffit plus de donner seulement des informations aux membres par des newsletters et peu de posts Facebook. De nouveaux groupes de référence sont apparus que nous devrions mieux atteindre, en l'occurrence, des acteurs de l'économie, de la politique et des médias.

Dans la presse, la transformation et la mauvaise ambiance auprès de l'OFDF constituaient déjà un thème depuis 2021. Leur compte-rendu augmenta massivement avec le rapport de la commission de gestion du Conseil des Etats (CdG-E) du 30 mai 2022, malheureusement uniquement dans les médias imprimés de la Suisse alémanique. Nous partons du principe que les médias imprimés en Romandie et au Tessin rapporteront également sur la transformation et sur la Loi sur les tâches d'exécution de l'OFDF (LE-OFDF), dès le moment où les débats auront lieu au Parlement. Là, Garanto doit se manifester et trouver les meilleurs moyens pour faire part à l'opinion publique des intérêts et des connaissances professionnelles de ses membres.

En 2022 et à plusieurs reprises, nous avons dû réagir par le biais de communiqués de presse face à des décisions et à des publications de l'OFDF. Alors que la CdG-E a fait part publiquement de ses critiques dans son rapport après un travail d'une année, critiques qui concordaient fortement avec les nôtres, Garanto s'est retrouvé au centre médiatique. Quelques médias ont pris favorablement connaissance de nos prises de position et recherché à ce propos le contact, particulièrement avec notre présidente Sarah Wyss. Jamais encore dans l'histoire de Garanto, un travail pareil de relations publiques dans les médias aurait été pensable, encore moins nécessaire.



Sans ces nouveaux défis également, 2022 aurait été une année particulière pour la communication de Garanto. Il n'y a plus de journal de Garanto ; à sa place a paru au printemps le premier numéro du Magazine de Garanto. Ainsi et allant de pair, on a vécu l'engagement du nouveau rédacteur qui s'occupe également des recherches en arrière-plan. Le nouveau format s'avéra bien vite être un media attractif pour les membres et aussi à l'intérieur de l'OFDF. Même à l'extérieur de l'administration, le magazine est lu. Dans un article du Tages-Anzeiger, le CEO des CFF Vincent Ducroz a cité notre interview avec Benedikt Weibe. Au plan interne, nous avons reçu beaucoup de réactions positives, mais aussi certaines critiques : après la fin du journal de Garanto, les présidents des retraité-e-s ont rencontré des difficultés avec leurs annonces pour des manifestations, afin de pouvoir atteindre leurs propres membres. A ce propos et dans les séances du comité central, le secrétariat et les sections ont échangé maintes fois leur avis pour voir comment il serait possible d'aider les retraité-e-s.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, Garanto est également présent sur LinkedIn et Twitter. Ces deux canaux complètent le travail de relations publiques de Garanto. Sur LinkedIn, nous voulons diffuser et thématiser des contenus en rapport avec la place de travail ou avec l'économie. Après peu de mois déjà, l'utilité de cette plateforme avait fait ses preuves. Sur Twitter, nous voulons en particulier échanger nos opinions avec des professionnels des médias et des acteurs politiques (autres associations et syndicats, membres du Parlement, etc.) de manière accessible. A ce propos, la présidente Sarah Wyss, active sur Twitter, joue un rôle déterminant.

Riccardo Turla, rédacteur

## 4. Activité du comité central

Le comité central CC s'est réuni huit fois en 2022, dont cinq fois en présentiel (quatre fois à Olten et une fois à Berne) et trois fois en ligne. Vu ainsi, la pandémie de l'année précédente a permis à toutes et à tous de se rencontrer amicalement dans le cadre de séances zoom et, par le biais de ces rencontres en ligne, de diminuer légèrement les coûts annuels de ces importantes manifestations. Grâce au « Hibou », un appareil électronique, il a même été possible dans des cas isolés, de tenir des séances hybrides, un membre pris isolément pouvant alors se joindre en direct à une séance se déroulant physiquement à Olten.

La nouveauté particulière fut que le 21 janvier la nouvelle présidente Sarah Wyss dirigea pour la première fois la séance du comité central, épaulée par la vice-présidence constituée auparavant en automne et par la secrétaire centrale.

Au cours de la 1ère séance du CC, les discussions ont porté principalement sur les décisions de l'OFDF. Ces dernières avaient pour objectif divers aspects de la transformation qui concernent directement le personnel. Au sein du comité, le thème dominant fut les négociations difficiles portant sur la classification salariale. La question de la légalité a déjà donné lieu à des discussions, notamment la situation pour les aspirant-e-s qui entrent dans le nouveau profil professionnel, avant que la politique de base légale soit décidée. Cet aspect de la légalité de la transformation devait occuper toute l'année et sans interruption le comité central et cela de manière intensive. La mauvaise ambiance régnant parmi le personnel qui l'accompagna avec ce changement de culture et la façon de se comporter de l'OFDF avec ses employé-e-s, constitua dès lors un thème récurrent au cours du premier semestre de l'année. De ce fait, le comité décida de consigner par le biais d'une enquête les soucis des membres quant à leur sécurité et perspectives à la place de travail. Cette enquête a été présentée à l'assemblée des délégué-e-s (AD) au mois de mai 2022.

Jusqu'à l'AD, Allegra constitua également un point litigieux d'importance pour le comité central qui décida à ce propos et lors de sa deuxième séance de l'année l'envoi de diverses revendications à l'intention de l'OFDF, ainsi que des éclaircissements d'ordre juridique et d'autres revendications concernant la saisie du temps de travail, l'armement et la situation des réviseuses et réviseurs. La transformation se révéla aussi être un thème point fort de l'assemblée des délégué-e-s du mois de mai. A l'occasion de cette dernière, Garanto invita l'ancien CEO des CFF, Monsieur Benedikt Weibel, qui parla entre autres de son attitude face au personnel pendant la grande restructuration qui eut lieu sous son ère. A l'intention de l'AD, le comité central prépara également une résolution quant à la transformation, résolution approuvée par les délégué-e-s.



Au cours de la première séance après l'assemblée des délégué-e-s, le rapport de la CdG-E était à peine paru qu'il donnait déjà lieu à des discussions. Le comité central décida de rédiger une lettre à l'intention du Conseil fédéral dans laquelle Garanto faisait part de diverses revendications envers l'OFDF quant à la transformation. Dans son avant-dernière séance de l'année, le comité a décidé notre stratégie pour les entretiens avec les commissions parlementaires qui adopteraient la Loi sur les tâches d'exécution LE-OFDF. Selon la décision prise par le comité central, Garanto a représenté dans la commission le point de vue que la LE-OFDF devrait être renvoyée au Conseil fédéral liée au mandat de remédier aux graves faiblesses/lacunes.

En outre, le comité central a thématiqué entre autres au cours des dernières séances de l'année la saisie du temps de travail, la compétence judiciaire du personnel, la ORCPP et d'autres thèmes concernant la place de travail. La dernière décision effective de l'année fut l'action cartes-postales sur laquelle il sera fait rapport plus bas. La retraite qui a suivi la dernière séance du comité central a eu pour objet de fixer les objectifs annuels pour l'année 2023.

Riccardo Turla

## 5. Activité des sections

### 5.1 Président(e)s de section

Section garaNto Nordwestschweiz	Roland Rösli
Section garaNto Berne	Angelo Ries
Section garaNto Zurich	Rafael Leu
Section garaNtorheiN	Victor Luisio
Section garaNto Schaffhouse	Jan Marcel Brodmann
Section garaNto Romandie	Florent Simonnet
Section garaNto Ticino	Roberto Messina

### 5.2 Rapports d'activité

#### ➤ **Section Berne-Suisse centrale**

**Séances du comité:** 5

**Assemblée générale (AG):** 1

**Autres activités/événements:** 1

**Actions:** 1

**Entretien avec l'administration:** 7

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

**Affaires internes à la sections liquidées: Composition du comité de la section:** Président: Angelo Ries / Viceprésident: Renato Hänzi / Caissière + resp. mutations : Rina Cano / Secrétaires: Nelly Ga-leuchet et Martin Stettler

#### **Rapport sur les activités de la section**

Unsere GV fand am 16. März im Hotel Kreuz in Bern statt.

Pensionierten Apéro am 11. November wurde diesmal im Restaurant Cavallo in Bern zelebriert.

Eine Panettone Aktion fand am 20. Dezember in Bern und Delémont statt und fand einen Grössen Anklang.

Angelo Ries, président de section

---

#### ➤ **Section Rhein**

**Séances du comité:** 5

**Assemblée générale:** 1

**Autres activités/événements :** 2

**Entretiens avec l'Administration:** 1

**Composition du comité de la section:** Président: Victor Luisio / Vizepräsidentin: Daniel Gisler / Kas-sier: Jonathan Manetsch / Aktuarin: Jolanda Schmitz / Ressort GWK: Matthias Müller /Ressort Tech.: René Röthlisberger /Ress nTP-Revisoren : Matthias Meier

#### **Rapport sur les activités de la section**

Bekanntlich stirbt die Hoffnung zuletzt. Hoffen wir das sich die Gesellschaft ihrer Stärken besinnt Demokratie und wahre Solidarität mit den Schwächsten. Frieden / Freiheit und Entwicklung für Alle.



### **Dazit & Transformation Train**

Der Zug hat Fahrt aufgenommen. Nebst den Uniformen und Reorganisation begann der Teil welcher sich Sinnbildlich «Allegra» nannte. Die Kollegen des GWK drückten die Schulbank und die zivilen Kollegen wurden in das SIT eingeführt. Auf beiden Seiten hinterliess diese Erfahrung Spuren. Positive wie negative. Mehrheitlich konnten wir feststellen, dass die Motivation vorhanden war oder man sich zumindest in sein Schicksal schickte. Die Instruktoren auf beiden Seiten zeichneten sich durch eine grosse Begeisterungsfähigkeit aus und niemand wurde absichtlich zurückgelassen.

Wie weit sich diese «Investition» lohnt kann nur die Zukunft zeigen. Wie sinnvoll diese Transformation sein wird ebenso.

### **Industriezollabbau & Zollgesetz**

Im Bereich Industriezollabbau konnte sich die Vernunft nicht durchsetzen. Dieser wird per 01.01.24 eingeführt und die Verantwortlichen müssen spätestens dann gerade stehen für eine saubere und volkswirtschaftlich lohnende Umsetzung. Wenn der Staat nicht zu einem Nachwächter verkommen werden will, müssen die Spielregeln klar geregelt sein. Wenn etwas die Schweiz stark gemacht hat, dann war es die Solidarität und der Konsens. Gleichbehandlung und Gleichberechtigung aller Beteiligten ist unverzichtbar.

Wer Kinder hat, der kennt es. Man warnt die Jungmannschaft vor möglichen Gefahren. Muss aber zulassen, dass sie ihre eigenen Erfahrungen macht. Genauso kann man die Rolle des Verbandes bei der Ausarbeitung des neuen Zollgesetzes sehen. Wie oft haben wir gewarnt, auf Gefahren, Fehler, Unstimmigkeiten hingewiesen. Wurde darauf gehört? Eher nicht. Und nun, wenn auch spät kommt wieder ein wenig Vernunft bei den politischen Entscheidungsträgern auf. Es tut gut zu lesen und zu hören, dass auch wichtige Player im Prozess (Kantone, Kommissionen, das Parlament) die Kritikpunkte oder zumindest Fragezeichen des Verbandes zum neuen Zollgesetz aufgenommen haben.

Es geht nicht allein um ein einfaches Gesetz im Buch der Gesetze. Am Zollgesetz hängt der Wohlstand der Schweiz, die Sicherheit der Gesellschaft gar das Vertrauen der Bürger in den Staat sowie die Sicherheit des Föderalismus in unserem Land. Der Zoll ist keine Firma wie es sie zu tausenden gibt und wenn diese Firma weg ist und das Know How verloren gegangen ist, man einfach zu einer Konkurrenzfirma gehen kann und sich das Wissen und die Erfahrung von dort holen. Nein, wenn dies verloren geht, dann ist dieses Wissen und diese Fähigkeiten verloren und kann nur wieder sehr mühsam aufgebaut werden.

### **Ausblick 2023**

Krieg bestimmte die Medienlandschaft in den letzten Monaten & Wochen. Sollen mehr Waffen geliefert werden, damit Frieden entsteht. Der abscheuliche Angriffskrieg Russlands auf seinen Nachbarn Ukraine ist verwerflich und lässt einen an der Vernunft zweifeln. Die Hilflosigkeit angesichts der Brutalität und Zerstörung machen traurig und wütend. Wir als Bürger und Bürgerinnen dieses Landes müssen jedoch aufpassen nicht in eine schwarz/weiss Mentalität zu verfallen.

Während des Irakkrieges erwähnte die Süddeutsche Zeitung in ihrer ganzen Berichterstattung den Krieg gerade mal 10 mal als Angriffskrieg. Wohl gemerkt ein Krieg welcher mit Lügen über chem. Waffen und Verstrickungen in Terror gestartet wurde. Sogar das Ziel der Demokratisierung wurde nicht erreicht. Dafür fielen nach Schätzungen bis zu 1.5 Mio Menschen diesem Angriffskrieg im Irak zu Opfer. Alleine im ersten Jahr wurde in sämtlichen Artikel der SD Zeitung der Krieg in der Ukraine als Angriffskrieg bezeichnet. Um genau zu sein über 2000 Mal.

Von der Weltbühne auf die nationale Bühne. Große Veränderungen stehen an. Das neue Zollgesetz ist realistisch betrachtet immer noch nicht in trockenen Tüchern. Die neuen Systeme lassen auf sich warten. Versprochen wir viel – gehalten auch? Man hofft es...

Allegra geht weiter und der Zusammenschluss, wenn mit gegenseitigem Respekt und der nötigen Rücksicht auf das Gegenüber kann Sinn machen, kann Freude machen, kann etwas Gutes werden. Jedoch sind zu viele Kann auch ein Risiko.

So bleibt am Schluss die Hoffnung. Die Motivation sich einzusetzen für die Zukunft. Solidarisch zu sein mit seinen Nächsten und seinen Fernsten.

Victor Luisio, président de section

---

## ➤ **Section Schaffhouse**

**Séances du comité :** 6, eine ausserordentlich, 5 regulär

**Assemblée général:** 1

**Actions:**

- April 2022: Ausdehnung der garanTo-Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit auch an Nicht-Mitglieder
- April 2022: Briefliche Mitgliederwerbung an die Aspirantinnen und Aspiranten
- Sept. 2022: Mailkampagne Info über interner Homepage-Teil und über die Kummerbox

**Entretiens avec l'Administration:** Aussprache wegen Hinterlegung 2. Garderobenschlüssel und Code des persönlichen Waffentresors bei der LE SH

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

- Beratung wegen Vergütung für Stellvertretungen und Problem Teilzeitarbeit
- Beratung zur Zielvereinbarung 2023

**Affaires internes à la section liquidées:** Spontaner Rücktritt von 2 Vorstände

**Composition du comité de la section:** Präsident: Jan Marcel Brodmann / Vizepräsident+Kassier Christian Aeberhard / Mutationsführer und HP: Mark Ochsner / Sekretär: Peter Bucher (ZV-Mitglied) / Pens.-Obmann: Matthias Rahm

## **Rapport de la section**

Mein Amtsantritt verlief holprig. Über den Termin der Amtsübergabe waren Frank Zimmerli und ich unterschiedlicher Ansicht. Frank sah sein Amt nach dem Versand der GV-Unterlagen an der VS im Januar als abgegeben. Ich sah mich als Präsident erst nach der Stimmenauszählung der GV-Stimmen im März ins Amt eingesetzt. In der Übergangszeit gab es im VS ein Zusammenstoss, der wegen der coronabedingt emotionalen Stimmung nicht versöhnt werden konnte. Dabei kam es zum spontanen Rücktritt von Richard Hofer und Michelle Greutmann.

Ansonsten verlief das Gewerkschaftsjahr gegen aussen eher ruhig. Für das operative Geschäft lief der Vorstand personal- und ressourcenbedingt an der Leistungsgrenze. Personalbedingt stand der Vorstand wegen der begrenzten Belastbarkeit seiner Mitglieder und ressourcenbedingt wegen dem enormen Arbeitsaufwand, welchen die angestrebte Fusion mit sich bringt, an. Im operativen Geschäft können wir immerhin drei Aktionen, ein Gespräch mit der Verwaltung und zwei Mitgliederberatungen vorweisen.

Gegen innen war das Gewerkschaftsjahr sehr intensiv, denn das Fusionsgeschäft mit der Sektion Zürich war omnipräsent. Es galt doch immerhin neue Statuten zu entwickeln. Ein Geschäft, das komplexer war, als es anfänglich erschien. Nicht zu vergessen sind auch die Erarbeitung von drei Reglementen, von welchen eines für intensive Diskussion sorgte. Zu meiner stillen Freude meisterten unsere neuen Statuten die Hürde der rechtlichen Prüfung durch ein Anwaltsbüro praktisch ohne Beanstandungen. Nach der Vorlage der Statuten vor den ZV, erfolgt nun nur noch das Feintuning. Des Weiteren gibt es noch die Festlegung über einen zukünftigen Vorstand für die Sektion reNo und kassen-technische Fragen zu bearbeiten.

Wir sind aber zuversichtlich, dass wir die Fusion im 2. Quartal 2023 vollziehen können, sofern sie durch die Mitglieder genehmigt wird.

Jan Brodmann, président de section

---

### ➤ **Section Nordwestschweiz**

**Séances du comité :** 11

**Assemblée générale:** 1

**Actions :** Brief an Pensionierte

**Entretiens avec l'administration:** 1 Gespräch

**Conseils aux membres (y c. évaluation du personnel):** 3 Beratungen (PEP und SUVA)

**Affaires internes à la section liquidées:** 2

**Composition du comité de la section:** Président: Roland Röösl, Viceprésident: Ivan Wüthrich, Kassier: Marc Winkler, Mutationsführerin: Gabriela Münger, Sekretäre: Adrian Bürgin/Markus Marti/Martin Rebmann



#### **Rapport sur les activités de la section**

Durch das ganze Jahr durch eher ruhig. Das PEP stellte die Mitglieder immer wieder vor Fragen. Die Schusswaffenausbildung und die damit verbundene Tragepflicht wird uns auch noch die nächsten Jahre begleiten.

Marc Winkler, président de section depuis le 1.2.2023

---

### ➤ **Section Romandie**

**Séances du comité:** 7

**Assemblée générale (AG):** 1

**Autres activités/événements :** 2 accompagnements lors de la remise des évaluations

**Actions :** 1 rappel concernant les Ecep

**Entretiens avec l'Administration:** 3

**Conseils aux membres (y c. évaluation du personnel):** 21

**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, conseils et appuis aux collègues Sabine Berger

#### **Rapport sur l'activité de la section:**

Nous avons conseillé de nombreux collègues, sur le comportement à adopter concernant la remise des évaluations. Les agents ne savent pas où chercher dans les prescriptions D52. Il y a clairement un manque de formation pour les jeunes cadres. Cela peut conduire à des abus d'autorités.

Florent Simonnet, président de section

---

## ➤ **Section Zurich**

**Assemblée générale:** 02.03.2022 in schriftlicher Form (Datum die dasjenige Datum, wo die GV durch den Protokollprüfer offiziell abgenommen wurde.) **Autres activités/événements:**

**Autres activités/événements :**

- 1. Gremiumssitzung der AG Fusion am 13.05.2022
- 2. Gremiumssitzung der AG Fusion am 31.10.2022
- Herbstanlass in der Brauerei Wädenswil am 28.10.2022

**Affaires internes à la section liquidées:** Urabstimmung über die Fusion mit der Sektion Schaffhausen

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

### **Rapport sur les activités de la section**

Das Jahr 2022 stand bei der Sektion ZH ganz im Zeichen der Vorbereitung für die Fusion mit der Sektion Schaffhausen. Nachdem ich an der GV 2022 das Sektionspräsidium von Robert Bucher wieder übernahm und der Vorstand von den Mitgliedern (endlich) das OK für die Verhandlungen bekommen hatte, wurden im Verlaufe des Jahres die Verhandlungen vorangetrieben und die Reglemente, Statuten usw. für die neue Sektion vorbereitet bzw. ausgearbeitet. (Vorsitz durch Jan Brodmann). Im Spätherbst haben wir dann die dazu notwendige Urabstimmung durchgeführt. Die Unterlagen wurden Ende November an die Mitglieder versendet. Zu Beginn des Jahres 2023 fand dann eine Sitzung mit der Geschäftsprüfungskommission der Sektion statt, wo wir alle rückgesendeten Stimmblätter ausgezählten und somit die Fusion gutgeheissen wurde. (Letztere Sitzung ist oben nicht erwähnt, da diese bereits im Jahr 2023 stattgefunden hat.)

Rafael Leu, président de section

---

## ➤ **Section Ticino**

**Séances du comité: 3**

**Assemblée générale (AG) : 1**

**Entretiens avec l'Administration: 2**

**Affaires internes à la section liquidées:**

**Conseils aux membres (y c. évaluation du personnel):** 10 interventi a favore di altrettanti affiliati e concernenti disposizioni in materia di personale.

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

### **Rapport sur les activités de la section:**

L'attività della Sezione Ticino si è incentrata in particolare sulle conseguenze dirette della trasformazione in atto sul personale. 10 domande d'intervento da parte di nostri affiliati sono state trattate tra cui i temi ricorrenti sono stati: classi di stipendio, indennità di funzione, formazione Allegra (personale civile), posti a concorso, diritto al carovita.

Roberto Messina, président de section

## 6. Evolution des effectifs de Garanto

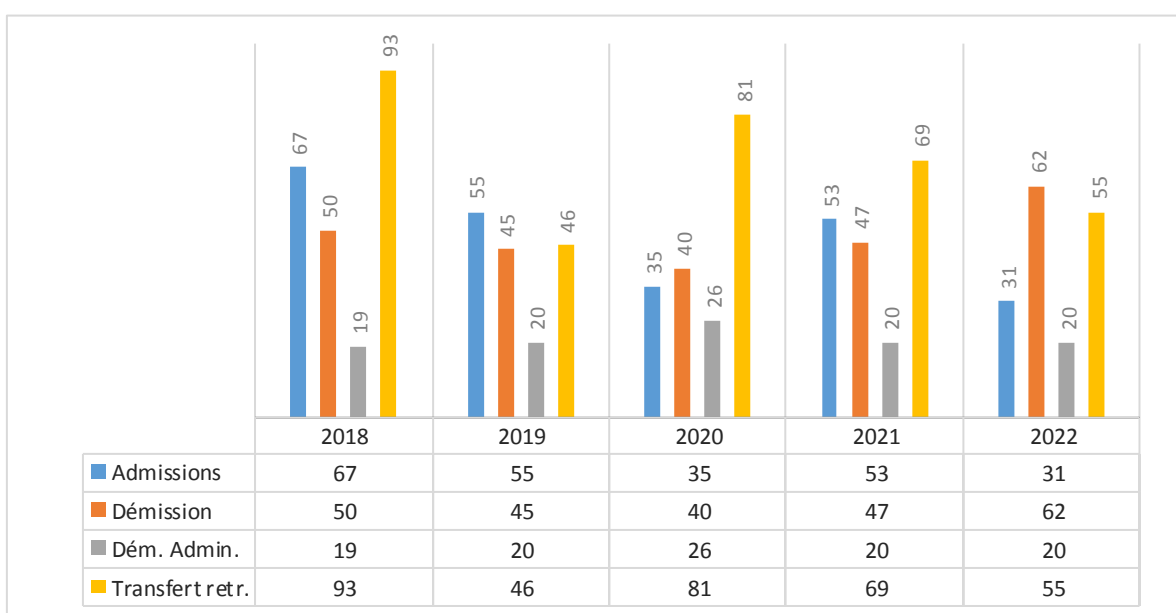
### 6.1 Fluctuation des membres

Adhésions:	31	Démissions Garanto 31.12.:	96 (actifs et retraités)
Démissions AFD:	20	Départs à la retraite:	55
Décès retraités:	33		

### 6.2 Effectifs par section

Section	Actifs	Retraités	Total	Hommes	Femmes
Nordwestschweiz	395	291	686	563	123
Berne	263	133	396	305	91
Zurich	126	89	215	183	32
Romandie	338	216	554	489	65
Ticino	168	137	305	265	40
rheiN	162	189	351	321	30
Schaffhouse	119	93	212	172	40
<b>TOTAL</b>	<b>1571</b>	<b>1148</b>	<b>2719</b>	<b>2298</b>	<b>421</b>

### 6.3 Fluctuation membres actifs



## **6.4 Prestation de service pour les membres**

- ★ **1.6.2022** : Garanto a de nouveau repris contact avec Visana, le contrat collectif a ainsi été réactivé et actualisé.
- ★ **1.7.2022** : le syndicat Garanto a étendu son offre de rabais de flotte en y ajoutant la marque Ford.
- ★ **1.9.2022** : nos membres pourront profiter de conditions spéciales auprès de l'assurance Allianz.

## 7. Affaires internes

### 7.1 Objectifs annuels 2022

#### Niveau social et politique

Objectif	Etat
Bonne ordonnance sur la suppression des droits industriels	<b>Objectif atteint.</b>
Rentes stables pour le personnel douanier en soutenant le référendum sur l'AVS	<b>Objectif atteint.</b>
Une loi sur les douanes praticable	<b>L'objectif continue d'être en vigueur aussi en 2023.</b> Beaucoup de choses ont été faites en lien avec la transformation.

#### OFDF

Conclure le plan social avec succès	<p>L'affaire n'est pas encore terminée mais ça ne tient pas à nous. Nous espérons qu'à fin novembre les négociations puissent se clôturer. Les derniers 18 mois étaient très chargés en séances. Ça a coûté beaucoup de temps, d'énergie et de travail pour la présidence sans un mandat clair mais certains que nous devons continuer avec notre stratégie pour obtenir des améliorations. Pour ce qui est de l'ORCPP nous devons attendre de voir ce qui se passe auprès du département pour ensuite relancer afin d'obtenir un mandat politique.</p> <p>Une communication régulière est tout simplement difficile. Nous ne pouvons pas communiquer après chaque séance car nous ne savons pas si M. Bock est d'accord.</p> <p><b>Un objectif que nous devons poursuivre aussi en 2023.</b></p>
Participer à la transformation en respectant le personnel	<p>Nous soulignons explicitement que nous soutenons la transformation à condition qu'elle soit acceptable pour le personnel et que les collaborateurs soient impliqués.</p> <p>Nous observons une domination arbitraire que nos membres subissent. Le personnel n'a pas de ligne de conduite claire de région en région en relation avec la réorganisation et la transformation. Pour les rémunérations nous avons fait la remarque à l'OFDF mais rien ne se passe. Nous avons aussi demandé à ce que le personnel soit informé par l'OFDF sur les démarches/état qui concernent Dazit.</p>

Améliorer l'ambiance de travail	<p><b>L'objectif n'est pas atteint.</b></p> <p>Nous constatons que la situation ne s'est pas améliorée mais au contraire une dégradation de l'ambiance de travail et à noter. Il faudrait aussi sensibiliser les chefs sur le climat de travail, surtout sur l'aspect social. La réorganisation crée de la confusion, une stratégie voulue par Bock, pensons-nous. La pression sur le personnel a été imposée par le directeur et le personnel a subi vu qu'il n'était pas habitué à une situation pareille. Le climat de travail est toxique. Le plan social pourrait être, dans ce sens-là, bénéfique pour atteindre l'objectif que nous devons maintenir en ajoutant d'autres mesures qui pourraient contribuer à atteindre notre but.</p>
---------------------------------	---

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

Gagner davantage de membres	<p><b>L'objectif n'est pas atteint.</b></p> <p>Nous n'y sommes pas parvenus mais certaines mesures ont été prises. Nous pouvons aussi faire une rétrospective pour fixer des points que nous pourrions introduire en 2023. Les sections ont pris contact avec les aspirants sur la liste envoyée par AR. La section Romandie a entrepris des rencontres avec les aspirant-e-s. Il faut continuer avec les présentations à Liestal vu que ça a été un succès. Gagner de nouveaux membres reste d'autre part toujours très difficile mais les sections font quand même un bon travail et leur engagement est reconnu.</p>
Fidéliser les membres	<p>Nous avons donné mandat au GT « Recrutement ». Les mesures n'ont pas encore été prises, mais nous pouvons les intégrer dans le mandat du GT pour les objectifs 2023.</p> <p>En ce qui concerne les nouvelles prestations pour les membres actifs l'objectif est atteint. C'est un point en notre faveur pour trouver de nouveaux membres. Les prestations et avantages comprennent aussi l'aspect financier que les membres apprécient. Ces mesures vont être intégrées aussi dans le GT « Recrutement »</p>
Stabiliser les finances	<p><b>L'objectif et les mesures sont atteints.</b> Le syndicat, pour le moment, ne souffre pas financièrement. Nous n'avons pas de problèmes de liquidité mais nous surveillons la situation.</p>
Clarifier les relations entre les sections, le CC et le bureau syndical	<p><b>L'objectif est atteint.</b></p>



## 7.2 Comité central, CG, commissions et représentant-e-s

### Comité central

Présidente : 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 Röösl  
Conciliation Famille-Travail: Daniel Gisler  
Secrétaires: Nelly Galeuchet, Ivan Wüthrich



### Commission de gestion

Présidente: Patrizia Baumgartner  
Membres: Peter Fleiter, Laurent Keller

---

## Commissions / Représentant-e-s

### Interne

**Commission de recours pour le journal Garanto**  
Nelly Galeuchet

### Union Syndicale Suisse

#### **Comité USS**

Heidi Rebsamen, Roland Röösl (suppléant)

#### **Assemblée des délégués USS**

Heidi Rebsamen, Daniel Gisler

#### **Commission féministe 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'OFDF**

### **➤ Groupe central Dazit**

Quatre séances ont eu lieu en 2022 et la commission est positivement sur la bonne voie avec le programme Dazit. L'introduction de Passar 1.0 était en point de mire au cours des 6 à 8 derniers mois. D'autres étapes ne furent pourtant pas oubliées. Les spécialistes internes continuent d'être fortement sollicités et les personnes-clefs sont particulièrement mises à contribution. Cela s'accroît maintenant aussi auprès des Conformance-Tests (tests de conformité) et, conjointement au DG TAXUD, la finalisation des Conformance-Tests a été repoussée de décembre 2022 à janvier 2023. Le Dispatcher CCN (Common Communication Network) a été rendu productif à la fin du mois d'octobre 2022. «Risico 2.0» également, avec la nouvelle architecture cible, a été mis en ligne à la fin du mois d'octobre.

Après l'introduction de Passar 1.0 et d'autres développements ultérieurs valables, l'année 2023 restera également une année marquée par un défi majeur.

Angelo Ries, vice-président de Garanto

### **➤ Projet IVU AFD "Identité visuelle uniforme OFDF"**

Les prototypes du futur uniforme (effectif à partir du mois de janvier 2025) se fondent sur la base du SMHE (Système modulaire d'habillement et d'équipement) de l'armée suisse. Armasuisse les a mis à disposition ; les collaboratrices et collaborateurs au front ont pu les examiner et apporter de petites adaptations, reprises par armasuisse. Ainsi, les prototypes définitifs pour les essais de port internes à la douane ont été commandés (de janvier à novembre 2023).

Ces essais de port sont répartis sur l'ensemble du domaine d'engagement de l'OFDF afin de tester les uniformes dans le cadre de situations de travail variées, en tenant compte de diverses situations géographiques, avec n'importe quel temps et également en prenant en considération des conditions de température très différentes. Pour l'essai de port, on a choisi en toute connaissance de cause des collaboratrices et collaborateurs différents, afin de tester les vêtements de toutes les grandeurs aussi bien pour les femmes que pour les hommes. On a réfléchi également à l'inclusion d'un T-Shirt léger dans l'assortiment que l'on peut porter sous la veste de protection, dès le moment où il fait chaud. Dans ce projet, on n'a pas abordé la problématique des possibilités de se changer manquant.

Ivan Wüthrich, membre du CC

## ➤ **Les appartements de vacances de la WOKA doivent être vendus d'ici au milieu de l'année 2024**

La vente des appartements de vacances de la WOKA sera effectuée par l'Office fédéral des constructions et de la logistique (OFCL). Au moyen d'un plan d'affaires (Businessplan), il est prévu que la vente des appartements de vacances par l'OFCL doit être terminée jusqu'à la fin de l'année 2025. Selon la planification de vente maintenant disponible, les premiers appartements de vacances en propre de la WOKA doivent être vendus pour le milieu de l'année 2024 et la vente de tous les appartements de vacances terminée pour la fin de l'année 2025.

Les prestations financières (prêts, contributions aux frais de formation et aux coûts de maladie) continueront d'être octroyées par la WOKA dans le cadre financier prévu.

Pascal Zwahlen est le représentant de Garanto au sein de la commission de la WOKA depuis l'année 2011, tout d'abord en tant que membre suppléant, puis comme membre permanent partir du 1<sup>er</sup> juin 2012. Etant donné que la période administrative maximale de 12 ans court jusqu'au mois de juin 2023, Pascal Zwahlen se démettra de son activité au sein de la commission de la WOKA pour la fin du mois de juin 2023.

Pascal Zwahlen, représentant Garanto à la WoKa

## **7.3 Commissions USS**

### **Commission féministe**

La commission des femmes s'appelle désormais « Commission féministe ». Ma troisième année en tant que déléguée de Garanto s'est déroulée maintenant et surtout à nouveau sur place. Pourtant au mois de janvier, une séance extraordinaire a été mise sur pied par le biais d'un entretien-zoom sur le thème de l'initiative pour les crèches.

J'ai pris part à toutes les séances de la commission, à savoir les 1<sup>er</sup> mars, 5 mai, 6 septembre et 2 décembre ainsi qu'au congrès de l'USS des 25 et 26 novembre 2022.

Le thème principal traité au cours de l'année 2022 fut la votation sur l'AVS. Les femmes sont largement majoritaires quant aux collaboratrices à temps partiel principalement concernées en Suisse. En outre, la commission s'est occupée des affaires suivantes :

- **Travail de soins (Care-Work):** campagne politique pour de meilleures conditions d'emploi dans l'assistance/conseil aux adultes et aux enfants.
- **Collecte de signatures pour la 13<sup>ème</sup> rente AVS :** après l'arrêt de la récolte de signatures ordonné en 2020, la collecte de ces dernières a pu être poursuivie. En peu de temps, on est parvenu à 137'777 signatures.
- **Jubilé de la grève des femmes:** quels signes peuvent-ils être placés, sans contourner les mesures de protection ?
- **Jubilé du droit de vote des femmes:** comment faut-il fêter le jubilé ? Si les mesures s'appliquent plus longtemps, une manifestation en ligne devrait être organisée. Le cas échéant, de brèves vidéos de diverses professions – de professions masculines classiques également – offrent une possibilité de présentation.
- **Egalité salariale:** comment se situent vraiment l'état mesurable et la marche à suivre ultérieure? Au mois de juillet 2020, la Loi révisée sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ) est entrée en vigueur, loi qui oblige les employeurs à une analyse salariale au plan interne de leur entreprise.

Cette dernière devait être examinée pour la première fois en 2021, par le biais d'un contrôle au plan national. A ce propos, des formations vont être préparées, afin que davantage de personnes puissent suivre si ces contrôles ont effectivement lieu. Ce cours est offert par Movendo, tout en étant également à la disposition des membres de Garanto.

L'année dernière a montré une fois de plus que les soi-disant « professions féminines » sont très fortement dépendantes du système. Pendant les deux années où a sévi la crise du Coronavirus, cela s'est avéré également médiatique. Pourtant, là aussi le signe donné par une votation a de nouveau été nécessaire. Elle a malheureusement confirmé une fois de plus que la grande majorité des employeurs n'introduisent pas d'améliorations durables, sans une pression politique. De manière correspondante, le congrès de l'USS a choisi des points stratégiques indiquant la voie à suivre.

#### **Points à traiter pour Garanto :**

- La commission des femmes s'appelle désormais commission féministe.
- Grève des femmes 2023 : comment Garanto pourrait-il participer ?
- Possibilité de représentation au sein de la commission féministe : le SSP/VPOD a déposé la proposition comme quoi les associations et syndicats participants doivent désigner une représentation. Garanto devrait prendre une décision à ce propos.

Carmen Pfister, représentante Garanto dans la commission féministe de l'USS

#### **Commission des retraité-e-s USS**

En 2022, la commission a siégé lors de quatre séances. Pour l'USS, l'année 2022 fut une année de combats intenses et, par corollaire, pour sa commission des retraité-e-s également. Elle entreprit ses plus grands efforts quant à la votation sur le référendum contre AVS 21 du 25 septembre. Dans une lettre adressée aux retraité-e-s, le comité central de Garanto avait également mis en garde contre le projet. La votation contre le référendum a été perdue de justesse par 50,5 contre 49,5 % des voix, à la grande déception des femmes.

Après de nombreuses années au sein de la commission des retraité-e-s, Josef Lehmann s'est retiré en sa qualité de représentant de Garanto et, en conséquence, comme délégué de l'USS dans le Conseil suisse des seniors (SSR). Son successeur dans la commission a été nommé en la personne de Ruedi Zürcher, venant des retraité-e-s de la section Zurich. En outre, la commission a élu Jakob Hauri (UNIA Zurich) comme délégué pour le SSR.

Points forts de la séance du mois de mars :

- AVS 21
- Manifestation pour la paix à Berne du 2 avril (crise en Ukraine)
- Pertes du pouvoir d'achat à cause du renchérissement et du choc causé par l'augmentation des cotisations dues aux caisses-maladie
- Projet de l'initiative sur les crèches pour un accueil extrafamilial des enfants de qualité et abordable au plan financier pour toutes et tous
- Rapport sur l'enquête de la Fédération des Associations des retraité-e-s et de l'entraide en Suisse FARES « Les plus de 80 ans oubliés par la société ? »
- Congrès d'UNIA
- Diverses manifestations des retraité-e-s
- Rapport de Josef Lehmann sur son engagement pour l'inclusion des primes aux caisses-maladie dans l'index mixte de l'AVS ; une intense collaboration est planifiée et organisée entre l'USS et le SSR.

Points forts de la séance de juin:

- Maintien du pouvoir d'achat des rentes
- Campagne pour AVS 21
- Congrès de l'USS des 25 et 26 novembre 2022 avec des propositions de la commission des retraité-e-s.

Points forts de la séance de septembre:

- Sprint final pour la campagne AVS 21
- Adaptation des rentes AVS au renchérissement
- Activités du Conseil suisse des seniors (SSR) : nouveaux moyens pour une réduction individuelle des primes d'assurance-maladie, adaptation des rentes au renchérissement plutôt qu'à l'indice mixte, demande pressante aux caisses cantonales de compensation pour de meilleures informations quant aux maintien de prestations complémentaires
- Initiative populaire « Bénéfices de la Banque nationale pour une AVS forte »
- Congrès de l'USS des 25 et 26 septembre 2022.

Points forts de la séance de décembre:

- Rétrospective du résultat de la votation AVS 21 ; marche à suivre ultérieure
- Rétrospective du congrès de l'USS
- Présentation de l'étude de la FARES « Les plus de 80 ans oubliés par la société ? »
- Activités de la FERPA (Fédération Européenne des Retraité-e-s et Personnes Âgées)
- Etat de la prévoyance vieillesse
- Election de Jakob Hauri en qualité de délégué de la commission des retraité-e-s au Conseil suisse des seniors SSR.

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

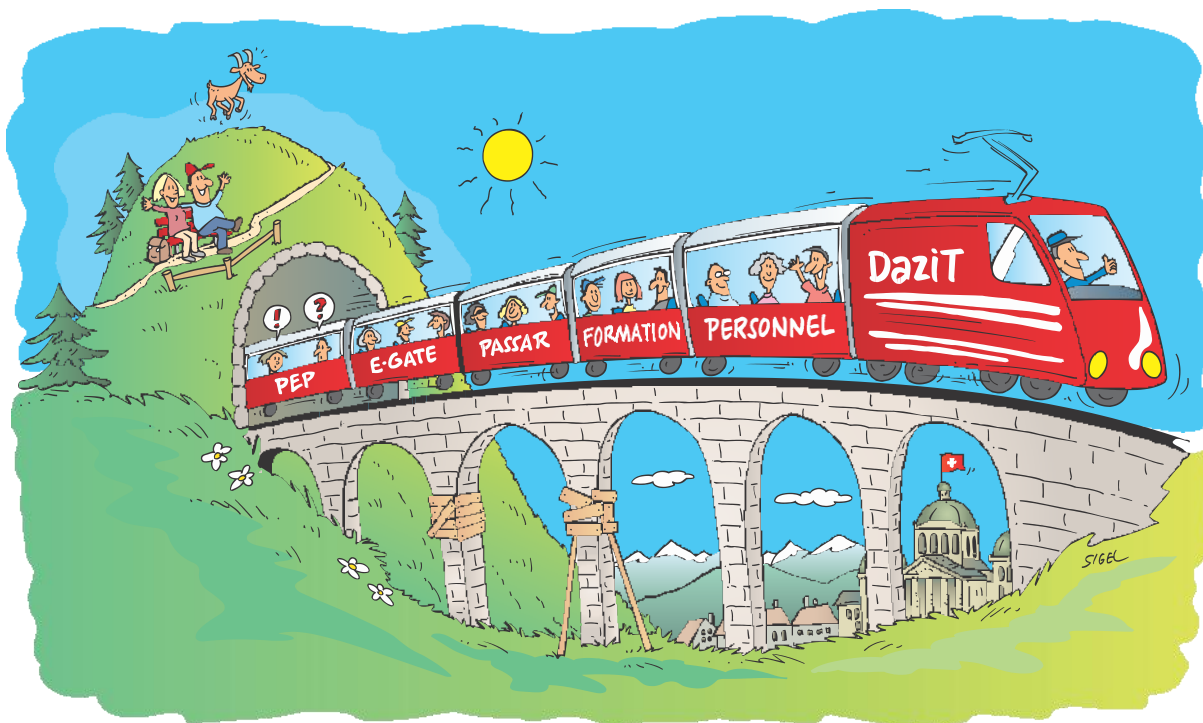
## 8. Actions/manifs

### Lettre ouverte au Conseil fédéral

Le 6 juin 2022 et en accord avec l'association du personnel APC et le syndicat Transfair, nous avons adressé une lettre ouverte au Conseil fédéral. Nous y avons constaté que la commission de gestion du Conseil des Etats (CdG-E) a formulé divers points critiques à l'égard de la LE-OFDF, critiques qui concordent avec les nôtres et dont nous avons déjà fait part à l'OFDF.

Dans cette lettre ouverte, nous avons stipulé les revendications suivantes à l'intention de l'OFDF : il doit mieux inclure le personnel, notamment ses connaissances spécifiques, avant de prendre des décisions importantes afférentes à la transformation. Il s'agit également de tendre vers une véritable transformation culturelle qui intègre les deux cultures, en l'occurrence la Douane et le Cgfr, notamment par la création d'un espace de réflexion continue.

### Action Cartes-postales



Après que la succession du conseiller fédéral Ueli Maurer à la tête du Département fédéral des finances (DRR) fut chose faite, le comité central a décidé une action Cartes-postales à l'adresse de la nouvelle cheffe du DFF, la conseillère fédérale Karin Keller-Sutter. Cette dernière a reçu encore au mois de décembre 2022 presque 250 cartes-postales pré-imprimées et pré-affranchies, signées par nos membres, dans lesquelles ils transmettaient leurs félicitations et souhaits d'une bonne et future collaboration. Ces cartes-postales étaient jointes à la dernière édition du Magazine. Au cours des premières semaines de l'année nouvelle, d'autres douzaines de cartes-postales ont dû parvenir chez Madame Karin Keller-Sutter. Dès lors, cette action est à comptabiliser sans réserve comme un grand succès. La nouvelle cheffe du DFF a reçu en tout largement plus de 400 cartes de félicitations et souhaits de la part de nos membres.

La rédaction de Garanto

## **9. Politique du personnel fédéral**

### **Négociations salariales**

Nous avons pu obtenir en la matière que la Confédération octroie 2,5 % de compensation du renchérissement. Aujourd'hui, 0,3 % seulement demeurent en-dessous du renchérissement annuel. Il s'agissait là de l'un des taux de compensation du renchérissement le plus élevé négocié à la Confédération.

### **Propositions de l'AD 2021**

L'Office fédéral du personnel a rejeté les 2 propositions acceptées à l'AD, à savoir : une évaluation personnelle facultative à partir de 62 ans seulement et la possibilité d'un congé sabbatique pour toutes et tous. La première proposition n'a également trouvé aucun soutien auprès du groupe d'intérêt (GI) Confédération, parce que l'on devait avoir jusqu'à la fin le droit à l'entretien personnel. Dans le cas contraire, on se trouverait face à une discrimination relevant de l'âge. En ce qui concerne le congé sabbatique, on était toujours prêt à l'octroyer à partir de la classe de salaire 18.

### **Optimisation du système salarial**

La Commission des finances du Conseil national (CdF-N) a chargé le Conseil fédéral par le biais du postulat 19.3974 «Dissocier l'évolution salariale de l'évaluation des prestations» d'examiner si la prestation des collaboratrices et des collaborateurs doit continuer à avoir une influence directe sur l'évolution de leur salaire. Par sa décision du 6 avril 2022, le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral des finances (DFF), en l'occurrence l'Office fédéral du personnel (OFPER), en maintenant le lien entre l'évaluation de la prestation et l'évolution des salaires, de lui présenter pour décision des optimisations correspondantes à conceptualiser.

Les associations et syndicats du personnel de la Confédération sont impliqués et ont pris part à une séance. Pourtant, beaucoup de choses ne sont pas encore claires : l'OFPER donnera des informations au printemps 2023. Par la suite, les associations et syndicats du personnel de la Confédération pourront également prendre position.

Au printemps 2022 déjà, le Conseil fédéral avait décidé la suppression de l'indemnité de résidence. Cela veut dire que l'indemnité de résidence la plus élevée va être ajoutée au salaire. Ensuite, ce point de départ, ce niveau s'appliquera pour l'ensemble des développements ultérieurs. Le Conseil fédéral a aussi décidé que les Départements doivent en assumer la charge. Il n'était pourtant pas clair à partir de quand cette décision allait s'appliquer. Etant donné que de très nombreux employé-e-s de l'OFDF reçoivent aujourd'hui des indemnités de résidence basses, cette nouvelle réglementation va coûter cher à l'office.

### **PUBLICA**

La tradition de l'échange d'opinions entre les associations et syndicats du personnel, des représentant-e-s des employé-e-s de la commission de la caisse et de l'organe paritaire de la Confédération OPC a été reprise à l'automne. Il s'est avéré que cela était urgemment nécessaire, afin de renforcer la position des représentant-e-s à l'OPC. Le GI Confédération a rencontré Madame Doris Bianchi, directrice de PUBLICA, et a préparé les élections à l'OPC qui auront lieu au mois de mars 2023.

La revendication pour une compensation du renchérissement sur les rentes de PUBLICA a pris de l'ampleur cette année. Une première séance consacrée à l'état des lieux a eu lieu. Quoique la situation de départ soit difficile, nous insistons pour une compensation, versée par la Confédération en sa qualité d'employeur. Il est clair que notre revendication sera également maintenue l'année prochaine. On se doit de travailler pour parvenir à une solution.

### **Analyse du salaire**

Cette année, l'analyse de l'égalité salariale au sein de l'administration fédérale a donné lieu à des discussions. Après de l'OFPER, nous avons revendiqué la suppression de la valeur-seuil de 5 %. Ainsi, une estimation réaliste de l'inégalité va suivre. L'OFPER s'y est opposé.

### **Sous-commission Personnel des CdG du Conseil des Etats et du Conseil national**

Nous avons thématiqué le système salarial et déclaré que nous n'étions pas contre des adaptations, mais que nous entrevoyons certains risques et qu'une transformation ne doit pas se faire sur le dos du personnel.

D'autres thèmes furent la compensation du renchérissement, la formation continue et la poursuite des réductions transversales du budget. Une fois de plus, beaucoup de questions avaient l'OFDF pour destinataire.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

## **10. OFDF**

### **Plan social**

Une des principales revendications, en l'occurrence celle de la classe de salaire, s'est retrouvée au premier plan en ce début d'année. Garanto a soumis à une analyse approfondie la décision de l'Office fédéral du personnel OFPER, connue depuis l'automne 2021. Les attentes des partenaires sociaux sur la classe de traitement appropriée pour la nouvelle profession n'ont été négociées qu'au mois de décembre 2021. Au cours de ces négociations ardues, poursuivies jusqu'au mois de janvier 2022, nous avons pu arracher un délai transitoire prolongé pour les spécialistes en douane qui perdent une classe de traitement. Nous avons pu aussi obtenir pour les gardes-frontière qu'ils soient toutes et tous augmentés au 1<sup>er</sup> janvier 2024, sur le plan salarial, avec ou sans la formation Allegra.

### **Rencontre de Monsieur Bock avec la nouvelle présidente centrale**

Le 20 janvier 2023 a eu lieu la prise de contact officielle entre la présidente centrale et le chef de l'OFDF. A cette occasion, nous avons transmis une lettre contenant les desiderata urgents des membres. Ces desiderata concernaient l'infrastructure à la place de travail, en premier lieu le nombre des casiers-vestiaires disponibles et la sécurité personnelle lors du port des uniformes de transition.

### **Rencontre servant à l'échange d'opinions des partenaires sociaux**

A l'occasion de ces rencontres qui ont lieu trimestriellement, nous avons présenté les desiderata directs des membres, tout en discutant les solutions possibles y afférentes. Ainsi, nous avons pu obtenir que :

- l'on ne doit pas être atteignable sur le portable de service pendant les vacances et que lors du premier jour de la reprise du travail, on puisse partir du principe que l'on exerce son activité selon le plan de travail convenu avant le départ en vacances ;
- le développement des aspirant-e-s au plan salarial soit désormais marqué par la transparence ;
- le grand malaise de la dégradation lors de l'introduction des nouveaux grades de service se verrait pris au sérieux ;
- la direction a ouvertement admis de discriminer des postulations internes de spécialistes en douane parce qu'ils seront employés au front de manière plus urgente ;
- les gardes-frontière obtiennent enfin la certitude de savoir comment se présente le transfert au plan salarial dans la classe de salaire 17.



### **Proposition de convention de la section Schaffhausen**

A l'occasion de l'AD, la section Schaffhausen a déposé la proposition voulant que la clarté soit faite sur le développement au plan professionnel et sur les perspectives de chaque spécialiste de douane qui refuse d'être formé à l'arme. A ce propos, une convention devrait être élaborée avec les partenaires sociaux. Cette proposition n'a rencontré aucun écho du côté de l'OFDF. Les membres de la direction présents pensaient qu'ils se seraient déjà suffisamment exprimés à ce propos et que l'on retrouve également ces prises de position dans le bulletin d'information du directeur.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

## **11. PUBLICA**

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

6 séances se sont déroulées au cours de l'exercice. A l'occasion de la dernière séance, on a discuté une fois de plus l'intérêt à générer par le capital-vieillesse et pris une décision. Les consignes du Conseil fédéral étaient connues, soit 1.0 %, les caisses de pensions étant là compétentes pour décider ce qu'elles en feraient. Le paramètre suisse se situait entre 0.5 et 2.0 %.

Du côté des employeurs, on penchait pour 0.5 %, alors que du côté des employé-e-s, on plaidait pour 1.0 à 1.25 % avec la justification que cette année également, un intérêt correct, cela signifie pour le moins l'intérêt minimum, s'avérait nécessaire.

Notre revendication fut torpillée par l'argumentation suivante : un minus règne dans le secteur des intérêts à cause de la pandémie, de la situation économique tendue en Suisse et des insécurités régnant sur le marché financier. Après de longues explications et plusieurs séances subséquentes, on parvint peu avant Noël à la décision par une votation d'arriver à un compromis de 0.9 %. Il s'agissait là d'une décision de la majorité.

La justification était la suivante : en novembre, la performance de PUBLICA de 93.4 % et un intérêt de plus de 0.9 % auraient signifié des mesures d'assainissement de la part des employeurs tout comme aussi des employé-e-s. Nous ne voulions pas l'imposer aux assuré-e-s, car cela signifierait que la compensation du renchérissement aurait été réduite à néant à partir du mois de février 2023. S'y ajoute le fait que ni les experts, ni nous-mêmes, ne pouvons prédire des garanties pour des gains éventuels sur nos placements. Une seule chose est claire actuellement, à savoir qu'un minus a été généré au cours de ces 12 derniers mois dans le domaine des placements.

Les autres thèmes étaient constitués par des adaptations :

- A l'occasion de la dernière séance de l'OCP, on a discuté une fois de plus les modifications devant entrer en vigueur dans le RPEC au 1<sup>er</sup> janvier 2023. On a introduit à l'article 18d, alinéa 4, le fait que les personnes (continuant) d'être assurées soient mises sur un pied d'égalité par rapport à celles assurées « normalement ». Pour finir, la disposition transitoire (article 108) a été simplifiée une nouvelle fois.
- Les adaptations de l'année dernière ont été discutées encore une fois et acceptées dans les détails.
- La nouvelle attestation d'assurance 2023 devrait à nouveau être compréhensible sans feed-back auprès de PUBLICA et correspondre aux besoins des assuré-e-s.

On peut trouver d'autres changements sur la page d'accueil du site PUBLICA.

Lors des autres séances, on a discuté entre autres la nouvelle stratégie de placements de PUBLICA. Il s'agit d'investir davantage dans les actions. En outre, des adaptations dans le domaine des affaires d'assurance en cas d'accident/AI et fin des rapports de travail ont été mises en œuvre.

### **Perspectives**

2023 va constituer un défi gigantesque dans tous les domaines. La guerre en Ukraine, l'inflation, le changement climatique et là les modifications au plan économique mondial qui les accompagnent telles que les distorsions sur les marchés financiers auront des répercussions sur le capital des assurés. Actuellement, personne au sein de l'OCP n'est sûr de l'évolution à ce propos. Nous sommes certes sous le feu de la critique des assuré-e-s quant à la bonification d'intérêts plus élevés à l'instar d'autres caisses, mais nous sommes conscients de la responsabilité qui nous incombe. Les instances sont en train de rechercher ce qui s'avérerait le plus optimal pour nos assuré-e-s pour autant que cela soit compatible.

Bernd Talg, représentant des employé-e-s au sein de l'OCP

### **AD PUBLICA**

La 2<sup>ème</sup> assemblée des délégué-e-s (AD) 2022 de PUBLICA a tenu ses assises le 17 novembre au Swissôtel Kursaal de Berne, sous la présidence de Marcel Wühtrich et en présence de 42 personnes. On a donné en particulier des informations sur les quatre directions à prendre suivantes de 2023 à 2026 :

- Pas de différenciation entre le revenu principal et le revenu accessoire.
- Capital en cas de décès = 100 % de l'avoir.
- Prestations d'invalidité et droit à une rente d'invalidité.
- Réduction de la rente de vieillesse pour enfants au minimum de la LPP.

Ces quatre propositions ont été thématiques dans le cadre d'un atelier en quatre groupes. Une votation consultative a suivi. Les délégué-e-s votèrent massivement les quatre nouvelles directions à prendre.

La directrice de PUBLICA, Doris Bianchi, a fait rapport ensuite sur le déroulement général des affaires.

Prochain délai: au matin du 22 mars 2023, aura lieu l'élection de six représentant-e-s des employé-e-s au sein de l'organe paritaire de la Caisse de prévoyance Confédération (OPC) alors que l'assemblée ordinaire des délégué-e-s des circonscriptions électorales I, II et III se déroulera l'après-midi.

Luciano Piccioli, délégué de Garanto auprès de PUBLICA