

garantito

Das Magazin der Gewerkschaft
des Zollpersonals

Le magazine du syndicat du
personnel de la douane

La rivista del sindacato del
personale delle dogane

Nr. 2 | 2. Mai 2022

Emotionen übertragen

So nahm Benedikt
Weibel die SBB-
Angestellten mit

Transmettre
des émotions

C'est ainsi que Benedikt Weibel
prenait le personnel des CFF

Trasmettere
emozioni

Così Benedikt Weibel ha preso a
bordo il personale delle FFS



Bern-Innerschweiz

An seiner Generalversammlung vom 10. März in Bern hat die Sektion den Antrag angenommen, den Vorstand um zwei Personen zu erweitern. Ohne Gegenstimme sind Rina Cano (Kassierin) und Renato Hänzi (Vize-Präsident) gewählt worden. Die bisherigen Vorstandsmitglieder mit Angelo Ries als Präsident sind bestätigt worden. Damit ist der Antrag auf Fusionsgespräche mit der Sektion NWS ad acta gelegt. Die Mitglieder beschlossen zudem ohne Gegenstimme einen Solidaritätsbeitrag von Fr. 250.– für Christian Lerjen.

Riccardo Turla

Rhein

Am 22. Februar fand die Generalversammlung der Sektion in Berneck unter dem Tagespräsidium von Daniel Gisler statt. Der 29-jährige Zollrevisor Matthias Meier wurde neu in den jetzt siebenköpfigen Vorstand aufgenommen. Der restliche Vorstand wurde bestätigt.

Riccardo Turla

Romandie

Le 11 mars dernier, la section romande a tenu son assemblée générale à Genève. Le comité a été réélu au complet.

La rédaction

Schaffhausen

Die Generalversammlung wurde aufgrund der Corona-Lage im Februar schriftlich durchgeführt. Der Vorstand hat einige Wechsel erfahren. Präsident Frank Zimmerli ist auf Ende Januar zurückgetreten. Jan Brodmann wurde zu seinem Nachfolger gewählt. Zwei weitere Vorstandsmitglieder, Richard Hofer und Michelle Greutmann, haben ihre Wiederwahl nicht angenommen. Sie haben sich in der Zwischenzeit aus persönlichen Gründen gegen eine Fortführung ihrer Vorstandsarbeit entschieden. Hinsichtlich der anstehenden Fusionsgespräche mit der Sektion Zürich, die demnächst beginnen, werden diese zwei Vorstandsmitglieder vorläufig nicht ersetzt.

Jan Brodmann

Zürich

Die Zürcher Sektion hat ihre Generalversammlung im März schriftlich durchgeführt. Die Sektion wird nun interimistisch wieder von Rafael Leu geleitet. Für die Erarbeitung der geplanten Fusion mit Schaffhausen wurde ein Viererergremium geschaffen. Unmittelbar nach der Garanto-DV im Mai findet die Kickoff-Sitzung zu den Fusionsverhandlungen statt. Zunächst sollen die Statuten entworfen, im Herbst über die Fusion abgestimmt und die neue gemeinsame Sektion (sofern die Mitglieder der Fusion zustimmen) am 1. Januar 2023 aus der Taufe gehoben werden.

Rafael Leu

Pensionierte Nordwestschweiz

Wandergruppe «guet z'Fuess». Wanderung vom Donnerstag, 19. Mai 2022. Treffpunkt: spätestens 0900 Bahnhof Basel SBB, Zug 0911 nach Frick (Gleis 5), Postauto bis Bözberg Neustalden. Wanderung: Neustalden–Linn–Effingen Bhf.–Zeihen, geradeaus und abwärts, dazwischen Anstieg ca. 50 Meter hoch, Wanderzeit knapp 2 Std. Einkehr: Restaurant Rössli, ca. 1215. Nichtwanderer willkommen, bitte vorher anmelden bei Walti Krätli, 061 322 85 68 (ev. 077 417 41 05 am Wandertag)

Einladung zum Jahresausflug 2022: Der Tagesausflug findet am Dienstag, 28. Juni statt. Abfahrt um 08.00 Uhr in Basel, Busparkplatz Gartenstrasse. Die Reise führt uns via Langenthal nach Aeschlen ob Gunten. In der Schaukäserei in Affoltern/Emmental ist der Kaffeehalt vorgesehen, das Mittagessen im Hotel Panorama über dem Thunersee. Rückreise durch das Entlebuch mit Aufenthalt in Willisau.

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

Anmeldung bis 15. Juni 2022 an W.Schmutz, in den Neumatten 6, 4125 Riehen, oder per Mail an: willy.schmutz@sunrise.ch (ausnahmsweise auch 061 601 54 60).

Pensionierte Rhein

Obmann Roland Zindel begrüsst 47 Mitglieder an der Jahresversammlung der Pensioniertengruppe Sektion Rhein. Der geplante Frühlingstreff kann im liechtensteinischen Malbun in Vögeli's Alpenhotel stattfinden. Die Sommerfahrt wird Mitte bis Ende Juni irgendwo im Heidiland stattfinden, für den Herbsttreff im September hat Richard Pfeiffer schon eine Idee für einen Ausflug im Bündnerland.

Die beiden Gäste Victor Luisio und Daniel Gisler, Vorstandsmitglieder der Sektion Rhein und gleichzeitig Vertreter des Zentralvorstands, schilderten ihre tägliche Arbeitsweise. Die Versammlung ehrte die beiden Gäste sowie den 97-jährigen Gabriel Alig als ältesten Teilnehmer mit einem Geschenk aus dem Glarnerland.

Hansruedi Vetsch

Pensionierte Zürich

Josef Lehmann ist seit 2008 in der Rentnerkommission des SGB. In dieser Eigenschaft ist er auch Delegierter im Seniorenrat, welcher als beratendes Organ gegenüber dem Bundesrat die Interessen der Rentner vertritt.

Josef Lehmann wünscht, dieses Amt in naher Zukunft abzugeben. Die Sektion Zürich Pensionierte sucht deshalb in ihren Reihen einen Nachfolger.

Kandidaten, welche Auskünfte über dieses Amt erhalten möchten, melden sich direkt bei Josef Lehmann, Im Spitzacker 2, 8172 Niederglatt, 044 850 50 05, Mail j.a.lehmann@gmx.net oder beim Obmann Viktor Zäch, Hohrainistr. 43, 8302 Kloten, 044 803 90 904, Mail victor.zaech@bluewin.ch

Im Namen der Sektion dankt Obmann Victor Zäch Josef Lehmann für seine langjährige und wertvolle Arbeit.

Victor Zäch

REPORTAGE 4-7**Er schuf ein Klima, wo sich alle Angestellten getrauten, offen und ehrlich Kritik zu üben**

Benedikt Weibel führte die SBB durch eine Restrukturierung

Delegiertenversammlung am 13. Mai

Garanto zieht ein Zwischenergebnis zur Transformation aus seiner Sicht

GEWERKSCHAFTSPOLITIK 8-9**Massiver Zöllner-Streik in Frankreich**

Gewerkschaften haben die Verhandlungen mit der Regierung wieder aufgenommen

Schweiz

Rücktritte von SEV-Präsident Tuti und VPOD-Generalsekretär Giger

Zentralvorstand Garanto

Bedürfnisse des Personals bezüglich Allegra einbringen

**AUS DEM BUNDESHAUS 10****Inside BAZG**

Unter anderem: Stichtag für das Zollgesetz ausser Reichweite

PORTRAIT 11**«Ich wollte nicht nur still zuschauen, wenn etwas nicht gut war»**

Daniel Gisler im Portrait

PENSIONS KASSEN 12**Eine stärkere AHV kompensiert die Schwächung der 2. Säule**

Initiative für eine 13. AHV-Rente

RATGEBER 13**Pensionskassenausweis**

Eine schnelle Übersicht

MIX | KUMMERBOX 34/35**Gastbeitrag**

Alt Zentralsekretär André Eicher zur Transformation

REPORTAGE 14-17**Il a créé un climat où chacun osait la critique ouverte et honnête**

Benedikt Weibel a dirigé les CFF par un grand assainissement

Assemblée des délégué-e-s du 13 mai

Garanto tire un bilan intermédiaire de la transformation

POLITIQUE SYNDICALE 18-19**Une grève massive en France**

Les syndicats ont obtenu la réouverture des négociations

Suisse

Tuti quitte le SEV, Giger quitte le SSP

Comité central de Garanto

Allegra: Faire valoir les intérêts du personnel

PALAIS FÉDÉRAL 20**Au sein de l'OFDF**

Entre autre: Echéance hors de portée pour la loi sur les douanes

PORTRAIT 21**«Je ne voulais pas me contenter d'observer en silence»**

Interview de Daniel Gisler

CAISSE DE RETRAITE 22**Une rente AVS renforcée compense l'affaiblissement du 2^e pilier**

Initiative pour une 13^e rente AVS

CONSEILS PRATIQUES 23**Certificat de prévoyance**

Un rapide aperçu

DIVERS | BOÎTE À SOUCIS 34/35**Tribune**

L'ancien secrétaire Garanto André Eicher à propos de la transformation

REPORTAGE 24-27**Creò un clima in cui tutti potevano esprimere una critica apertamente**

Cosa ci impara il lavoro di risanamento di Benedikt Weibel presso le FFS

Assemblea delegati del 13 maggio

Garanto stila un bilancio intermedio sulla trasformazione

POLITICA SINDACALE 28-29**Sciopero dei doganieri in Francia**

Riaperte le negoziazioni fra sindacati e ministero

Svizzera

Tuti lascia il SEV, Giger lascia la VPOD

Comitato centrale Garanto

Allegra: Includere le esigenze del personale

PALAZZO FEDERALE 30**All'interno dell'UDSC**

Fra l'altro: Scadenza fuori portata per la legge sulle dogane

RITRATTO 31**"Non volevo stare semplicemente a guardare se qualcosa non funzionava"**

Daniel Gisler nell'intervista

CASSA PENSIONI 32**Un'AVS forte compensa l'indebolimento del secondo pilastro**

Iniziativa per una 13^a AVS

CONSIGLI PRATICI 33**Certificato di previdenza**

Una rapida panoramica

VARIE | CASSETTA DEI CRUCCI 34/35**Opinione**

André Eicher, ex segretario Garanto, a proposito della trasformazione

Er schuf ein Klima, wo sich alle Angestellten getrauten, offen und ehrlich Kritik zu üben

Benedikt Weibel führte die SBB von 1993 bis 2006. In diesen 14 Jahren verwandelte sich der staatliche Betrieb in ein spezialrechtliches Privatunternehmen mit effizienten und zeitgemässen Strukturen. Obwohl die SBB unter ihm mehr als ein Viertel des Personals abbaute, hatte Weibel das Personal stets hinter sich: Weil er immer ein offenes Ohr für alle Angestellten hatte.

Text und Bilder: Riccardo Turla, Redaktion

Er ist noch voller Energie und Frische, Benedikt Weibel. Der nun 76-jährige ehemalige Chef der SBB empfängt uns an einem warmen Dienstagmorgen in seinem Büro in Gümligen. Er hört im Gespräch aufmerksam zu und antwortet ausschweifend aber sehr präzise, mit einem ausgezeichneten Gedächtnis. Oft kürzt er seine geäusserten Gedanken ab, unterbricht den unvollendeten Satz, um gleich zum nächsten Gedanken zu springen. Weibel ist ein Schnelldenker, der den Faden nicht verliert.

Noch immer interessieren den Solothurner die Zusammenhänge und Hintergründe beim Bund. «Seine» SBB zählte auf ein Personal, das zu 90 Prozent gewerkschaftlich organisiert war, grösstenteils beim SEV. Ausgerechnet ein ehemaliger Schulkollege, der 2009 verstorbene alt Nationalrat Ernst Leuenberger, war SEV-Präsident von 1997 bis 2005, also während der längsten Zeit, in der Weibel die SBB führte.

Weibels war für die finanzielle Sanierung und Restrukturierung der SBB verantwortlich. Aus gewerkschaftlicher Sicht besonders bemerkenswert war die hohe Akzeptanz seiner Massnahmen, sogar für den massiven Stellenabbau von 39 000 auf 28 000 Angestellte, den das Personal letztlich akzeptierte. Weibel begleitete ausserdem die Umwandlung der SBB zu einer spezialgesellschaftlichen Aktiengesellschaft, die sie seit 1999 ist.

Die hohe Akzeptanz und seine unbestechliche Glaubwürdigkeit, aber insbesondere sein Umgang mit dem

Personal bei der grossen Transformation der Bundesbahnen waren Anlass für Garanto, ihn für die Delegiertenversammlung vom kommenden 13. Mai einzuladen (siehe Kasten, Seite 6).

Am Anfang stand die Sanierung

Weibels Auftrag war anfänglich gar nicht die Transformation. «Als ich anfang, waren wir in einer absolut verzweifelten finanziellen Situation», beschreibt er seinen Auftrag. Der Personalaufwand stieg zwischen 1987 und 1997 von 2,5 auf 3,5 Milliarden Franken jährlich, die Investitionen verdoppelten sich von 1 auf 2 Milliarden, die Zinsen für die Deckung der Bundespensionskasse lag in Milliardenhöhe. «Wir mussten das Steuer herumreissen. Das hiess, Personal abbauen und effizienter werden. Die SBB hatte veraltete, ineffiziente Strukturen, die seit der Dampf-Zeit gleich geblieben waren. Es war klar, dass wir die Strukturen radikal verändern mussten.»

«Unser Ziel war, dem Personal die Existenzängste zu nehmen.»

Ein Personalabbau war unumgänglich. «Unser Ziel war, dem Personal die Existenzängste zu nehmen. Wir machten darum den 'contrat social' mit den Gewerkschaften zusammen. Der erste Satz darin war: 'Es wird niemand aus betriebswirtschaftlichen Gründen entlassen'. Die Gewerkschaft sicherte dafür bei diesem Transformationsprozess sowohl die geografische als auch die berufliche Mobilität zu. Das war die Ba-



sis für alles, was wir danach machten.» Im Unterschied zur heutigen Situation beim Zoll bestand beim SBB-Personal weitestgehend Akzeptanz für die strukturellen Massnahmen. «Wir hatten mit der Gewerkschaft die gemeinsame Auffassung, dass die SBB eine Zukunft hat, wenn sie effiziente Arbeitsplätze hat.» Deshalb setzte man bei den Personalkosten an.

«Da hatte ich die verrückte Idee, die Löhne zu kürzen. Meine Kollegen dachten, 'der Weibel fällt auf die Nase'»

«1995 merkten wir, dass die Rechnung völlig aus dem Lot fällt. Im Frühling 1996 hatten wir ein Defizit von 496,5 Millionen Franken. Das war ein Schlüsselmoment. Da hatte ich die verrückte Idee, die Löhne zu kürzen. Meine Kollegen dachten, 'der Weibel fällt auf die Nase'. Ich bekam jedoch die Unterstützung auch vom VR-Präsident, der zunächst dagegen gewesen war.» Der Bundesrat beschloss, zwei Prozent der Lohnbestandteile zu reduzieren und zwei Jahre lang einzufrieren. Der SEV zog darauf einen Streik in Anbetracht, aber das Quorum wurde nicht erreicht. «Bei den Eisenbahnern hatte niemand Freude an der Kürzung», sagt Weibel, «aber man nahm mir ab, dass ich das für die SBB machte, und nicht aus anderen Gründen.»

Der direkte Draht zur Belegschaft

Benedikt Weibel nahm die Einladungen der Gewerkschaften, an ihren Versammlungen teilzunehmen, schon

seit 1983 immer an. Er trat ausserdem an SBB-Standorten in der gesamten Schweiz auf. «Wir nannten diese Besuche 'Flächengespräche', von Genf bis Sargans, von Basel bis Bellinzona. Ich ging grundsätzlich immer allein dorthin, auch nie mit Medienvertretern, mit einem Notizblock und machte Notizen. Danach schrieb ich jeweils einen Bericht und besprach ihn so bald wie möglich mit der Geschäftsleitung.»

Weibel machte an diesen Veranstaltungen eine wichtige Feststellung: Die schlechten Nachrichten werden nach oben gefiltert. Sprich: Wenn es in der Belegschaft rumort, bleibt Kritik und Unmut oft in den mittleren Kaderreihen hängen und dringt nicht bis ganz nach oben.

«Wir machten fünf Führungsgrundsätze. Der fünfte war: Die Priorität ist bei den Mitarbeitenden.»

Weibel stellte sich durch seine Anwesenheit und vor allem Offenheit gegenüber dem Personal aller möglichen Kritik und Probleme gegenüber. «Das, was ich an diesen Besuchen persönlich zu hören bekam, war unglaublich. Die Angestellten, die zu Hunderten kamen, rissen Diskussionen von einer unglaublichen Intensität an. Im informellen Teil kamen Einzelne zu mir und erzählten mir ihre Geschichten. Ich hatte sehr intensive Kontakte dieser Art. So erfuhr ich allerlei, auch über technische Probleme», blickt Weibel mit Freude zurück. Er vernahm, dass an manchen Standorten Kritik vom Personal überhaupt nicht goutiert sei. Wer die Wahrheit sage,

Motivationskiller

1. Angst
2. Schlechte Vorgesetzte
3. Zu viele und schlecht umgesetzte Reorganisation
4. Bürokratie
5. «Elektronische Führung» zu jeder Tages- und Nachtzeit
6. Permanent höchste Anspannung

hiess es zum Beispiel am Standort Winterthur, werde gemobbt. «Als Reaktion darauf hielten wir fünf Führungsgrundsätze fest. Der fünfte war: Die Priorität ist bei den Mitarbeitenden.»

Die Basis der Belegschaft ist immer offen und ehrlich

Weibel weiss: «Die Basis ist immer offen und ehrlich. Das ist in jedem Betrieb überall gleich, da bin ich überzeugt. Jeder Standort hatte seine eigenen speziellen Eigenschaften und Situationen. Das war ein unglaublicher Wert, den ich aus meinen Besuchen nahm.» Dabei nahm Weibel den Führungssatz, die Priorität bei den Mitarbeitenden zu setzen, sehr ernst: Bei einem Besuch einer Versammlung am Standort Yverdon war Weibel Zeuge einer schweren Kritik der Belegschaft an die Führung. Er ging der Angelegenheit nach; daraufhin fiel der Entscheid, die ganze Führung des Standortes auszutauschen.

Kritik vonseiten des Personals ernst zu nehmen ist für Weibel enorm wichtig, und Repressalien gegen Kritik, die zu

DELEGIERTENVERSAMMLUNG VOM 13. MAI IN OLTEN

Garanto zieht ein Zwischenergebnis zur Transformation aus seiner Sicht

An der 5. Delegiertenversammlung von Garanto gibt es nur einen Antrag von der Sektion Schaffhausen. Es geht um die Bewaffnung der Zollmitarbeitenden. Die Sektion beantragt, dass der Verzicht auf die Waffe keine beruflichen Nachteile mit sich bringen darf und schlägt vor, dies in einer schriftlichen Vereinbarung mit den Sozialpartnern festzuhalten.

Der Nachmittag verspricht, spannend zu werden. Er steht unter dem Motto Zwischenbilanz der Transformation EZV-

BAZG aus Sicht des Personals. Wir haben den ehemaligen Chef der SBB Benedikt Weibel für ein Inputreferat eingeladen. Er wird von der erfolgreichen und geglückten Transformation des ehemaligen Bundesamtes hin zu einem nach betriebswirtschaftlichen Vorgaben geführten Unternehmen berichten. Wir wollen über die fachlichen, personalpolitischen und kulturellen Schwächen und Stärken der noch laufenden Transformation diskutieren. Ausserdem werden die Resultate einer Umfrage bei unseren Mitgliedern diskutiert.

Heidi Rebsamen

Wunschkultur und ihr Gegenteil

- | | |
|----------------------|-------------------|
| › Fairness | › Angst |
| › Vertrauen | › Kontrolle |
| › Fokus | › Giesskanne |
| › dezentral | › zentral |
| › mitdenkend | › ausführend |
| › selbstbewusst | › resigniert |
| › Widerspruch | › Feigheit |
| › Zuversicht und Mut | › Angst und Sorge |
| › beweglich | › träge |

Betriebswirt Benedikt Weibel zeigte uns diese zwei Folien aus seiner Lehrtätigkeit, in denen er wichtige Grundsätze für die Kultur eines Betriebs zusammenfasst

lien). «Das hiess dann Divisionalisierung – bei den Lokführern war dies damals das grösste Schimpfwort. Die Lokführer konnte ich nicht überzeugen, aber wir mussten es trotzdem durchziehen. Im Nachhinein zeigte sich: Es war richtig.» Vier Monate nach dem Beschluss waren die Kreisdirektionen Geschichte. «Wenn man so etwas macht, muss man das schnell machen, aber danach muss man den Prozess eng begleiten und Feintuning machen», sagt Weibel.

einer Kultur der Angst führen, sieht er sehr kritisch. «Rein von der Führung her ist es das Dümme, mit einem Klima der Angst zu führen, weil Angst lähmt.» Weibel, der immer noch Führungsleute weiterbildet, hält fest: «Es gilt, Motivationskiller zu vermeiden. Dann hat man viel erreicht. Einer der grössten Motivationskiller ist Angst.» Darum nahmen die SBB dem Personal von Anfang an die existenzielle Angst. Ein typisches Umfeld für lähmende Angst ist eine umfangreiche Umstrukturierung, wie sie bei der SBB in den 90er-Jahren angedacht war – und wie sie jetzt beim BAZG im Gang ist. «Eine Reorganisation ist ganz schlimm: Sie bringt unglaublich viel Unruhe, und die

Mitarbeitenden konzentrieren sich nur noch auf sich.»

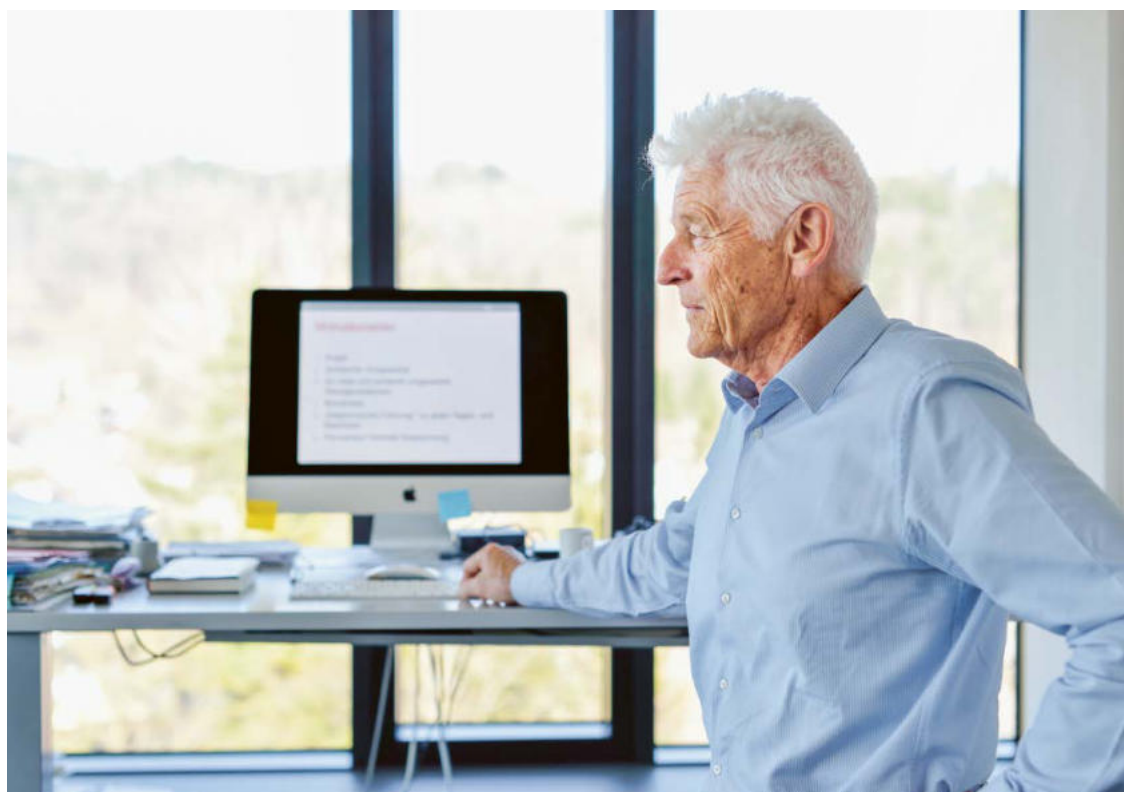
«Eine Reorganisation bringt unglaublich viel Unruhe, und die Mitarbeitenden konzentrieren sich nur noch auf sich. Deshalb darf man sie nur machen, wenn man überzeugt ist, dass sie einen hohen Nutzen bringt»

Weibel musste auch unbeliebte Entscheide gegen den Widerstand des Personals durchsetzen. Zum Beispiel die Abschaffung der drei Kreisdirektionen zugunsten von vier Bereichen (Personen, Güter, Infrastruktur und Immobi-

Glaubwürdigkeit entscheidend

Um solche Entscheide durchzuführen, muss man sich der Richtigkeit sehr sicher sein, betont Weibel. «Sie müssen überzeugt sein, und diese Überzeugung muss sich entwickeln. Dazu passt mein Lieblingszitat von Jürgen Klopp (erfolgreicher Fussbaltrainer des FC Liverpool): 'Führen heisst Transfer von Emotionen'. Die Leute müssen spüren, dass du hinter deinen Ideen stehst.» Noch immer ist das Feuer von Benedikt Weibel spürbar, dass er das Personal – 28000 Angestellte und zeitweise weit mehr – in dieser ereignisreichen Zeit auf seiner Seite gewusst hat. Am 13. Mai werden die Delegierten Gelegenheit haben, von seiner Führungserfahrung ein bisschen zu profitieren.

Benedikt Weibel hat immer gleich eine Präsentation zur Hand, woraus er wichtige Leitsätze der Betriebsführung zitiert.



Massiver Zöllner-Streik in Frankreich führt zu neuen Verhandlungen

Am 10. März riefen sieben Gewerkschaften zum Streik vor dem Gebäude des Finanzministeriums in Paris-Bercy. Einige hundert Zollangestellte demonstrierten gegen die Reformen. Ab dem 14. März sind die Verhandlungen rund um die Restrukturierung wiedereröffnet worden.

Text: Riccardo Turla

In Frankreich haben die Zollangestellten erreicht, dass das Departement wieder mit den Sozialpartnern zusammensitzt. Gegenstand der neuen Verhandlungen ist nichts weniger als die Zollreform in ihrer Gesamtheit.

Die Regierung hat beschlossen, die Aufgaben des Zolls bis 2024 fast gänzlich ins Finanzdepartement zu verlagern. Dies soll der Wirtschaft einerseits ermöglichen, sich in fiskalischen Angelegenheiten nur noch mit einem statt zwei Departementen austauschen zu müssen. Andererseits rechnet sich der Staat Einsparungen aus.

Einnahmeausfälle in Milliardenhöhe

Die Gewerkschaften kritisieren, dass der Staat damit die Kontrollaufgabe des Zolls opfere. Das Finanzdepartement verfüge weder über das Know-how noch die Mittel, um diese Kontrollen zu tätigen. Damit nimmt der Staat ohne Not einen Ausfall von mehreren Milliarden Euro jährlich an Steuereinnahmen beim Zoll.

Besonders stossend finden die Gewerkschaften, dass das Zollpersonal



© Bild: Force Ouvrière, Frankreich

Die Gewerkschafter:innen streikten zu Hunderten am 10. März in Paris-Bercy.

für diese in dieser Form kontraproduktive Reform bluten muss. Geplant ist der Abbau von zunächst 700 Stellen in der Zollverwaltung. Auf lange Sicht befürchtet die Gewerkschaft «Force Ouvrière» den Abbau von rund 4000 von heute 17 000 Stellen.

Die Gewerkschaften haben bereits im Januar bei ihrem Streik-Aufruf be-

mängelt, dass der Staat weder die Sozialpartner mit einbezogen, noch einen Sozialplan für die Mitarbeitenden vorgesehen hat, die ihre Stelle verlieren sollen. Die Verwaltung hat einen Austausch mit den Zollangestellten monatelang verweigert. Der grosse Zulauf am Streik hat das Ministerium jetzt offenbar umgestimmt.

Giorgio Tuti tritt beim SEV ab

Am vergangenen 11. Februar teilte SEV-Präsident Giorgio Tuti den Vorstandsmitgliedern mit, dass er im Herbst sein Präsidentenamt abgeben wird. Am SEV-Kongress im Oktober 2022 wird sein Nachfolger oder seine Nachfolgerin gewählt.

Tuti, der selber kein Eisenbahner war, kam 1997 zum SEV. 2008 übernahm er das SEV-Präsidium, zunächst interimistisch, ab 2009 definitiv. «Das ist der richtige Zeitpunkt, um seinen Platz jemand anderem zu überlassen», liess sich Tuti in der Mitteilung vom SEV zitieren.

Redaktion

Stefan Giger verlässt VPOD

VPOD-Generalsekretär Stefan Giger hat sich entschieden, nicht erst zum Kongress 2023, sondern bereits im laufenden Jahr von seinem Amt zurückzutreten. Damit möchte er verhindern, dass am Kongress auf einen Schlag gleich die ganze Verbandsspitze erneuert werden muss – auch VPOD-Präsidentin Katharina Prelicz-Huber wird dann das Rentenalter erreichen. Die Nachfolge im Generalsekretariat soll demnach bereits an der Delegiertenversammlung vom 24. September gewählt werden.

Redaktion

Allegra: Garanto will Bedürfnisse des Personals einbringen

Der Zentralvorstand hat sich am 25. Februar in Olten und am 8. April online zusammengesetzt.

Text und Bild: Riccardo Turla

Der Zentralvorstand hat sich in den zwei letzten Monaten zweimal getroffen. In seiner Sitzung vom 25. Februar trafen sich die ZV-Mitglieder erstmals nach langem wieder physisch, im Hotel Arte, wo am kommenden 13. Mai die Delegiertenversammlung stattfinden wird. An der Februar-Sitzung beschloss der Zentralvorstand, der Geschäftsleitung BAZG bezüglich Allegra folgende Forderungen zu stellen:

- › Zielgruppenspezifische Allegra-Ausbildung (auf die Teilnehmer:innen abgestimmt)
- › Klare Kommunikation z.B. bezüglich den Folgen bzw. Garantien am Arbeitsplatz beim persönlichen Entscheid, auf die Waffe zu verzichten
- › Keine Prüfungen ausser für das Schiess-Modul
- › Pfefferspray-Anwendung am eigenen Körper muss freiwillig sein

Der Vorstand gab ausserdem in Auftrag, mittels einer Umfrage ein Stimmungsbild des Personals zu erheben.



Am 25. Februar fand die Sitzung des Zentralvorstands physisch in Olten statt.

Eine Arbeitsgruppe erarbeitete in der Zwischenzeit die Fragen, die Mitte April mittels Online-Umfrage-Tool an rund 2500 Adressen verschickt worden sind. Bis zur Delegiertenversammlung vom 13. Mai soll eine Auswertung vorliegen. Zu diskutieren gaben verschiedene Probleme betreffend Arbeitszeiterfassung. Die Arbeitsgruppe Spesen wird diesbe-

züglich bis Sommer mit dem BAZG im Austausch bleiben.

An seiner April-Sitzung, die der Zentralvorstand wieder online abhielt, beschloss er, beim BAZG virtuelle Zugangsrechte zu den Angestellten zu beantragen. Weiter genehmigte er die Rechnung 2021, die mit einem leicht positiven Resultat geschlossen hat.

Keine Chance für freiwillige Personalbeurteilung ab 62

Der Antrag der Sektion Bern, die Personalbeurteilung ab 62 auf freiwilliger Basis zu halten, fand weder beim EPA noch bei den Bundespersonalverbänden (BPV) Unterstützung. Zentralsekretärin Heidi Rebsamen verteidigte den Antrag an einer Sitzung mit den BPV und dem EPA. Aus Gründen der Gleichbehandlung und der Wertschätzung der Arbeit der älteren Angestellten lehnte das EPA eine Anpassung ab. Das EPA stellte jedoch in Aussicht, dass Personalgespräche in Zukunft eine neue Gewichtung erhalten.

Angelo Ries

DIE WORTE DER PRÄSIDENTIN

AHV-Reform bekämpfen!

Eine Transformation kann immer nur mit den Mitarbeitenden erfolgreich vollzogen werden. Wir setzen uns tagtäglich beim BAZG für eure sehr unterschiedlichen Anliegen ein. Besonders intensiv war die Verhandlung zu den Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden im neuen Berufsbild. Nebst der direkt gewerkschaftlichen Arbeit ist es mir als Politikerin und als eure Präsidentin eine Herzensangelegenheit, die Gesetze zugunsten eurer wertvollen Arbeit zu gestalten. Auch wenn das neue Zollgesetz noch in Arbeit ist, engagiere ich mich auch in der Transformationsphase dafür, dass so

wenig Unsicherheiten wie möglich entstehen. In Kürze startet zudem die Debatte über den Ortszuschlag. Eine Systemänderung darf keine negativen monetären Auswirkungen für das Bundespersonal haben! Die AHV-Reform müssen wir als Gewerkschaft mit einem Referendum bekämpfen. Die Unterschriften sind eingereicht, der Abstimmungskampf steht noch bevor. Derzeit wird die BVG-Reform in den eidgenössischen Räten behandelt. Und wir setzen alles daran eine gute Lösung zu finden. Doch wir sind auch bereit, eine schlechte Lösung per Referendum zu bekämpfen!

Sarah Wyss, Präsidentin

INSIDE BAZG

Ein Film ist verschwunden

Wo ist er geblieben? Ein Filmchen der Region Ost, welche Grenzwächter in strammer Manier und im Stechschritt zur Verteidigung laufend zeigte, eine Fahne hissen und den Eid sprechend, schockierte einige Zollfachleute, die ein solches Gebaren an die 30er Jahre in unserm grossen Nachbarland erinnerte. Für sie der Beweis, dass die kulturelle Transformation nur in eine Richtung läuft, nämlich die Falsche? Nun ist der Film wieder verschwunden. Wer hat hier wohl kalte Füsse bekommen?

Vignettenpflicht und LSVA für Ukrainer erlassen

Am Morgen des 7. März lancierte Garanto einen Appell an die Direktion des BAZG, sich solidarisch mit den Ukrainer:innen zu zeigen und als ein kleines Solidaritätszeichen ukrainische Fahrzeuge von der Autobahnvignettenpflicht auszunehmen, was gemäss Artikel 4 Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Abgabe für die Benützung von Nationalstrassen (NSAG) durch die Oberzolldirektion [sic] in alleiniger Kompetenz entschieden werden kann. Kaum abgeschickt kam die Nachricht: Krieg in der Ukraine: Aufhebung der Autobahnvignettenpflicht und Befreiung von Schwerverkehrsabgabe. Garanto dankt von Herzen für die schnelle Umsetzung des Anliegens.

Zollgesetz: Stichtag 1.1.2024 ausser Reichweite

Die Vernehmlassungsfrist des neuen BAZG-Vollzugsaufgabengesetzes (BAZG-VG) ist seit nunmehr 16 Monaten abgelaufen. Jetzt ist die Botschaft im Bundesrat nach mehrmaligen Verschiebungen diesen August vorgesehen. Dennoch hält man eisern daran fest, dass das neue BAZG-VG am 1.1.2024 in Kraft treten soll und die «Systeme» dank DaziT am 1.1.26 pfannenfertig laufen sollen. Garanto wünscht der Direktion weiterhin viel Tatkraft und Energie, die über 180 Artikel in den Kommissionen und bis spätestens Ende 2023 durch beide Kammern zu peitschen. Denn es muss ja immer die Referendumsfrist und Abstimmung noch miteingerechnet werden.

Wenn die Kasse nicht mehr stimmt...

Aus gut unterrichteten Quellen wurde uns beschieden, dass verschiedene Dienststellen mit dem neuen Kassensystem ihre liebe Mühe haben. Sie tappen im Dunkeln, warum es zu ungewollten Doppelbuchungen kommt. Geld verschwindet und bleibt wochenlang unauffindbar. Der Normalbetrieb an den verschiedenen Kassen sei nicht länger gewährleistet. Böse Zungen behaupten, dass das neue Kassensystem nicht ausreichend auf die Kompatibilität mit den Zollprozessen geprüft worden ist.



Sie als Mitglied von Garanto zahlen 5000 CHF in die Anlagelösung ein und erhalten 500 CHF geschenkt.*

Jedes Geld ist eine Chance.

Professionelle Vermögensverwaltung schon ab 1 Franken Startkapital.
cler.ch/anlegen

Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken. Für die Strategiefonds verweisen wir auf den Prospekt und die Wesentlichen Anlegerinformationen. Sie können diese kostenlos auf unserer Webseite unter cler.ch sowie in Papierform in allen Geschäftsstellen der Bank Cler, bei der Fondsleitung oder bei der Depotbank beziehen.

*Die Bank Cler schenkt Ihnen als Mitglied von Garanto 10% Bonus auf Ihre Einzahlungen in die Anlagelösung, die 10000 CHF übersteigen. Bis maximal 500 CHF pro Jahr. Dieses Angebot gilt in den ersten beiden Jahren, nachdem die Bank Cler Sie als Mitglied erfasst hat. cler.ch/garanto

Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca

CLER

«Ich wollte nicht nur still zuschauen, wenn etwas nicht gut war»

Daniel Gisler setzt sich seit 2011 aktiv für Verbesserungen am Arbeitsplatz ein

Interview: Riccardo Turla

Daniel, wie lange bist du schon Mitglied in der Gewerkschaft?

Ich trat 1990 bei, als ich in der Zollverwaltung anheuerte.

Warum bist du so jung beigetreten?

Damals war die Mitgliedschaft fast eine Selbstverständlichkeit. Der Vorgesetzte kam auf dich deswegen zu. Die Vorgesetzten hatten eine sehr positive Einstellung zur Gewerkschaft. Für Postenchefs, Gruppenchefs, war die Mitgliedschaft eine Selbstverständlichkeit, und die Akzeptanz war viel höher. Aber die Jungen hatten nicht viel Interesse an der Gewerkschaft. Man stellte die Verwaltungsstrukturen viel weniger in Frage. Damals steckte die Zollverwaltung auch nicht in einem solchen Wandel wie heute.

Du hast danach auch als Gewerkschafter Verantwortung übernommen. Wie kam es dazu?

Ich war anfangs in einer mobilen Autorevisions-Equipe. Nach einer Umstrukturierung wurde meine Equipe in ein Spezialistenteam integriert. Nach einem schweren Unfall eines Arbeitskollegen, wo der hohe Arbeitsdruck mitspielte, habe ich mich entschlossen, mich aktiv für meine Kollegen einzusetzen. Das war meine Einstellung: Ich wollte nicht nur still zuschauen, wenn



Bild: zvg

Daniel Gisler

Der Bündner Grenzwächter Daniel Gisler (53) ist als Kind an verschiedenen Orten im Graubünden aufgewachsen: Sein Vater Hans war bereits Grenzwächter (Adjutant), und die Familie verlegte den Wohnort je nach Arbeitsplatz. So gesehen ist Daniel schon seit Kindheit mit der Bundesverwaltung verbunden. Er ist Vizepräsident der Sektion Garanto Rhein, Vizepräsident von Garanto Schweiz und Mitglied im Zentralvorstand.

etwas nicht gut war, sondern zu Verbesserungen beitragen. Seither habe ich festgestellt: In Bezug auf die Sozialleistungen gab es stets einen Abbau. Ich trat 2011 in den Vorstand der Sektion Rhein ein. Seit Oktober 2020 bin ich Mitglied im Zentralvorstand und Vizepräsident von Garanto.

Welche Zeiten waren für dich als Gewerkschaftsmitglied die spannendsten?

Mit der Transformation merkten wir ziemlich schnell, dass wir einen roten Faden brauchen, eine Leitlinie, um die Transformation zu bewältigen. Im Zentralvorstand beschlossen wir, einen Sozialplan zu machen. Da konnte ich

aktiv mitmachen und dazu beitragen, das Bestmögliche für meine Arbeitskollegen herauszuholen. Das, was wir mit dem Sozialplan erreichten, war mit Abstand das Interessanteste.

Was sind für dich die schönsten Seiten an deinem Beruf?

Die Verantwortung, die wir übernehmen, um die Gesetze durchzusetzen, und die Vielfältigkeit dieser Arbeit, in der Ausführung wie inhaltlich. Als Grenzwächter hat man auch viele Möglichkeiten, auch mit Sky Marshal, Fox, Frontex oder ALO hast du als Angestellter unheimlich viele Möglichkeiten, auch etwas anderes zu machen. Für mich hat die Kameradschaft einen hohen Stellenwert. Du arbeitest immer zu zweit, selten allein, und bist aufeinander angewiesen.

Wie siehst du den nächsten Jahren entgegen?

Ich sehe eine riesige Herausforderung, die auf die Angestellten zukommt, auch auf die Gewerkschaft. Ich werde sicher meinen Teil dazu beitragen, dass es für die Angestellten und meine Kolleg:innen so gut wie möglich über die Bühne geht. Ich bin überzeugt, dass es für alle eine Aufgabe und Arbeitsstelle geben wird. Ich sehe aber ein bisschen die Gefahr, dass das Personal die Transformation allein tragen muss, wenn sie nicht so durchgeführt wird, wie man sich das vorstellt. Die Angestellten fühlen sich sehr loyal gegenüber dem Arbeitgeber, und darum sind sie tendenziell bereit, mehr Last auf sich zu nehmen.

Was wünschst du dir im Moment für das BAZG?

Ich wünsche mir, dass die Transformation für die Mitarbeitenden auf die bestmögliche Art Wirklichkeit wird. Und dass sie gelingt, auch im Hinblick, dass es für alle Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz geben wird, mit dem sie zufrieden sein können und ihre Loyalität auch weiterbestehen kann. Ich sehe die Transformation auch als Chance, so wie wir sie auch in Graubünden erlebt haben. Da gab es eine Transformation von einem vollständigen autoritären Führungsstil zu einem kooperativen, mitarbeiterorientierten und leistungsorientierten Führungsstil.

Eine stärkere AHV-Rente kompensiert die Schwächung der 2. Säule

Renten und Teuerung sind für manche Pensionierte Reizwörter und die Basis für eine sehr schwierige und emotionale Diskussion. Die Rentner:innen kämpfen mit einem Kaufkraftverlust und Erhöhungen der Krankenkasse. Die 2. Säule ist unter Druck. Darum könnte die Stärkung der AHV die drohenden und laufenden Einbussen bei der Pensionskasse kompensieren.

Text: Personalverband des Bundes (PVB)

Die Lage in der Altersvorsorge ist äusserst angespannt. Die parlamentarische Debatte Anfang März hat klar aufgezeigt, in welche Richtung die bürgerliche Mehrheit die Renten anpassen will: gegen unten. In diesem politisch schwierigen Umfeld, Verbesserungen für Versicherte und Rentner:innen zu erkämpfen, ist eine Herkules-Aufgabe, der sich alle Gewerkschaften geeint, und damit auch Garanto, seit geraumer Zeit annehmen.

Deckungsgrad mindestens 115%

Bei Publica beziehen rund 42000 Rentner:innen eine Rente. Gemäss Bundes-

personalgesetz muss der Deckungsgrad der Publica mindestens 115% betragen, damit die paritätischen Organe einen Teuerungsausgleich festlegen könnten. Würde diese unwahrscheinliche Situation eintreffen, dann würden jedoch noch weitere Parameter einspielen, und auch bei einer Wertschwankungsreserve von 15% wäre ein Teuerungsausgleich nicht garantiert. Denn die zukünftigen Renten der Aktiven spielen eben auch eine gewichtige Rolle.

Bund lehnt Teuerungsausgleich ab

Durch die Senkung des Umwandlungssatzes bekommt die aktuelle Generation der 55- bis 65-Jährigen spürbar tiefere Renten als früher angenommen. Wenn die politische Entwicklung in der Altersvorsorge so weitergeht, geraten auch die Renten der heute jüngeren Generationen stark unter Druck. All diesen Herausforderungen müssen die paritätischen Organe der Vorsorgewerke heute gerecht werden.

De facto könnte heute nur der Arbeitgeber Bund eine Teuerung aussprechen. Bei den Lohnverhandlungen mit den Gewerkschaften jedoch lehnt der Bundesrat diesen Teuerungsausgleich jeweils kategorisch ab.

Darum ist heute die vordringliche Aufgabe der Gewerkschaften, zu verhindern, dass die Renten der 2. Säule gekürzt werden. Bürgerliche Kreise zielen im Parlament auf eine Kürzung ab, unter anderem mit variablen Renten («Wackelrenten»).

Initiative für eine 13. AHV-Rente in den Startlöchern

Die 2. Säule ist im Grunde genommen zu teuer und zu ineffizient. Darum

setzt sich Garanto, zusammen mit dem schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB), für die Stärkung und den Ausbau der 1. Säule (AHV) ein. Mit der Initiative für eine 13. AHV-Rente wollen wir die finanziell schwierige Lage unserer Rentner:innen auffangen. Auch wenn es Initiativen gemeinhin schwer haben, sind wir überzeugt, dass mit einer 13. AHV-Rente ein wichtiger, erster Schritt getan würde. Auch würde dies die Generationensolidarität stärken, da alle Generationen von dieser Leistung profitieren können resp. könnten. Daher ist der gemeinsame Kampf für diese Initiative zentral.

Tiefe Verzinsung muss noch nichts Negatives heissen

Neulich vermeldete Publica eine im Vergleich zu fast allen anderen Pensionskassen tiefe Verzinsung auf das Altersguthaben von nur 1,8 Prozent für 2021. Bernd Talg, Garanto-Vertreter in der paritätischen Kommission von Publica, sagt: «Wir brauchen uns keine Sorgen zu machen. Wir sind in einer guten Versicherung, die Anlagen sind sicher, und ihr Pensionskapital wird auf heutigem Niveau ausgezahlt. Die Verzinsung wird aufrechterhalten zwischen 0,5 und 2 Prozent, die Rentenbezieher:innen bekommen immer noch ihre versprochene Verzinsung.» Für ihn ist klar: Mit einer tieferen Verzinsung, dafür höherem Kapital, fahren die Versicherten besser.

Riccardo Turla

Publica schliesst Russland aus ihren Anlagen aus

Der Anlageausschuss der Publica hat entschieden, die bestehenden Investitionen in Russland zurückzuziehen. Die Vorsorgenguthaben ihrer Versicherten und Rentner:innen sollen nicht im russischen Markt investiert sein. Publica hat rund 170 Millionen Franken, dies entspricht weniger als 0,5 Prozent des Gesamtvermögens, direkt in russische Wertschriften investiert.

Die russische Zentralbank hat aufgrund der von der EU verhängten Sanktionen den Handel an der Börse ausgesetzt, was den Rückzug verlangsamt. Publica ist bestrebt, die Desinvestitionen in Russland umzusetzen, sobald die Liquidität am Markt dies erlaubt.

Riccardo Turla

Pensionskassenausweis: Eine schnelle Übersicht

Text: Riccardo Turla

PUBLICA schickt zu Beginn jeden Jahres im Mai den Vorsorgeausweis. Darin enthalten sind alle wichtigen Informationen, Stand 1. Januar des aktuellen Jahres.

Vorsorgeausweis per 01.01.2020			
Persönliche Daten			
Vorsorgeplan: Standardplan		Massgebender Jahreslohn: 92'000.00	
Aktueller Beschäftigungsgrad: 100%		Versicherter Verdienst: 67'115.00	
Ihre Beiträge in % des versicherten Verdienstes		pro Jahr	pro Monat
Sparbeitrag	9.40%	6'309.00	525.75
Total		6'309.00	525.75
Beiträge Arbeitgeber/in in % des versicherten Verdienstes		pro Jahr	pro Monat
Sparbeitrag	16.60%	11'140.80	928.40
Risikoprämie	1.50%	1'006.80	83.90
Total		12'147.60	1'012.30

Die wesentlichen Punkte im Vorsorgeausweis schnell erklärt: Auf der ersten Seite steht bei «Ihre Beiträge in % des versicherten Verdienstes» der Beitrag, den dieses Jahr der/die Versicherte auf sein/ihr Altersguthaben eingezahlt hat. (im Beispiel: 6309 Franken). Darunter liest sich der Sparbeitrag, den der Bund gleichzeitig aufs Guthaben des/der Versicherten leistet (im Beispiel 11 140.80 Franken). Zusammen sind das im Beispiel 17 449.80 Franken, die im vergangenen Jahr aufs Guthaben des Versicherten eingezahlt worden sind. Die Risikoprämie wird vom Arbeitgeber getragen und ist eine Versicherung für den Fall Invalidität oder Tod der Versicherten. Auf der zweiten Seite sind die relevanten Informationen. Un-

ter «Entwicklung Vorsorgeguthaben» findet sich die aktuelle Abrechnung. Sie setzt sich im Wesentlichen aus dem alten Vorsorgeguthaben bis zum Jahr zuvor (im Beispiel 160 000 Franken) plus Zins (2032.50 Franken) und Sparbeiträge des vergangenen Jahres (17 449.80 Franken). Den Zins bestimmt jedes Jahr das paritätische Organ des Vorsorgewerkes. Dieses Organ setzt sich hälftig aus Vertreter:innen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen.

In der Erläuterung im Bild ist die Einmaleinlage von 2600 Franken (minus 1733 Franken) aufgeführt, die dieses Jahr hin-fällig ist – bitte nicht beachten.

Unter «Voraussichtliche Altersrente» stellt die Publica für die sechs möglichen Austrittsalter (60 bis 65) je ein Nullzins- und 2-Prozent-Zins-Szenario zusammen, wenn der Lohn bis zur

Entwicklung Vorsorgeguthaben

Vorsorgeguthaben per Ende vorletztes Jahr	160'000.00
Einlagen, Bezüge und Rückzahlungen/Wiedereinkäufe im vergangenen Jahr	0.00
Einmaleinlage Senkung Umwandlungssatz 01.01.2019	2'600.00
„davon noch nicht erworbener Betrag	-1'733.35
Zins im vergangenen Jahr	2'032.50
Sparbeiträge im vergangenen Jahr	17'449.80
Vorsorgeguthaben per 31.12.2019	180'348.95
Davon Guthaben aus freiwilligen/zusätzlichen Sparbeiträgen bzw. Sondersparguthaben	0.00

Austrittsleistung per 31.12.2019 (massgebend ist der höchste der drei Beträge)

BVG-Altersguthaben	120'509.20
Reglementarische Austrittsleistung (Vorsorgeguthaben)	180'348.95
Austrittsleistung gemäss Artikel 17 FZG	156'557.25

Voraussichtliche Altersrente mit Projektionszins 0.00% und 2.00%

Alter	Projiziertes Vorsorgeguthaben		Umwandlungssatz	Jährliche Altersrente	
	0.00%	2.00%		0.00%	2.00%
60	406'911.00	470'158.00	4.47%	18'189.00	21'016.00
61	429'897.00	502'548.00	4.58%	19'689.00	23'017.00
62	452'884.00	535'585.00	4.70%	21'286.00	25'173.00
63	475'871.00	569'283.00	4.83%	22'985.00	27'496.00
64	498'857.00	603'656.00	4.96%	24'743.00	29'941.00
65	521'844.00	638'715.00	5.09%	26'562.00	32'511.00

ERLÄUTERUNGEN

PUBLICA gibt gerne Auskunft

Eine genauere Erläuterung zu den restlichen Details (Einkauf, Ehe/Scheidung etc.) des Vorsorgeausweises finden die Versicherten auf der Website von PUBLICA (www.publica.ch). Unter dem Menüpunkt «Ihre Vorsorge» ▶ «Vorsorgewerk Bund» ▶ «Überblick» findet sich ein PDF namens «Erläuterungen zum Vorsorgeausweis». Im Portal myPublica erhalten Versicherte und Rentner:innen Zugang zu ihren persönlichen Vorsorgedaten. Im Versichertenportal können sie ausserdem exakte Simulationen zu Ihrem 2.-Säule-Vermögen, ihrem Einkaufspotenzial sowie einem allfälligen Wohneigentumsvorbezug (WEF) durchführen.

▶ www.publica.ch/mypublica

Pensionierung gleich bleibt. In einer stabilen volkswirtschaftlichen Wetterlage sind diese zwei Szenarien eine gute Orientierungshilfe, aber es können so viele Faktoren (vgl. Artikel links, Teuerung, Inflation, Weltwirtschaftskrisen) mitwirken, wodurch keine Kasse auf 20 Jahre hinaus präzise Aussagen zum effektiven Zins machen kann (vgl. kleiner Artikel auf Seite 12 über die tiefe Verzinsung).

Wenn im Musterbeispiel die versicherte Person sich mit 63 Jahren pensionieren lässt, wird sie anhand eines Vorsorgeguthabens von 475 000 (bei Nullzins) bis 569 000 Franken (bei 2-Prozent-Zins) bei einem Umwandlungssatz von 4,83 Prozent auf dieses Kapital eine jährliche Rente von knapp 23 000 bis maximal rund 27 500 Franken aus der Pensionskasse erhalten. Dies natürlich zusätzlich zur AHV-Rente (zurzeit 28 680 Franken Maximalrente jährlich) plus eventuell Kapital oder Rente aus der 3. Säule.

Il a créé un climat où chacun osait la critique ouverte et honnête

Benedikt Weibel a dirigé les CFF de 1993 à 2006. Pendant ces 12 ans, l'entreprise publique s'est transformée en une entreprise privée de droit spécial, dotée de structures efficaces et modernes. Weibel a toujours eu le personnel avec lui, bien que les CFF aient biffé un quart des effectifs sous sa direction, parce qu'il est resté à l'écoute de tous les employé-e-s.

Texte et images: Riccardo Turla

Il est encore plein d'énergie et de fraîcheur, Benedikt Weibel. Désormais âgé de 76 ans, l'ancien chef des CFF nous reçoit par un chaud mardi après-midi dans son bureau à Gümligen. Dans la conversation, il écoute attentivement et répond abondamment mais très précisément, et a excellente mémoire. Souvent, il abrège les pensées qu'il exprime, interrompt la phrase inachevée pour passer immédiatement à la suivante. Weibel pense vite et ne perd pas son fil.

Le Soleurois s'est toujours intéressé au contexte et motivations sous-jacentes de la Confédération. « Ses » CFF compaient sur un personnel syndiqué à 90 %, en grande majorité au SEV. C'est justement un ancien camarade de classe, l'ancien conseiller national Ernst Leuenberger décédé en 2009, qui présidait le SEV de 1997 à 2005, c'est-à-dire à la période où Weibel dirigeait les CFF. Benedikt Weibel a été responsable de l'assainissement financier et de la restructuration des CFF. Du point de vue syndical, la grande acceptation de ses mesures a été particulièrement remarquable, même pour la réduction massive de postes de 39 000 à 28 000 employé-e-s, que le personnel a finalement acceptée. De plus, Weibel a accompagné la transformation des CFF en la société anonyme spécialisée qu'ils sont depuis 1999.

La grande acceptation et sa crédibilité incorruptible, mais surtout sa manière de traiter le personnel lors de la grande

transformation des Chemins de fer fédéraux, ont conduit Garanto à l'inviter à l'Assemblée des délégué-e-s du 13 mai prochain (voir encadré, page 16).

Au début, l'assainissement

Au départ, la mission de Weibel n'est pas du tout la transformation. « Quand j'ai commencé, nous étions dans une situation financière absolument désespérée », explique-t-il pour décrire sa mission. Entre 1987 et 1997, les charges de personnel sont passées de 2,5 à 3,5 milliards de francs par an, les investissements ont doublé de 1 à 2 milliards, les intérêts pour la couverture de la caisse de pension de la Confédération se chiffrent en milliards. « Nous avons dû redresser la barre. Ce qui signifiait réduire le personnel et devenir plus efficace. Les CFF avaient des structures obsoletes et inefficaces restées les mêmes depuis l'âge de la vapeur. Il était clair que nous devions changer radicalement les structures ».

« Notre objectif était d'apaiser les craintes existentielles du personnel »

Une réduction d'effectifs est inévitable. « Notre objectif était d'apaiser les craintes existentielles du personnel. Nous avons donc passé un 'contrat social' avec les syndicats. La première phrase de ce contrat était: 'Personne ne sera licencié pour des raisons économiques'. Dans ce processus de transfor-



mation, le syndicat garantissait la mobilité géographique et professionnelle. C'était la base de tout ce que nous avons fait ensuite.

Contrairement à la situation actuelle à la douane, le personnel des CFF accepte largement les mesures structurales. « Nous étions d'accord avec le syndicat pour dire que les CFF ont un avenir s'ils ont des postes de travail efficaces ». Nous avons donc commencé par les frais de personnel.

« C'est là que j'ai eu l'idée saugrenue de réduire les salaires. Mes collègues ont pensé que j'allais me prendre une veste »

« En 1995, nous nous sommes aperçus que les comptes étaient complètement déséquilibrés. Au printemps 1996, nous avions un déficit de 496,5 millions de francs. C'était un moment clé. C'est là que j'ai eu l'idée saugrenue de réduire les salaires. Mes collègues ont pensé que j'allais 'me prendre une veste'. Mais j'ai été soutenu, y compris par le Président du CA d'abord opposé ». Le Conseil fédéral décide de réduire 2 % de la part salariale et la gèle pendant deux ans.

Le SEV envisage alors une grève, mais le quorum n'est pas atteint. « Chez les cheminots, personne n'a apprécié la réduction », dit Weibel, « mais on a compris que je faisais ça pour les CFF, et pas pour d'autres raisons ».

Le lien direct avec le personnel

Déjà depuis 1993, il avait l'habitude d'accepter les invitations des syndicats à participer à leurs assemblées. De plus,

il intervient sur les sites des CFF dans toute la Suisse. « Nous appelions ces visites des 'discussions de surface', de Genève à Sargans, de Bâle à Bellinzone. J'y allais toujours seul, jamais accompagné des médias, avec un calepin et je prenais des notes. Ensuite, j'écrivais à chaque fois un rapport que je discutais le plus vite possible avec la direction. » À cette occasion, Weibel fait une constatation importante : les mauvaises nouvelles sont filtrées vers le haut. En d'autres termes, lorsqu'il y a du remue-ménage parmi le personnel, les critiques et le mécontentement restent souvent confinés au niveau des cadres moyens sans parvenir jusqu'au sommet.

« Nous avons fixé cinq principes de gestion, dont le cinquième était : la priorité est donnée au personnel. »

Par sa présence et surtout par son ouverture envers le personnel, Benedikt Weibel fait face à toutes les critiques et à tous les problèmes possibles. « Ce que j'entendais personnellement lors de ces visites était incroyable. Les employés qui venaient par centaines entamaient des discussions d'une incroyable intensité. Dans la partie informelle, des personnes venaient me voir et me racontaient leur histoire. J'ai eu des contacts très intenses de ce type. J'ai ainsi appris toutes sortes de choses, y compris sur les problèmes techniques », se souvient Weibel avec plaisir. Il apprend que sur certains sites, les critiques ne sont pas du tout appréciées par le personnel. Sur le site de Winterthur par exemple, qui dit la vérité subirait ensuite du harcèlement. « En réaction, nous avons fixé cinq principes

Facteurs tue-motivation

1. La peur
2. Les mauvais supérieurs
3. Trop de réorganisations mal appliquées
4. La bureaucratie
5. La « gestion électronique » à toute heure du jour et de la nuit
6. La tension maximale permanente

de gestion, dont le cinquième était : la priorité est donnée au personnel ».

La base du personnel est toujours ouverte et honnête

Weibel le sait : « La base du personnel est toujours ouverte et honnête. C'est partout pareil dans chaque entreprise, j'en suis convaincu. Chaque site avait ses propres caractéristiques et situation spécifiques. Mes visites m'ont énormément apporté ». Dans ce contexte, il prend très au sérieux le principe de gestion consistant à donner la priorité au personnel : lors de la visite à une assemblée sur le site d'Yverdon, Weibel est témoin d'une grave critique adressée par le personnel à la direction. Il enquête sur cette affaire ; la décision est prise de changer toute la direction du site.

Pour Weibel, il est extrêmement important de prendre au sérieux les critiques du personnel ; il voit d'un mauvais œil les représailles contre les critiques conduisant à une culture de la peur. « D'un point de vue purement managérial, la chose la plus stupide à faire est de diriger dans un climat de peur, car

ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ-E-S DU 13 MAI À OLTEN

Garanto tire un bilan intermédiaire de la transformation de son point de vue

La seule proposition présentée à la 5^e Assemblée des délégué-e-s de Garanto vient de la section Schaffhouse et traite de l'armement du personnel des douanes. La section propose que le renoncement à l'arme ne doit pas entraîner d'inconvénients professionnels et de le consigner dans un accord écrit avec les partenaires sociaux.

Placé sous le signe du bilan intermédiaire de la transformation de l'AFD-OFDF du point de vue du personnel,

l'après-midi promet d'être passionnant. Nous avons invité l'ancien chef des CFF Benedikt Weibel pour un exposé introductif. Il nous parlera de la transformation réussie de l'ancien Office fédéral en une entreprise gérée selon les principes de l'économie d'entreprise. Nous voulons discuter des forces et faiblesses et de la transformation en cours sur le plan technique, de la politique du personnel et de la culture. De plus, les résultats d'une enquête menée auprès de nos membres seront discutés.

Heidi Rebsamen

La culture du désir et son contraire

- › équité
- › confiance
- › focalisation
- › décentralisé
- › réfléchissant
- › confiant en soi
- › contradiction
- › confiance et courage
- › mobile
- › peur
- › contrôle
- › arrosoir
- › centralisé
- › exécutant
- › résigné
- › lâcheté
- › peur et inquiétude
- › paresseux

Benedikt Weibel nous a montré ces deux transparents issus de son activité d'enseignant, dans lesquels il résume des principes importants pour la culture d'entreprise

la peur paralyse ». Weibel, qui continue à former des cadres, constate : « Il faut éviter les facteurs de démotivation. On obtient alors de grands résultats. La peur est un puissant facteur de démotivation ». C'est pourquoi les CFF ôtent dès le début la peur existentielle du personnel.

« Une réorganisation inquiète incroyablement et le personnel ne se concentre plus que sur soi. C'est pourquoi on ne peut la faire que si l'on est convaincu qu'elle apporte un bénéfice élevé. »

Une vaste restructuration – comme envisagée aux CFF dans les années 90 et en cours à l'OFDF – est un contexte typique pour la peur paralysante. « Une réorganisation est très grave : elle inquiète incroyablement et le personnel ne se concentre plus que sur soi. C'est pourquoi on ne peut la faire que si l'on est convaincu qu'elle apporte un bénéfice élevé. »

Benedikt Weibel a aussi dû faire passer des décisions impopulaires, malgré la résistance du personnel. Par exemple, la suppression des trois directions d'arrondissement au profit de quatre divisions (personnes, marchandises, infrastructure et immobilier). « On appelait ça la divisionalisation – le plus

gros mot chez les conducteurs de locomotive de l'époque. Je n'ai pas réussi à les convaincre, mais nous sommes allés jusqu'au bout malgré tout. La suite a montré que c'était juste ».

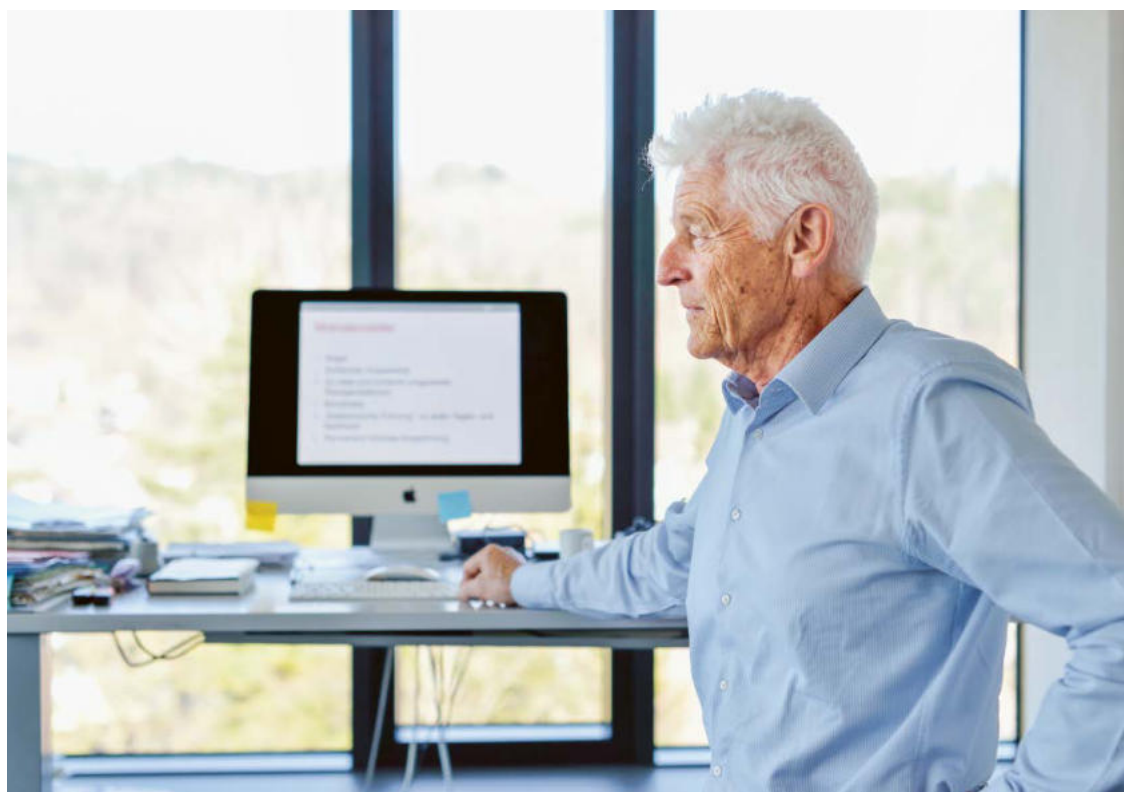
Un mois de septembre, la décision tombe que dès janvier suivant, les directions d'arrondissement appartiendront à l'histoire. « Quand on fait quelque chose comme ça, il faut le faire rapidement, mais ensuite, il faut suivre le processus de près et le peaufiner », dit Weibel.

Crédibilité déterminante

Pour mener à bien de telles décisions, il faut être très sûr de leur bien-fondé, souligne-t-il. « Vous devez être convaincu et cette conviction doit se développer. Ma citation préférée de Jürgen Klopp (entraîneur de football à succès du FC Liverpool) va dans ce sens : 'diriger signifie transférer des émotions'. Les gens doivent sentir que tu t'engages pour tes idées ».

On sent encore la flamme de Benedikt Weibel, qui a su rallier le personnel – 28 000 employé-e-s et parfois bien plus – à sa cause durant cette période riche en événements. Le 13 mai, les délégué-e-s auront l'occasion de profiter un peu de son expérience de direction.

Benedikt Weibel a toujours une présentation à portée de main, dont il cite des principes importants de la gestion d'entreprise.



En France, la grève massive conduit à de nouvelles négociations

Le 10 mars, sept syndicats ont appelé à la grève devant le bâtiment du Ministère des Finances à Paris-Bercy. Quelques centaines de douaniers ont manifesté contre la réforme douanière. Dès le 14 mars, les négociations autour de la restructuration ont été réouvertes.

Texte : Riccardo Turla

En France, le personnel des douanes a obtenu que le Département se réunisse à nouveau avec les partenaires sociaux. L'objet des nouvelles négociations n'est rien de moins que la réforme douanière dans son ensemble.

Le gouvernement a décidé de transférer presque toutes les tâches de la douane au Département des finances d'ici 2024. Cela doit permettre à l'économie de s'adresser à un seul Département au lieu de deux pour les questions fiscales. Par ailleurs, l'État compte faire des économies.

Un manque à gagner de plusieurs milliards

Les syndicats critiquent le sacrifice de la mission de contrôle des douanes par l'État. Le Département des finances ne disposerait ni du savoir-faire ni des moyens nécessaires pour effectuer ces contrôles. L'État accepte ainsi sans nécessité un manque à gagner de plusieurs milliards d'euros par an pour les recettes fiscales de la douane.

Les syndicats trouvent particulièrement choquant que le personnel douanier



Les syndicalistes se sont mis en grève par centaines le 10 mars à Paris-Bercy.

doive se saigner pour cette réforme contre-productive. Dans un premier temps, il est prévu de supprimer 700 postes au sein de l'administration de la douane. A long terme, le syndicat Force ouvrière craint la suppression de plus ou moins 4000 postes sur les 17 000 actuels.

Lors de leur appel à la grève en janvier,

les syndicats avaient déjà critiqué que l'État n'associe pas les partenaires sociaux, ni ne prévoient de plan social pour le personnel voué à perdre son emploi. L'administration a refusé pendant des mois tout échange avec les employés des douanes. La forte participation à la grève a apparemment fait changer d'avis le Ministère.

Giorgio Tuti quitte le SEV

Le 11 février dernier, le président du SEV Giorgio Tuti a annoncé aux membres du Comité qu'il quittera sa fonction de président en automne. La personne qui lui succédera sera élue au Congrès SEV en octobre 2022. Tuti, qui avant n'était pas cheminot, est arrivé au SEV en 1997. En 2008, il a repris la présidence du SEV, d'abord à titre intérimaire, puis définitivement à partir de 2009. « C'est le bon moment pour laisser sa place à quelqu'un d'autre », a déclaré Giorgio Tuti dans le communiqué du SEV.

La rédaction

Stefan Giger quitte le SSP

Le secrétaire général du SSP Stefan Giger a décidé de quitter ses fonctions non pour le Congrès de 2023, mais déjà cette année. Comme la présidente du SSP Katharina Prelicz-Huber, conseillère nationale des Verts, atteindra alors l'âge de la retraite, il souhaite ainsi éviter que la tête du syndicat doive être renouvelée d'un seul coup lors du Congrès.

La personne qui lui succédera au Secrétariat général doit donc déjà être élue à l'Assemblée des délégué-e-s du 24 septembre 2022.

La rédaction

Allegra: Garanto veut faire valoir les intérêts du personnel

Le Comité central s'est réuni le 25 février à Olten et le 8 avril en ligne.

Texte et image: Riccardo Turla

Le Comité central s'est réuni deux fois ces deux derniers mois. Lors de sa séance du 25 février, les membres du CC se sont réunis physiquement pour la première fois depuis longtemps à l'hôtel Arte, où se tiendra l'Assemblée des délégués le 13 mai prochain.

Lors de la séance de février, le Comité central a décidé de poser les exigences suivantes à la direction de l'OFDF concernant Allegra:

- › Formation Allegra spécifique aux groupes cibles.
- › Communication claire concernant par ex. les conséquences ou les garanties sur le lieu de travail en cas de décision personnelle de renoncer à l'arme.
- › Pas d'examens, sauf pour le module de tir
- › L'utilisation de spray au poivre sur soi-même doit être volontaire.

Le Comité a en outre confié le mandat de recueillir l'avis du personnel par le biais d'un sondage. Entre-temps, un groupe de travail a élaboré les questions, envoyées mi-avril à environ 2500



Le 25 février, le Comité central s'est réuni en présentiel à Olten.

adresses via un outil d'enquête en ligne. Une évaluation devrait être disponible d'ici l'AD du 13 mai.

Des différents problèmes concernant la saisie du temps de travail ont été discutés. Le groupe de travail Frais échange-
ra avec l'OFDF à ce sujet jusqu'à l'été. Lors de sa séance en avril à nouveau or-

ganisée en ligne par le Comité central, il a décidé de soutenir financièrement la plainte déposée auprès du Tribunal administratif fédéral, qui garantit l'accès virtuel à tout le personnel de la Confédération. Il a aussi approuvé les comptes 2021, qui se sont soldés par un résultat légèrement positif.

L'évaluation volontaire du personnel dès 62 ans échoue

La proposition de la section Berne visant à maintenir l'évaluation du personnel dès 62 ans sur une base volontaire n'a été soutenue ni par l'OFPER ni par l'Association du personnel de la Confédération (APC). La secrétaire centrale Heidi Rebsamen a défendu la proposition lors d'une séance avec l'APC et l'OFPER. Pour des raisons d'égalité de traitement et de valorisation du travail du personnel plus âgé, l'OFPER s'est opposé à une adaptation. Mais l'OFPER envisage de donner une nouvelle pondération aux entretiens avec le personnel.

Angelo Ries

LES MOTS DE LA PRÉSIDENTE

Combattre la réforme de l'AVS!

Une transformation ne peut être menée à bien qu'avec le personnel. Nous nous engageons tous les jours à l'OFDF pour vos demandes très diverses. Les négociations sur les conditions de travail du personnel avec le nouveau profil professionnel ont été particulièrement intenses. Comme politicienne et votre présidente, j'ai à cœur d'élaborer des lois en faveur de votre précieux travail, en plus du travail syndical direct. Même si la nouvelle loi sur les douanes est en cours de traitement, je m'engage aussi dans la phase de transformation pour minimiser les incertitudes.

De plus, le débat sur l'indemnité de résidence va bientôt démarrer. Un changement de système ne doit pas avoir de conséquences monétaires négatives pour le personnel de la Confédération!

En tant que syndicat, nous devons combattre la réforme de l'AVS par référendum. Les signatures sont déposées, la campagne de votation arrive. Actuellement, la réforme de la LPP est traitée par les Chambres fédérales. Et nous mettons tout en œuvre pour trouver une bonne solution. Mais nous sommes également prêts à combattre une mauvaise solution par référendum!

Sarah Wyss, présidente

AU SEIN DE L'OFDF

Un film a disparu

Où est-il passé ? Un petit film de la région Est montrant des gardes-frontière en train de prêter serment au pas de l'oie et au garde-à-vous, en hissant un drapeau à choqué certains spécialistes de douane estimant qu'un tel comportement rappelle les années 30 chez notre grand voisin. Pour eux la preuve que la transformation culturelle ne va que dans un sens, à savoir le mauvais ? Maintenant le film a disparu. Mais qui s'est défilé ?

Les Ukrainiens exemptés de vignette obligatoire et RPLP

Le 7 mars au matin, Garanto a lancé un appel à la direction de l'OFDF pour montrer un signe de solidarité envers le peuple ukrainien, en exemptant les véhicules ukrainiens de l'obligation de la vignette autoroutière obligatoire. Selon l'article 4, al. 2 de la loi fédérale concernant la redevance pour l'utilisation des routes nationales (LVA), la décision peut être prise par la Direction générale des douanes [sic], qui en a la compétence exclusive. À peine envoyée, la nouvelle est tombée : « Guerre en Ukraine : suppression de l'obligation de la vignette autoroutière et exonération de la redevance poids lourds ». Garanto remercie de tout cœur pour la rapide mise en œuvre de la demande.

Loi sur les douanes : échéance hors de portée

Le délai de consultation de la nouvelle loi sur les tâches d'exécution de l'OFDF est échu depuis 16 mois. Après plusieurs reports, le message est maintenant prévu pour août au Conseil fédéral. Malgré tout, on s'accroche dur comme fer à l'idée que la nouvelle loi sur les tâches d'exécution doit entrer en vigueur le 1.1.2024 et que les « systèmes » doivent être prêts à fonctionner le 1.1.26, pour que la transformation puisse aboutir avec le nouveau personnel. À la direction, Garanto souhaite beaucoup d'énergie pour faire accepter les plus de 180 articles en Commissions et dans les deux chambres au plus tard fin 2023 par les deux Conseils. Sans compter le risque de référendum et de votation.

Quand la caisse ne fonctionne plus...

Des sources bien informées nous ont confié que plusieurs services ont du mal avec le nouveau système de caisse. Ils tâtonnent lorsqu'il y a des doubles écritures involontaires. L'argent disparaît et reste introuvable même après plusieurs semaines de recherche. Le fonctionnement normal des différentes caisses n'est plus garanti. Les mauvaises langues prétendent que l'OFDF a introduit un nouveau système de caisse sans garantir suffisamment la compatibilité avec les processus douaniers.



En tant que membre de Garanto, versez 5000 CHF dans une Solution de placement et recevez 500 CHF en cadeau.*

Tout argent est une opportunité.

Gestion de fortune professionnelle dès 1 franc de capital de départ.
cler.ch/placements

Ces données revêtent uniquement une visée publicitaire. Pour les fonds stratégiques, nous renvoyons au prospectus et aux Informations clés pour l'investisseur. Vous pouvez vous les procurer gratuitement sur notre site internet sous cler.ch de même que sous forme papier dans toutes les succursales de la Banque Cler, auprès de la direction du fonds ou de la banque dépositaire.

*La Banque Cler vous offre en tant que membre de Garanto 10% de prime sur vos versements dans la Solution de placement qui dépassent 10000 CHF, et ce, jusqu'à un maximum de 500 CHF par an. Cette offre est valable pour les deux premières années après que la Banque Cler vous a enregistré comme membre. cler.ch/garanto

Il est temps de parler d'argent.

Bank
Banque
Banca

CLER

«Je ne voulais pas me contenter d'observer en silence»

Daniel Gisler s'engage activement depuis 2011 pour des améliorations sur la place de travail

Interview: Riccardo Turla

Daniel, depuis combien de temps es-tu membre du syndicat ?

J'ai adhéré en 1990, lors de mon embauche à l'Administration des douanes.

Pourquoi avoir adhéré si jeune ?

À l'époque, être membre allait presque de soi, le supérieur hiérarchique venait te voir pour cela. Les supérieurs avaient une tout autre attitude envers le syndicat, beaucoup plus positive. Pour les chefs de poste, les chefs de groupe, l'affiliation au syndicat allait de soi et était beaucoup mieux acceptée. Mais les jeunes ne s'y intéressaient pas beaucoup. On remettait beaucoup moins en question les structures administratives. L'administration douanière n'était pas en pleine mutation comme aujourd'hui.

Ensuite, tu as pris des responsabilités comme syndicaliste. Pourquoi ?

Au début, j'étais dans une équipe mobile d'autorévision. Suite à une restructuration, mon équipe a été intégrée à une équipe de spécialistes. Après un grave accident d'un collègue survenu dans un contexte de forte pression professionnelle, j'ai décidé de m'engager activement pour mes collègues. C'était mon attitude : je ne voulais pas me contenter d'observer en silence les



Image mise à disposition

Daniel Gisler

Le garde-frontière grison Daniel Gisler (53 ans) a grandi dans différents endroits du canton : son père Hans était déjà garde-frontière (adjudant), et la famille changeait de domicile en fonction de son lieu de travail. De ce point de vue, Daniel est lié à l'Administration fédérale depuis son enfance. Il est vice-président de la section Garanto Rhin, vice-président de Garanto Suisse et membre du Comité central.

dysfonctionnements, mais contribuer à l'amélioration. J'ai depuis constaté que pour les prestations sociales, le démantèlement est permanent. Je suis entré au comité de la section Rhin en 2011. Depuis octobre 2020, je suis membre du Comité central et vice-président de Garanto.

Comme membre du syndicat, quelle a été l'époque la plus passionnante pour toi ?

Avec la transformation, nous nous sommes assez vite rendu compte qu'il nous fallait un fil rouge, une ligne directrice pour gérer la transformation. Au sein du Comité central, nous avons

décidé de faire un plan social. J'ai pu y participer activement et contribuer à obtenir le meilleur résultat possible pour mes collègues de travail. Ce que nous avons obtenu avec le plan social était de loin le plus intéressant.

Quels sont selon toi les plus beaux aspects de ton métier ?

La responsabilité que nous assumons pour faire respecter les lois, et la diversité de ce travail, dans son exécution comme dans son contenu. Comme garde-frontière, on a aussi beaucoup de possibilités, même avec Sky Marshal, Fox, Frontex ou ALO, tu as, en tant qu'employé, énormément de possibilités de faire différemment. Pour moi, la camaraderie est très importante. Tu travailles toujours à deux, rarement seul, dans l'interdépendance.

Comment vois-tu les prochaines années ?

Je vois un énorme défi qui attend les employés, y compris le syndicat. Je vais certainement contribuer à ce que cela se passe le mieux possible pour le personnel et que mes collègues puissent bien le gérer. Personnellement, je suis convaincu qu'il y aura une tâche et un emploi pour chacun d'entre nous. Pour moi, le danger existe que le personnel doive porter seul la transformation si elle n'est pas réalisée comme imaginé, avec éventuellement une augmentation de la charge de travail. Le personnel de l'OFDF se sent très loyal envers son employeur, indirectement la population suisse, raison pour laquelle il a tendance à porter le fardeau, ce que je conçois comme un danger.

Actuellement, quels sont tes vœux pour l'OFDF ?

Je souhaite que la transformation devienne une réalité de la meilleure manière possible pour le personnel. Et qu'elle réussisse aussi dans la perspective d'offrir à tous les collaborateurs et collaboratrices un emploi satisfaisant et de faire perdurer leur loyauté. Je vois aussi la transformation comme une chance, à l'instar de ce que nous avons vécu aux Grisons. Nous sommes passés d'un style de direction totalement autoritaire à un style de direction coopératif, axé sur le personnel et la performance.

Une rente AVS renforcée compense l'affaiblissement du 2^e pilier

Pour certaines personnes retraitées, les rentes et le renchérissement sont des points sensibles à la base d'une discussion très difficile et émotionnelle. Les retraité-e-s luttent contre leur perte de pouvoir d'achat et les hausses de primes de l'assurance maladie. Le 2^e pilier est sous pression. C'est pourquoi le renforcement de l'AVS pourrait compenser les pertes qui menacent la caisse de pension.

Texte: Association du personnel de la Confédération (APC)

La situation de la prévoyance vieillesse est très tendue. Les débats parlementaires de début mars ont clairement montré dans quelle direction la majorité bourgeoise veut adapter les rentes: vers le bas. Dans ce contexte politique difficile, obtenir des améliorations pour les assuré-e-s et les retraité-e-s est une tâche herculéenne que tous les syndicats, GARANTO y compris, s'efforcent de mener à bien depuis un certain temps.

Taux de couverture d'au moins 115%

Environ 42 000 personnes perçoivent une retraite de Publica. Selon la loi sur le personnel de la Confédération, le

taux de couverture de Publica doit être d'au moins 115% pour que les organes paritaires puissent fixer une compensation du renchérissement. Mais si cette situation improbable devait se produire, d'autres paramètres entreraient en jeu, et même avec une réserve de fluctuation de valeur de 15%, la compensation du renchérissement ne serait pas garantie. En effet, les futures rentes du personnel actif jouent aussi un rôle important.

Le Conseil fédéral refuse la compensation du renchérissement

En raison de l'abaissement du taux de conversion, la génération actuelle des 55-65 ans touche des rentes sensiblement plus basses que ce qui avait été prévu. Si l'évolution politique de la prévoyance vieillesse se poursuit ainsi, les rentes des jeunes générations actuelles seront elles aussi soumises à une forte pression. Les organes paritaires des caisses de prévoyance doivent aujourd'hui faire face à tous ces défis. De facto, seul l'employeur Confédération pourrait aujourd'hui accorder le renchérissement. Mais lors des négociations salariales avec les syndicats, le Conseil fédéral a toujours refusé catégoriquement cette compensation du renchérissement.

L'initiative pour une 13^e rente AVS dans les starting-blocks

La tâche prioritaire des syndicats est donc aujourd'hui d'empêcher que les rentes du 2^e pilier soient réduites. Au Parlement, les milieux bourgeois visent une réduction, notamment par le biais de rentes variables («rentes bancales»). Le 2^e pilier est fondamentalement trop

cher et trop inefficace. C'est pourquoi Garanto, en collaboration avec l'Union syndicale suisse (USS), s'engage pour le renforcement et l'extension du 1^{er} pilier (AVS). Avec l'initiative pour une 13^e rente AVS, nous voulons compenser la situation financière difficile de nos retraité-e-s. Même si les initiatives ont généralement du mal à passer, nous sommes convaincus qu'une 13^e rente AVS serait un premier pas important. Elle renforcerait également la solidarité intergénérationnelle, car toutes les générations peuvent ou pourraient profiter de cette prestation. Il est donc essentiel de lutter ensemble pour cette initiative.

Pas de répercussion du faible taux d'intérêt sur les rentes Publica

Récemment, Publica a annoncé un faible taux d'intérêt sur l'avoir de vieillesse de seulement 1,8% comparé à presque toutes les autres caisses de pension. Bernd Talg, représentant de Garanto à la commission paritaire de Publica, affirme: «Nous n'avons pas de souci à nous faire. Nous sommes dans une bonne assurance, les placements sont sûrs et le capital de pension sera versé au niveau actuel. Le taux d'intérêt est maintenu entre 0,5 et 2%, les bénéficiaires de pension touchent toujours l'intérêt promis». Pour lui, il est clair que les assurés s'en sortent mieux avec un taux d'intérêt plus bas, mais un capital vieillesse plus élevé.

Publica exclut la Russie de ses placements

Le comité de placement de Publica a décidé de retirer les investissements actuels en Russie. Les avoirs de prévoyance de ses assuré-e-s et de ses retraité-e-s ne doivent pas être investis sur le marché russe. Publica a investi environ 170 millions de francs, correspondant à moins de 0,5% de sa fortune totale, directement dans des titres russes.

La banque centrale russe a suspendu le négoce en bourse en raison des sanctions imposées par l'UE, ce qui ralentit le retrait. Publica s'efforce de mettre en œuvre les désinvestissements en Russie dès que la liquidité du marché le permettra.

La rédaction

Certificat de prévoyance: Un rapide aperçu

Texte: Riccardo Turla

Publica envoie chaque année en mai le certificat de prévoyance. Celui-ci contient toutes les informations importantes, dont l'état correspond au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Certificat de prévoyance au 01.01.2020				
Données personnelles				
Plan de prévoyance: Plan standard		Salaire annuel déterminant: 92 000,00		
Taux d'occupation actuel: 100%		Gain assuré: 67 115,00		
Vos contributions en % du gain assuré		par an	par mois	
Cotisation d'épargne	9,40%	6 309,00	525,75	
Total		6 309,00	525,75	
Contributions de l'employeur en % du gain assuré		par an	par mois	
Cotisation d'épargne	16,60%	11 140,80	928,40	
Prime de risque	1,50%	1 006,80	83,90	
Total		12 147,60	1 012,30	

Les points essentiels du certificat de prévoyance expliqués rapidement:

Sur la première page figure le montant qui est déduit du salaire de l'assuré-e et versé à la caisse (dans l'exemple: 6309 francs par an). En dessous figure la cotisation d'épargne que la Confédération a versée en même temps sur l'avoir de l'assuré(e), (dans l'exemple, 11 140,80 francs pour l'année). Dans l'exemple, ce sont 17 449,80 francs au total qui sont versés dans l'avoir de l'assuré pour l'année en cours. La prime de risque est séparée et n'entre en considération qu'en cas d'invalidité ou de décès de l'assuré.

Sur la deuxième page se trouvent les informations pertinentes. Sous « Evolution de l'avoir de prévoyance » on trouve le décompte actualisé. Il se compose essentiellement de l'ancien avoir de prévoyance jusqu'à l'année précédente (160 000 francs dans l'exemple) plus les intérêts (2032,50 francs) et les cotisations d'épargne de l'année passée (17 449,80 francs). Le taux d'intérêt est fixé chaque année par l'organe paritaire de la caisse de pension. Cet organe est composé pour moitié de représentants de l'employeur et pour moitié de représentants de l'employé. (L'explication dans l'image mentionne l'apport unique de 2600 francs moins 1733 francs, qui est caduque cette année – ne pas en tenir compte.)

Sous « Rente de vieillesse prévisible », Publica compile pour chacun des six âges de départ possibles (60 à 65 ans) un scé-

Evolution de l'avoir de prévoyance					
Avoir de prévoyance à la fin de l'avant-dernière année				160 000,00	
Apports, retraits et remboursements/ rachats pour l'année précédente				0,00	
Apport unique pour abaissement du taux de conversion au 01.01.2019				2 600,00	
J. dont montant non encore acquis				-1 733,35	
Intérêts pour l'année précédente				2 032,50	
Cotisations d'épargne pour l'année précédente				17 449,80	
Avoir de prévoyance au 31.12.2019				180 348,95	
Dont avoir provenant de cotisations d'épargne volontaires/ supplémentaires ou de l'avoir d'épargne spécial				0,00	
Prestation de sortie au 31.12.2019 (le montant déterminant est le plus élevé des trois)					
Avoir de vieillesse LPP				120 509,20	
Prestation de sortie réglementaire (avoir de prévoyance)				180 348,95	
Prestation de sortie selon l'art. 17 LFLP				156 557,25	
Rente de vieillesse prévisible avec taux d'intérêt projeté de 0,00% et de 2,00%					
Age	*Avoir de prévoyance projeté		Taux de conversion	Rente de vieillesse annuelle	
	0,00%	2,00%		0,00%	2,00%
60	406 911,00	470 158,00	4,47%	18 189,00	21 016,00
61	429 897,00	502 548,00	4,58%	19 689,00	23 017,00
62	452 884,00	535 585,00	4,70%	21 286,00	25 173,00
63	475 871,00	569 283,00	4,83%	22 985,00	27 496,00
64	498 857,00	603 656,00	4,96%	24 743,00	29 941,00
65	521 844,00	638 715,00	5,09%	26 562,00	32 511,00

EXPLICATIONS

PUBLICA donne volontiers des renseignements

Les assurés trouveront une explication plus précise sur les autres aspects (rachat, mariage/ divorce, etc.) du certificat de prévoyance sur le site web de PUBLICA (www.publica.ch). Sous le point de menu « Votre prévoyance » ➤ « Caisse de prévoyance de la Confédération » ➤ « Aperçu » se trouve un PDF appelé « Explications relatives au certificat de prévoyance ».

Sur le portail myPublica, les assurés et les retraités ont accès à leurs données de prévoyance personnelles. Sur le portail des assurés, ils peuvent en outre effectuer des simulations exactes concernant leur patrimoine du 2^e pilier, leur potentiel de rachat et un éventuel versement anticipé dans le cadre de l'encouragement à la propriété du logement (EPL).

➤ www.publica.ch/mypublica

nario de taux zéro et un scénario de taux d'intérêt de 2 %, à salaire inchangé jusqu'à la retraite. Dans une situation économique stable, ces deux scénarios constituent une bonne aide à l'orientation, mais il peut y avoir tellement de personnes concernées qu'aucune caisse ne peut donner des indications précises sur le taux d'intérêt effectif à l'horizon de 20 ans.

Si, comme dans l'exemple type, la personne assurée prend sa retraite à 63 ans, elle recevra de la caisse de pension une rente annuelle d'un peu moins de 23 000 à un maximum d'environ 27 500 francs, calculés sur la base d'un avoir de prévoyance d'au moins 475 000 à 569 000 francs au maximum, avec un taux de conversion de 4,83 pour cent sur ce capital. Ceci bien sûr en plus de la rente AVS (actuellement 28 680 francs par an), plus éventuellement des apports du 3^e pilier.

La capacità di creare un clima in cui tutti possono esprimere una critica apertamente

Benedikt Weibel ha diretto le FFS dal 1993 al 2006. In questi 14 anni le FFS sono diventate un'azienda privata con uno statuto giuridico speciale dotata di strutture efficaci e moderne. Anche se sotto la sua direzione le FFS hanno smantellato oltre un quarto degli impieghi, Weibel ha sempre potuto contare sull'appoggio del personale grazie alla sua capacità di prendere sul serio, coinvolgere e ascoltare tutti i dipendenti.

Testo e immagini: Riccardo Turla, redazione

Nonostante i 76 anni, Benedikt Weibel, il solettese ex capo delle FFS, è ancora brillante e pieno di energie. Ci riceve nel suo ufficio di Gümligen in un mite martedì pomeriggio. Si rivela subito un ascoltatore attento. Le sue risposte sono precise per quanto intrise di digressioni, a testimonianza della sua ottima memoria. Spesso accorcia la riflessione, interrompe la frase per passare alla considerazione successiva. Weibel pensa in fretta senza perde il filo.

L'Amministrazione federale figura ancora tra i suoi interessi principali. Il personale delle «sue» FFS era organizzato sindacalmente nella misura del 90 per cento. La maggior parte era iscritta al SEV, il sindacato che dal 1997 al 2005, ossia praticamente in concomitanza con la direzione di Weibel, era presieduto proprio da un suo compagno di scuola, il compianto consigliere nazionale Ernst Leuenberger scomparso nel 2009.

Weibel si è occupato del risanamento finanziario e della ristrutturazione delle FFS. Dal punto di vista sindacale è sorprendente osservare l'accettazione, anche da parte del personale, con la quale sono state accolte le sue misure sebbene abbiano portato a una massiccia riduzione degli impieghi (da 39000 a 28000). Weibel ha accompagnato le FFS anche nel passaggio, ultimato nel 1999, da regia federale a società anonima con statuto giuridico particolare. La sua solida credibilità ma soprattutto i suoi modi di rapportarsi al personale

durante la riforma delle FFS hanno indotto Garanto a invitarlo quale relatore all'assemblea dei delegati in programma il prossimo 13 maggio (cfr. riquadro, pag. 26).

All'inizio si parlava di risanamento

Il mandato iniziale di Weibel non riguardava affatto la trasformazione. «Quando ho assunto la carica, le FFS versavano in una situazione finanziaria disperata», spiega. «Dal 1987 al 1997 i costi del personale sono passati da 2,5 a 3,5 miliardi di franchi l'anno. Gli investimenti sono raddoppiati da 1 a 2 miliardi. Gli interessi per la copertura della cassa pensioni sfioravano il miliardo. Dovemmo invertire la rotta, ossia tagliare posti di lavoro e migliorare l'efficacia del personale. Inoltre le strutture delle FFS erano obsolete e inefficienti, le stesse dei tempi dei treni a vapore. Era evidente che serviva un intervento radicale».

*«Il nostro obiettivo era
fugare le paure esistenziali
del personale»*

Impossibile evitare tagli occupazionali. «Il nostro obiettivo era fugare le paure esistenziali del personale. Per questo abbiamo anche elaborato il contratto sociale con i sindacati. Ricordo che cominciava con l'assicurazione che nessuno sarebbe stato licenziato per motivi commerciali. Durante il processo di trasformazione il sindacato ha garantito la mo-



bilità sia geografica che professionale. Questo appoggio è stato fondamentale per il resto dei lavori».

Diversamente dalla situazione che vivono oggi le dogane, il personale delle FFS capiva e accettava le misure strutturali. «Con i sindacati condividevamo l'opinione che le FFS potevano avere un futuro solo con posti di lavoro efficienti. Per questo abbiamo iniziato dai costi del personale».

«Quando ho avuto l'idea di tagliare gli stipendi, i miei colleghi hanno pensato che mi stavo tirando la zappa sui piedi»

«Nel 1995 ci siamo resi conto che i bilanci erano fuori controllo. Nella primavera 1996 avevamo un deficit di 496,5 milioni di franchi. Lì c'è stata la svolta. Quando ho avuto l'idea di tagliare gli stipendi, i miei colleghi hanno pensato che mi stavo tirando la zappa sui piedi. Sono però riuscito a ottenere l'appoggio del presidente del consiglio di amministrazione che inizialmente era contrario». Il Consiglio federale decise quindi di ridurre il 2 per cento delle componenti salariali e congelarle per due anni.

Filo diretto con il personale

Il SEV ha reagito minacciato uno sciopero ma non ha ottenuto il quorum. «Alle ferrovie nessuno vedeva di buon occhio i tagli», racconta Weibel, «ma tutti hanno capito che lo facevo nell'interesse delle FFS, non per altri motivi».

Già dal 1993, Benedikt Weibel ha sem-

pre accettato l'invito dei sindacati di partecipare alle loro assemblee e si è spesso recato nelle sedi delle FFS di tutta la Svizzera. «Chiamavamo queste visite 'colloqui di zona'. Ci spostavamo da Ginevra a Sargans, da Basilea a Bellinzona. In linea di massima ci andavo da solo. Senza responsabili stampa. Avevo il mio taccuino e prendevo appunti sulla cui base allestivo un rapporto che discutevo al più presto con la direzione».

Queste visite hanno permesso a Weibel di capire una cosa importante: le cattive notizie vengono sempre filtrate verso l'alto. Ossia, se il personale rumoreggia, le critiche e il malcontento non vanno oltre il livello dei quadri medi e non raggiungono i vertici.

«Abbiamo definito cinque principi di conduzione.

Il quinto recitava: priorità al personale»

Con la sua presenza e la sua disponibilità nei confronti del personale, Weibel ha offerto il fianco a qualsiasi critica e a ogni difficoltà. «Incredibile tutto quello che ho sentito durante le mie visite. I partecipanti arrivavano a centinaia e davano vita a discussioni straordinariamente intense. Durante la parte informale, alcuni mi raccontavano la loro storia. Sono stati contatti molto importanti. Ho imparato molto, anche sui problemi tecnici», ricorda con piacere. Ha per esempio scoperto che in alcune sedi le critiche del personale non erano affatto apprezzate, come a Winterthur, dove chi diceva la verità finiva vittima di mob-

Killer della motivazione

1. Paura
2. Incompetenza dei superiori
3. Riorganizzazione eccessiva e attuata male
4. Burocrazia
5. «Conduzione elettronica» a qualsiasi ora del giorno e della notte
6. Tensione elevata e costante

bing. «Sulla base di queste constatazioni, abbiamo definito cinque principi di conduzione. Il quinto recitava: priorità al personale».

La base è sempre aperta e onesta

Weibel sa per esperienza che la base è sempre aperta e onesta: «In tutte le aziende è così. Ne sono convinto. Ogni sede aveva le sue specificità e caratteristiche. Le mie visite in loco si sono rivelate un preziosissimo arricchimento». Weibel ha infatti preso alla lettera il principio di dare la priorità al personale come dimostra l'aneddoto di Yverdon: durante un'assemblea erano state espresse pesanti critiche all'indirizzo della direzione locale. Weibel approfondì la questione e alla fine tutta la direzione locale venne sostituita.

Prendere sul serio le critiche del personale è molto importante per Weibel che a tutt'oggi offre corsi di formazione per quadri dirigenti. In particolare deplora aspramente le rappresaglie contro chi esprime un parere divergente perché generano una cultura della paura. «Dal

ASSEMBLEA DEI DELEGATI A OLTEN IL 13 MAGGIO

Garanto stila, dal proprio punto di vista, un bilancio intermedio sulla trasformazione

In vista della 5ª assemblea dei delegati di Garanto che si terrà il 13 maggio a Olten, solo la sezione Sciaffusa presenta una proposta. Riguarda il porto dell'arma per il personale doganale. In particolare chiede che la rinuncia all'arma non comporti svantaggi professionali e che questo venga precisato in forma scritta con una convenzione tra le parti.

Il pomeriggio si annuncia interessante: faremo

un bilancio intermedio sulla trasformazione AFD-UDSC dal punto di vista del personale. Quale relatore abbiamo invitato l'ex capo delle FFS Benedikt Weibel che parlerà del successo della trasformazione della vecchia regia federale in un'azienda gestita secondo principi economici. Ne trarremo spunto per analizzare i punti forti e le lacune a livello tecnico, culturale e di politica del personale della trasformazione partendo tra l'altro dai risultati di un sondaggio condotto tra i nostri soci.

Heidi Rebsamen

La cultura desiderata e il suo contrario

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| › fairness | › paura |
| › fiducia | › controllo |
| › focus | › innaffiatoio |
| › decentralità | › centralità |
| › mente attiva | › mente passiva |
| › consapevolezza | › rassegnazione |
| › contraddizione | › viltà |
| › ottimismo e coraggio | › paura e preoccupazione |
| › mobilità | › pigrizia |

Benedikt Weibel, economista aziendale, ci ha mostrato questi due lucidi nei quali riassume i principi più importanti per la cultura di un'azienda.

punto di vista puramente tecnico, condurre un'azienda in un clima di paura è la cosa più stupida che si possa fare. La paura paralizza. Bisogna evitare i killer della motivazione, tra i quali figura appunto la paura. Per questo motivo alle FFS abbiamo cercato da subito di fuggire le paure esistenziali del personale».

«Una riorganizzazione genera grande incertezza e i dipendenti si concentrano esclusivamente su sé stessi. Ecco perché dovrete farlo solo se siete convinti che porterà un alto beneficio»

Di solito, le grandi ristrutturazioni, come quella che ha interessato le FFS negli anni 1990 o quella che sta attualmente vivendo l'UDSC, offrono un contesto favorevole alla paura. «Una riorganizzazione può essere devastante: genera grande incertezza e i dipendenti si concentrano esclusivamente su sé stessi. Ecco perché dovrete farlo solo se siete convinti che porterà un alto beneficio». Weibel ha però anche dovuto imporre decisioni invise al personale. Ad esempio quella di eliminare le tre direzioni di circondario per creare quattro settori (persone, merci, infrastruttura e immobili). «La famosa divisionalizzazione che faceva ribollire il sangue ai macchinisti.

Non sono riuscito a convincerli ma abbiamo dovuto comunque andare avanti e il tempo ci ha dato ragione».

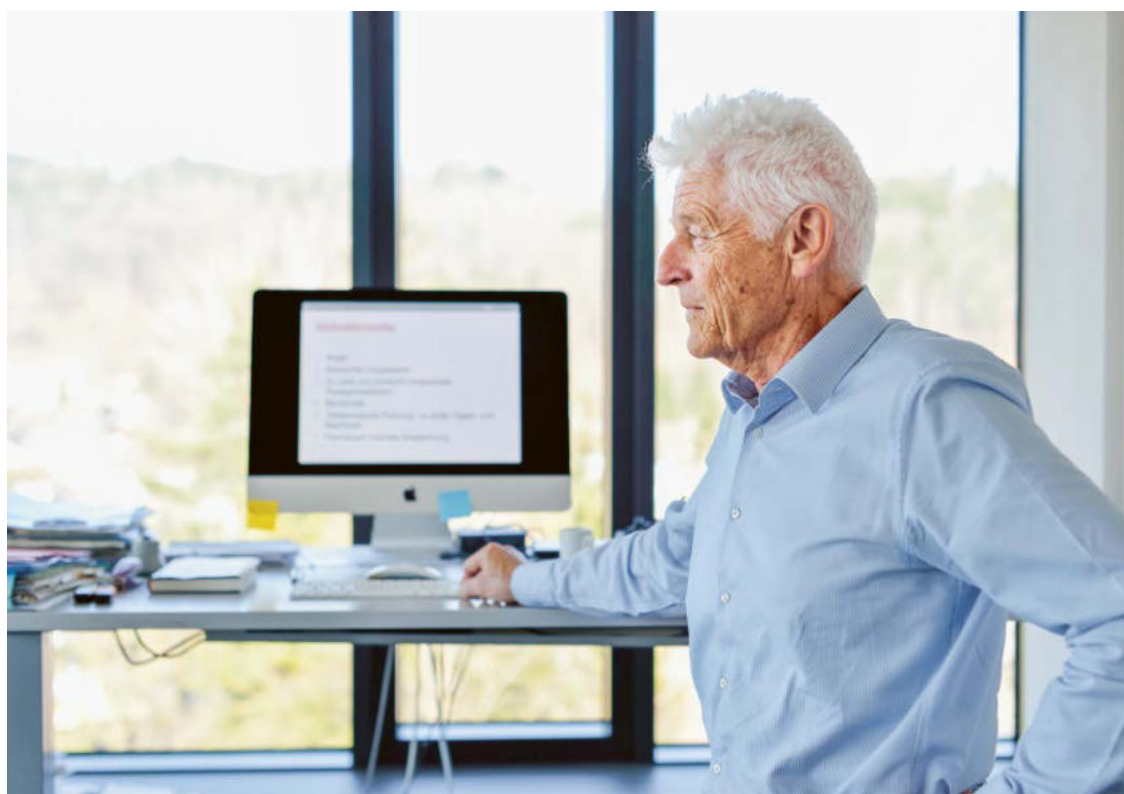
La decisione è stata presa a settembre e in gennaio le direzioni di circondario erano già storia. «Quando si portano avanti progetti di questo tipo, bisogna agire in fretta ma poi bisogna accompagnare da vicino il processo e dedicare la necessaria attenzione ai dettagli».

La credibilità è fondamentale

Secondo Weibel, per portare avanti queste decisioni, bisogna essere convinti della loro validità: «Il personale deve essere convinto ma questa convinzione deve potersi sviluppare. Cito una delle mie frasi preferite. È di Jürgen Klopp, allenatore del Liverpool: 'La conduzione è un transfer di emozioni'. La gente deve percepire che tu sostieni le tue idee».

Nell'anima di Benedikt Weibel si percepisce ancora la soddisfazione per essere riuscito ad avere dalla sua parte il personale (28000 dipendenti e a volte anche di più) in un periodo di grandi cambiamenti. Il 13 maggio i delegati avranno la possibilità di beneficiare della sua grande esperienza nel campo della conduzione del personale.

Benedikt Weibel ha sempre una presentazione a portata di mano dalla quale può citare i principi più importanti per la gestione aziendale.



Negoziazioni riaperte dopo lo sciopero dei doganieri in Francia

Il 10 marzo alcune centinaia di doganieri hanno raccolto l'appello di sette sindacati a manifestare davanti al Ministero delle finanze a Paris-Bercy. Il 14 marzo sono riprese le negoziazioni sulle riforme avviate.

Testo: Riccardo Turla

I dipendenti doganali francesi hanno indotto il Ministero delle finanze a tornare al tavolo dei negoziati con i partner sociali per discutere niente po' po' di meno che l'intera riforma doganale. Ricordiamo che il governo aveva deciso di trasferire i compiti della dogana quasi interamente al Ministero delle finanze entro il 2024 in primo luogo per motivi di risparmio e, secondariamente, per permettere all'economia di avere un solo interlocutore in materia fiscale invece di due.

Perdite miliardarie sul fronte delle entrate

I sindacati hanno criticato la decisione dello Stato di rinunciare all'attività di controllo e, di riflesso, di accettare con leggerezza la perdita di entrate fiscali per diversi miliardi di euro l'anno. Il Ministero delle finanze non dispone infatti né delle conoscenze né dei mezzi necessari per effettuare i controlli. Per i sindacati è inaccettabile soprattutto il fatto che il personale doganale venga immolato sull'altare di una riforma controproducente che prevede, tra



Centinaia di attivisti sindacali sono scesi in piazza il 10 marzo a Paris-Bercy.

l'altro, la soppressione di 700 impieghi nell'amministrazione doganale. Il sindacato Force Ouvrière teme che sul lungo periodo verranno cancellati intorno ai 4000 degli attuali 17 000 impieghi.

Nemmeno un piano sociale

I sindacati hanno deplorato già in gennaio, nel loro appello allo sciopero, che

lo Stato non abbia coinvolto i partner sociali e non abbia previsto un piano sociale per le collaboratrici e i collaboratori che perderanno il loro lavoro. L'Amministrazione ha rifiutato per mesi il dialogo con i dipendenti doganali ma la grande adesione allo sciopero ha convinto il Ministero a fare marcia indietro.

© Foto: Force Ouvrière, Francia

Giorgio Tuti lascia il SEV

Lo scorso 11 febbraio il presidente del SEV Giorgio Tuti ha comunicato ai membri di comitato l'intenzione di lasciare la carica in autunno. Il suo successore verrà nominato in occasione del congresso previsto in ottobre. Tuti, che non fa parte della famiglia dei ferrovieri, è arrivato al SEV nel 1997. Nel 2008 ne è diventato presidente, dapprima ad interim e dal 2009 a titolo definitivo. «Questo è il momento giusto per lasciare il posto a qualcun altro», afferma Tuti nel comunicato del SEV.

La redazione

Stefan Giger lascia la VPOD

Il segretario generale della VPOD Stefan Giger ha deciso di lasciare la carica nel corso dell'anno senza attendere il congresso 2023. Questa scelta è dettata dal fatto che anche la presidente Katharina Prelicz-Huber lascerà i vertici del sindacato per raggiunti limiti di età. Era quindi importante evitare stravolgimenti e assicurare un passaggio progressivo delle consegne. Il suo successore verrà nominato durante l'assemblea dei delegati del 24 settembre.

La redazione

Allegra: Garanto chiede di includere le esigenze del personale

Il comitato centrale si è riunito il 25 febbraio a Olten e l'8 aprile online.

Testo e foto: Riccardo Turla

Negli ultimi due mesi il comitato centrale si è riunito due volte. Nella seduta del 25 febbraio i membri si sono rivisti di persona per la prima volta dopo tanto tempo all'albergo Arte di Olten, che il prossimo 13 maggio ospiterà anche l'assemblea dei delegati.

In quell'occasione il comitato ha deciso di sottoporre al consiglio di direzione dell'UDSC le seguenti richieste in merito a Allegra:

- ▶ Formazione specifica per gruppi target (in funzione dei partecipanti)
- ▶ Comunicazione chiara ad esempio sulle conseguenze della rinuncia al porto dell'arma ed eventuali garanzie
- ▶ Nessun esame ad eccezione del modulo di tiro
- ▶ L'uso dello spray al pepe sulla propria persona deve essere volontario

Il comitato ha inoltre commissionato un'indagine sul morale del personale. Un gruppo di lavoro ha elaborato le domande del questionario che a metà aprile è stato inviato online a circa 2500



Il 25 febbraio, il comitato centrale si è riunito faccia a faccia a Olten.

indirizzi. I risultati della valutazione saranno disponibili per l'assemblea dei delegati in programma il 13 maggio.

Il comitato è entrato nel merito anche dei numerosi problemi riguardanti il rilevamento del tempo di lavoro. Il gruppo di lavoro responsabile per le spese valuterà la questione con l'UDSC nel corso della primavera.

Durante la seduta di aprile, svoltasi di nuovo online, il comitato ha deciso di sostenere finanziariamente la causa davanti al Tribunale amministrativo federale riguardante la possibilità di raggiungere virtualmente tutti i dipendenti federali. Ha infine approvato i conti 2021 che chiudono un leggero saldo attivo.

Niente valutazione volontaria dai 62 anni

La proposta della sezione Berna di rendere volontaria la valutazione del personale a partire dai 62 anni non ha trovato terreno fertile né all'UFPER né presso le associazioni del personale federale. La segretaria centrale Heidi Rebsamen ha difeso l'idea in occasione di una seduta congiunta. L'UFPER l'ha respinta per una questione di parità di trattamento e considerazione per il lavoro svolto dai collaboratori e dalle collaboratrici più anziani. Ha tuttavia lasciato intendere che in futuro i colloqui avranno un peso diverso.

Angelo Ries

LE PAROLE DELLA PRESIDENTE

Lotta alla riforma dell'AVS!

Una trasformazione può andare a buon fine solo con il sostegno del personale. Ci impegniamo tutti i giorni davanti all'UDSC per difendere i vostri interessi. Particolarmente difficili sono stati i negoziati sulle condizioni di lavoro per il nuovo profilo professionale.

Oltre all'attività sindacale diretta, nel mio ruolo di politica e di presidente del sindacato mi preme riuscire a impostare le leggi in modo che tengano conto del vostro prezioso lavoro. Sebbene la nuova legge sulle dogane sia ancora in fase di elaborazione, mi impegno anche nella fase

di trasformazione per ridurre al minimo le incertezze. A breve inizierà il dibattito sull'indennità di residenza. Qualsiasi cambiamento non dovrà avere effetti negativi in termini finanziari per il personale federale.

Il nostro sindacato deve lottare contro la riforma dell'AVS. Il referendum è stato lanciato. Le firme sono state depositate. La campagna sta per partire. Attualmente sui banchi del Parlamento c'è la riforma della LPP. Faremo di tutto per trovare una soluzione valida e siamo pronti a contrastare con un referendum una soluzione inadeguata!

Sarah Wyss, presidente

ALL'INTERNO DELL'UDSC

Il video sparito

Dove è andato a finire il video, girato nella regione Est, nel quale si vedono alcune guardie di confine che marciano a passo d'oca, alzano una bandiera e pronunciano un giuramento? Le immagini hanno scioccato diversi specialisti di dogana: ricordano la Germania degli anni '30. È forse la prova che la trasformazione culturale si muove in una direzione alquanto errata? Il video è nel frattempo sparito. Forse a qualcuno sembrava più opportuno fare dietrofront?

Esenzione dal contrassegno e dalla TTPCP per i veicoli ucraini

Il 7 marzo Garanto ha lanciato un appello alla direzione dell'UDSC chiedendo solidarietà nei confronti della popolazione ucraina. In particolare, ha auspicato l'esenzione dall'obbligo del contrassegno autostradale per i veicoli immatricolati in Ucraina. A tenore dell'articolo 4 capoverso 2 della legge federale concernente la tassa per l'utilizzazione delle strade nazionali (LUSN), infatti, la Direzione generale delle dogane [sic] può decidere l'esenzione in esclusiva competenza. Immediata la reazione: i veicoli immatricolati in Ucraina beneficiano dell'esenzione dall'obbligo del contrassegno autostradale e dalla tassa sul traffico pesante commisurata alle prestazioni. Grazie per la rapida reazione!

Legge sulle dogane: Una scadenza fuori portata

Il termine per la consultazione sulla revisione totale della legge sulle dogane riguardante direttamente il futuro UDSC è scaduto da ben 16 mesi. Dopo tanti rinvii, il messaggio dovrebbe arrivare in mano al Consiglio federale in agosto. Nonostante i ritardi, il termine per l'entrata in vigore della nuova legge sui compiti d'esecuzione per l'UDSC rimane rigorosamente fissato al 1° aprile 2024. Affinché la trasformazione possa andare in porto, bisognerà anche attivare i nuovi sistemi DaziT il 1° gennaio 2026. Garanto augura alla direzione tutta l'energia necessaria per difendere oltre 180 articoli nelle commissioni e davanti alle due Camere e ottenerne l'approvazione al più tardi a fine 2023, rispettando i tempi per un eventuale referendum e votazione popolare.

Quando i conti non tornano...

Da fonti ben informate risulta che diversi uffici di servizio hanno difficoltà con i nuovi sistemi di cassa. In particolare non sanno come gestire le doppie registrazioni eseguite per sbaglio. I soldi spariscono e non ricompaiono nemmeno dopo settimane di ricerche. In molte casse l'esercizio normale non è più garantito. Le malelingue affermano che l'UDSC ha introdotto il nuovo sistema senza verificarne la compatibilità con i processi doganali.



In qualità di socio di Garanto, versando 5000 CHF nella Soluzione d'investimento riceve in regalo 500 CHF.*

Ogni soldo è un'opportunità.

Gestione patrimoniale professionale già da un capitale iniziale di 1 franco.
cler.ch/investimenti

Le presenti informazioni hanno esclusivamente scopi pubblicitari. Per quanto riguarda i fondi d'investimento strategici rimandiamo al prospetto e alle Informazioni Chiave per gli Investitori, disponibili gratuitamente sul nostro sito www.cler.ch oppure in forma cartacea presso tutte le succursali della Banca Cler, la direzione del fondo o la banca depositaria.

*In qualità di socio di Garanto, la Banca Cler le regala un bonus del 10% sui suoi versamenti nella Soluzione d'investimento che superano i 10000 CHF. Fino a un massimo di 500 CHF all'anno. Quest'offerta è valida nei primi due anni che seguono la registrazione in quanto socio presso la Banca Cler. cler.ch/garanto

È ora di parlare di soldi.

Bank
Banque
Banca

CLER

«Non volevo stare semplicemente a guardare se qualcosa non funzionava»

Daniel Gisler si impegna attivamente dal 2011 per migliorare le condizioni sul posto di lavoro.

Intervista: Riccardo Turla

Daniel, da quanto tempo fai parte del sindacato?

Ho aderito nel 1990, quando sono arrivato all'AFD.

Perché hai aderito così giovane?

Allora era normale iscriversi al sindacato. Anche i superiori lo consigliavano. Avevano un atteggiamento completamente diverso nei confronti del sindacato. Molto più positivo. I capiposto, i capigruppo davano per scontata l'iscrizione al sindacato e l'accettazione era molto più alta, anche se l'interesse dei giovani non era particolarmente grande. Non si mettevano in discussione le strutture amministrative. Del resto l'amministrazione doganale non ha mai vissuto un cambiamento così radicale come lo sta vivendo adesso.

Tu sei stato anche molto attivo a livello sindacale. Come mai questa scelta?

All'inizio lavoravo in un'equipe mobile per la revisione degli autoveicoli. Dopo una ristrutturazione il mio gruppo è stato integrato in un team di specialisti. È stato il grave infortunio occorso al mio collega, causato tra l'altro dalla forte pressione, che mi ha spinto a im-



Foto messa a disposizione

Daniel Gisler

Daniel, 53 anni, grigionese e guardia di confine, ha trascorso l'infanzia in varie località dei Grigioni. Dato che anche il padre Hans era guardia di confine con il grado di aiutante, la famiglia traslocava ogni volta che lui veniva trasferito. Da questo punto di vista familiare, Daniel è da sempre legato all'Amministrazione federale. È vicepresidente della sezione Reno, vicepresidente di Garanto Svizzera e membro del comitato centrale.

pegnarmi attivamente a favore di tutto il personale. Lo ritenevo giusto. Non volevo stare semplicemente a guardare se qualcosa non funzionava. Volevo contribuire a migliorare la situazione. Ho osservato troppe volte come le prestazioni sociali vengono smantellate pezzo per pezzo. Nel 2011 sono entrato nel comitato della sezione Reno. Da ottobre 2020 faccio parte del comitato centrale di Garanto con la funzione di vicepresidente.

Quali sono stati gli anni più interessanti della tua attività sindacale?

Con la trasformazione ci siamo resi conto piuttosto in fretta di aver bisogno di un fil rouge, di una direttiva per poter gestire gli eventi. Con il comitato centrale abbiamo deciso di allestire un piano sociale. Vi ho contribuito attivamente cercando di ottenere il meglio per i miei colleghi e colleghe. Il risultato di questi sforzi è senz'altro l'aspetto più soddisfacente e, di riflesso, interessante.

Cosa ti piace di più del tuo lavoro?

La responsabilità che ci assumiamo quando facciamo rispettare le leggi e la varietà che offre a livello di esecuzione e di contenuti. Oggi le guardie di confine hanno molte possibilità di impiego: Sky Marshal, Fox, Frontex, ALO solo per citarne alcune. Per me la camerateria è molto importante. Lavoriamo sempre in coppia, raramente da soli, e dipendiamo gli uni dagli altri.

Quali sono le tue previsioni per i prossimi anni?

Vedo una sfida enorme che attende il personale ma anche il sindacato. Io sono pronto a dare il mio contributo affinché il tutto vada a buon fine e i miei colleghi e colleghe superino questo processo di trasformazione al meglio. Personalmente sono convinto che ci sarà un lavoro e un impiego per tutti noi. Intravvedo il rischio che il personale debba portare da solo la trasformazione se i processi attuativi non seguiranno i binari previsti. Ne potrebbe conseguire un carico maggiore. Il personale dell'UDSC è leale nei confronti del datore di lavoro, che indirettamente è il popolo svizzero, ed è tendenzialmente pronto ad assumersi tutti gli oneri. Lo considero un pericolo.

Cosa auguri in questo momento all'UDSC?

Mi auguro che la trasformazione venga realizzata nel migliore dei modi per il personale. E che vada in porto correttamente, ossia che tutti i dipendenti abbiano un posto di lavoro che li soddisfi e che rifletta la loro lealtà. Considero la trasformazione un'opportunità. L'ho sperimentato nei Grigioni quando siamo passati da uno stile di conduzione assolutamente autoritario a uno stile cooperativo, orientato al personale e alle prestazioni.

Un'AVS forte compensa l'indebolimento del secondo pilastro

Per alcuni pensionati rendite e rincaro sono termini che toccano il nervo scoperto. Un dato di fatto che offre lo spunto per una discussione difficile che non lascia nessuno indifferente. I pensionati e le pensionate devono far fronte alla perdita del loro potere di acquisto e all'aumento dei premi di cassa malati. Il secondo pilastro è sotto pressione. In questo contesto è quindi fondamentale rafforzare l'AVS e compensare le perdite a livello di cassa pensione.

Testo: Associazione del personale della Confederazione (APC)

La situazione sul fronte della previdenza di vecchiaia è estremamente tesa. Il dibattito parlamentare a inizio marzo ha evidenziato chiaramente in quale direzione la maggioranza borghese intende adeguare le rendite: verso il basso. In questo contesto politicamente difficile, ottenere dei miglioramenti per gli assicurati e per i pensionati è un compito immane. I sindacati, tra cui Garanto, hanno unito le forze per cercare di invertire la rotta.

Grado di copertura almeno del 115%

Sono circa 42000 le pensionate e i pensionati di Publica che percepiscono una

rendita. Secondo la legge sul personale federale il grado di copertura di Publica deve essere almeno del 115% per permettere agli organi paritetici di operare un adeguamento al rincaro. Se questa situazione, poco probabile, dovesse manifestarsi, entrerebbero comunque in gioco altri parametri e anche di fronte a una riserva di fluttuazione del 15% la compensazione del rincaro non è garantita visto che occorre considerare le rendite future dei lavoratori attivi.

La Confederazione nega la compensazione del rincaro

Con l'abbassamento del tasso di conversione la generazione tra i 55 e i 65 anni percepisce oggi rendite sensibilmente inferiori alle previsioni e se a livello politico l'evoluzione della previdenza di vecchiaia continuerà a seguire questa tendenza, anche le rendite delle generazioni più giovani saranno esposte a una fortissima pressione. Gli organi paritetici degli istituti di previdenza devono tener conto di tutte queste sfide.

De facto oggi solo la Confederazione quale datore di lavoro potrebbe concedere una compensazione del rincaro ma nell'ambito dei negoziati salariali con i sindacati il Consiglio federale l'ha categoricamente rifiutata.

Il compito prioritario dei sindacati è quindi quello di evitare una riduzione delle attuali rendite del secondo pilastro come invece auspicano le cerchie borghesi in Parlamento con le loro rendite variabili.

L'iniziativa per una 13a AVS

Il secondo pilastro è in buona sostanza troppo costoso e inefficace. Per questo

Garanto, in collaborazione con l'Unione sindacale svizzera (USS), si batte per il potenziamento del primo pilastro (AVS). L'iniziativa per una 13a mensilità AVS mira a compensare la difficile situazione finanziaria delle nostre pensionate e dei nostri pensionati.

Anche se le iniziative non hanno in generale vita facile, siamo convinti che una 13a mensilità costituirebbe un primo importante passo. In particolare rafforzerebbe la solidarietà tra generazioni visto che andrebbe a vantaggio di tutti. Per questo è importante garantire il massimo appoggio a questa iniziativa.

Interessi bassi non intaccano le rendite di Publica

Recentemente Publica ha comunicato i propri interessi sull'aver di vecchiaia che risultano più bassi rispetto a quasi tutte le altre casse pensioni: solo l'1,8 per cento. Bernd Talg, rappresentante di Garanto nella commissione paritetica di Publica, spiega: "Non dobbiamo preoccuparci. Abbiamo una buona assicurazione. Gli investimenti sono sicuri e il capitale viene remunerato al livello attuale. Gli interessi oscillano tra lo 0,5 e il 2 per cento. I beneficiari di una rendita ricevono tuttora l'interesse promesso". Per lui risulta chiaro che per gli assicurati è meglio avere un tasso d'interessi basso, però di disporre un avere di previdenza relativamente più alto.

Publica esclude la Russia dai propri investimenti

Il comitato di investimento di Publica ha deciso di ritirare gli investimenti in titoli russi, pari a circa 170 milioni di franchi, ossia meno dello 0,5 per cento del capitale globale. Gli averi di previdenza degli assicurati e dei pensionati, in relazione alla situazione attuale riguardo il conflitto in Ucraina, non vanno investiti sul mercato russo.

La banca centrale russa ha sospeso le transazioni in borsa a seguito delle sanzioni emesse dall'UE. Perciò il ritiro delle operazioni è frenato. Malgrado ciò, Publica si impegna a ultimare i disinvestimenti non appena la liquidità sul mercato lo permetterà.

Riccardo Turla

Certificato di previdenza: Una rapida panoramica

Testo: Riccardo Turla

Publica invia il certificato di pensione ogni anno a maggio. Il documento contiene tutte le informazioni importanti alla data del 1° gennaio dell'anno in corso.

Certificato di previdenza al 01.01.2020			
Dati personali			
Piano di previdenza: Piano standard		Stipendio annuo determinante: 92 000.00	
Grado di occupazione attuale: 100%		Guadagno assicurato: 67 115.00	
I suoi contributi in % del guadagno assicurato		all'anno	al mese
Contributo di risparmio		9,40%	6 309.00
Totale			525.75
I contributi del datore di lavoro in % del guadagno assicurato		all'anno	al mese
Contributo di risparmio		16,60%	11 140.80
Premio di rischio		1,50%	928.40
Totale			1 006.80
			83.90
			1 012.30

Una rapida spiegazione dei punti chiave del certificato di pensione:

La prima pagina mostra il contributo dedotto dal salario dell'assicurato e versato nella cassa (nell'esempio: 6309 franchi all'anno). Al di sotto figura il contributo di risparmio della Confederazione all'avere dell'assicurato (nell'esempio: 11 140,80 franchi all'anno). Nell'esempio, il contributo totale versato nell'avere dell'assicurato nell'anno in corso è di 17 449,80 franchi. Il premio di rischio è separato e si applica solo in caso di invalidità o di decesso dell'assicurato.

La seconda pagina contiene le informazioni pertinenti. Alla voce "Andamento dell'avere di previdenza" troverete il rendiconto attuale. Consiste essenzialmente nell'avere di previdenza fino all'anno precedente (nell'esempio 160 000 franchi) più gli interessi (2032,50 franchi) e i contributi di risparmio dell'anno precedente (17 449,80 franchi). Il tasso d'interesse è determinato ogni anno dall'organo paritetico della cassa pensione. Questo organismo è composto per metà da rappresentanti del datore di lavoro e per metà da rappresentanti dei lavoratori. (La spiegazione nella foto mostra il versamento unico di 2600 franchi meno 1733 franchi, che non è più applicabile quest'anno – si prega di non tenerne conto). Alla voce "Rendita di vecchiaia presumibile", Publica compila uno scenario con tasso d'interesse zero e uno con tasso

Andamento dell'avere di previdenza				
Avere di previdenza alla fine del penultimo anno				160 000.00
Versamenti, prelievi e rimborsi/riacquisti nell'anno precedente				0.00
Versamento unico riduzione dell'aliquota di conversione 01.01.2019				2 600.00
J. di cui importo non ancora acquisito				-1 733.35
Interessi nell'anno precedente				2 032.50
Contributi di risparmio nell'anno precedente				17 449.80
Avere di previdenza al 31.12.2019				180 348.95
di cui avere da contributi di risparmio volontari/supplementari o avere di risparmio speciale				0.00
Prestazione di uscita al 31.12.2019 (è determinante il più elevato dei tre importi)				
Avere di vecchiaia LPP				120 509.20
Prestazione di uscita regolamentare (avere di previdenza)				180 348.95
Prestazione di uscita ai sensi dell'articolo 17 LFLP				156 557.25
Rendita di vecchiaia presumibile con un tasso di interesse di proiezione dello 0,00% e del 2,00%				
Età	Avere di previdenza proiettato	Aliquota di conversione	Rendita di vecchiaia annua	
	0.00%	2.00%	0.00%	2.00%
60	406 911.00	470 158.00	4.47%	18 189.00
61	429 897.00	502 548.00	4.58%	19 689.00
62	452 884.00	535 585.00	4.70%	21 286.00
63	475 871.00	569 283.00	4.83%	22 985.00
64	498 857.00	603 656.00	4.96%	24 743.00
65	521 844.00	638 715.00	5.09%	26 562.00

SPIEGAZIONI

PUBLICA fornisce volentieri informazioni

Gli assicurati possono trovare spiegazioni dettagliate in merito al certificato di previdenza (riscatto, matrimonio/divorzio ecc.) nel sito di PUBLICA (www.publica.ch). Nel menu «La vostra previdenza» ▶ «Cassa di previdenza della Confederazione» ▶ «Panoramica» è disponibile il documento in formato PDF «Spiegazioni concernenti il certificato di previdenza».

Tramite il portale myPublica gli assicurati e i pensionati possono accedere ai loro dati personali. Il portale per gli assicurati permette inoltre di effettuare simulazioni precise sul capitale del secondo pilastro, il potenziale di riscatto e eventuali prelievi anticipati per la proprietà abitativa.

▶ www.publica.ch/mypublica

d'interesse del 2% per ciascuna delle sei possibili età di pensionamento (da 60 a 65 anni), se lo stipendio rimane lo stesso fino al pensionamento. In una situazione economica stabile, questi due scenari sono una buona guida, ma possono essere coinvolte così tante persone che nessuna cassa può fare affermazioni precise sul tasso di interesse effettivo all'orizzonte di 20 anni.

Se, nell'esempio, la persona assicurata va in pensione all'età di 63 anni, riceverà dalla cassa pensione una rendita annuale di poco meno di 23 000 fino a un massimo di circa 27 500 franchi, sulla base di un capitale di previdenza di almeno 475 000 fino a un massimo di 569 000 franchi, con un tasso di conversione del 4,83 per cento su questo capitale. Ciò va naturalmente in aggiunta alla pensione AVS (attualmente 28 680 franchi all'anno), più eventuali contributi del 3° pilastro.

Schuster bleib bei deinen Leisten

Die Zusammenlegung des zivilen Zolls und des GWK zum Direktionsbereich Operationen birgt grosse Risiken. Diese Strategie dürfte daher früher oder später scheitern.

Die Risiken liegen im technokratischen Ansatz der Strategie und im Tunnelblick der Geschäftsleitung. Zolldirektor Christian Bock ist nicht nur Chef des BAZG, sondern auch Chef des Direktionsbereichs Operationen. Dort ist er somit Antragsteller und Entscheider zugleich. Bei Entscheiden von grosser Tragweite ist das höchst problematisch.

Dieser Tunnelblick hat zur Zerschlagung der dualen Struktur von Zoll und GWK geführt. Das bedeutet zwangsläufig mehr Mittelmass, vor allem aber weniger Effizienz und weniger Qualität. Ist die Fusion von Zoll und GWK nur Mittel zum Zweck, um das BAZG zu militarisieren? Soll der neue Bereich Operationen stärker auf die Polizeiaufgaben fokussiert werden? Welch hohen Stellenwert Uniformen und Waffen im BAZG haben, hat Zolldirektor Bock mit seinen öffentlichen Auftritten in Uniform und mit Waffe unmissverständlich unterstrichen. Parallel zur Transformation verlaufen die Vorarbeiten zum neuen BAZG-Vollzugsaufgabengesetz. Direktor Bock will den Grenzraum, in dem das BAZG operativ tätig ist, einseitig erweitern. Der Grenzraum soll neu «nach Anhörung» (bisher «im Einvernehmen») der Kantone durch das EFD festgelegt werden. Die Kantone lehnen dieses Ansinnen entschieden ab. Weiter sollen die Vereinbarungen mit den Kantonen im Polizeibereich standardisiert und bestehende Vereinbarungen ausser Kraft gesetzt werden. Das BAZG will seine Kompetenzen als Sicherheitsorgan im Polizeibereich offenbar ausweiten. Dazu ein Beispiel: Unter Hinweis auf die Gemeinsame Charta der Zollverwaltungen der EU stellt sich das BAZG auf den Standpunkt, die Sicherheit der Bevölkerung im Bereich der «Schwerstkriminalität» zu gewährleisten sei eine Aufgabe der Zollverwaltungen (siehe Interpellation 18.3885). Ob das BAZG für diese Aufgabe zuständig ist, ist klar zu verneinen. Es ist zu hoffen, dass Bundesrat und Parlament Zolldirektor Bock auf den Boden der Realität zurückholen.

André Eicher, Alt Zentralsekretär Garanto

A chacun son métier

Le regroupement de la douane civile et du Cgfr au sein du domaine de direction Opérations étant très risqué, la stratégie devrait donc échouer tôt ou tard.

Les risques résident dans l'approche technocratique de la stratégie, et dans l'étroitesse de vue de la direction. Le directeur des douanes Christian Bock n'est pas seulement le chef de l'OFDF, mais aussi du domaine de direction Opérations, donc à la fois demandeur et décideur. C'est très problématique pour les décisions importantes.

Cette étroitesse de vue a conduit au démantèlement de la structure duale des douanes et du Cgfr, ce qui signifie forcément plus de médiocrité, mais surtout moins d'efficacité et de qualité. La fusion des douanes et du Cgfr n'est-elle qu'un moyen de militariser l'OFDF? Le nouveau domaine Opérations doit-il davantage se concentrer sur les tâches de police? L'importance accordée aux uniformes et aux armes à l'OFDF a été clairement soulignée par les apparitions publiques en uniforme et armé du directeur des douanes.

À côté de la transformation, les travaux préparatoires de la nouvelle loi sur les tâches d'exécution de l'OFDF continuent. Christian Bock veut élargir unilatéralement l'espace frontalier dans lequel l'OFDF est opérationnel, qui doit désormais être défini par le DFF «après audition» des cantons (jusqu'à présent «d'un commun accord»). Les cantons s'y opposent fermement. En outre, les accords avec les polices cantonales doivent être standardisés et les accords existants doivent être annulés.

L'OFDF veut manifestement élargir ses compétences en tant qu'organe de sécurité dans le domaine de la police. Un exemple: en se référant à la charte commune des administrations douanières de l'UE, l'OFDF estime que garantir la sécurité de la population dans le domaine de la «grande criminalité» est une tâche des administrations douanières (voir interpellation 18.3885). Quant à savoir si l'OFDF est compétent pour cette tâche, la réponse est clairement non. Il faut espérer que le Conseil fédéral et le Parlement ramènent le directeur des douanes à la réalité.

André Eicher, ancien secrétaire Garanto

Trasformazione: torniamo coi piedi per terra

La fusione tra la dogana civile e il Cgcf nell'ambito direzionale Operazioni comporta grandi rischi e potrebbe, presto o tardi, decretare il fallimento di questa strategia.

I rischi si celano nell'approccio tecnocratico e nella scarsa visione del consiglio di direzione. Il direttore Christian Bock non è solo capo dell'UDSC ma anche dell'ambito direzionale Operazioni. Ciò significa che ricopre contemporaneamente la funzione di richiedente e di decisore, un aspetto che risulta estremamente problematico quando si tratta di adottare decisioni di ampia portata. La mancanza di visione ha affossato la struttura dell'AFD, composta da un'anima civile e da una uniformata, dando vita a una mediocrità che si contraddistingue per scarsa efficienza e scarsa qualità. Ma questa fusione è il mezzo per raggiungere il fine di una militarizzazione dell'UDSC? L'ambito Operazioni dovrà concentrarsi maggiormente sui compiti di polizia? Bock, con le sue apparizioni pubbliche in uniforme e armato, ha fatto chiaramente capire quale valore l'UDSC attribuisce all'aspetto militare.

Anche la nuova legge sui compiti d'esecuzione diventerà presto realtà. Bock vorrebbe tra l'altro ampliare unilateralmente l'area di confine in cui l'UDSC può intervenire. Secondo la nuova legge tale area viene stabilita dal DFF previa consultazione dei Cantoni e non più d'intesa con essi. Inoltre, le convenzioni con i Cantoni in materia di polizia dovrebbero essere standardizzate e quelle in vigore verrebbero abrogate. I Cantoni sono ovviamente contrari.

L'UDSC mira ad ampliare le proprie competenze in qualità di organo di sicurezza in materia di polizia. Un esempio: rifacendosi alla carta delle amministrazioni doganali dell'UE, l'UDSC afferma che i suoi compiti includono la garanzia della sicurezza della popolazione contro le minacce, incluse quelle derivanti da gravi forme di criminalità (cfr. interpellanza 18.3885) ma è ovvio che l'UDSC non è competente in materia. Rimane da sperare che il Consiglio federale e il Parlamento riportino Bock coi piedi per terra.

André Eicher, ex segretario Garanto

Kampfloses BAZG beim Lohnklassen-Kampf

Dutzende Mails an die Kummerbox haben sich zum Thema Lohnklassen geäussert. Wir fassen sie hier zusammen. Als erstes erkämpften die Sozialpartner für viele Angestellte eine Übergangsfrist, und die höher eingereihten Mitarbeitenden bei den operativen Diensten werden früher in ihre Lohnklasse befördert. Das Unschöne ist, dass Zollfachleute, die heute in der Lohnklasse 18 eingereiht sind, eine Lohnklasse verlieren, und die Revisoren inkl. Ex-GWK-Mitarbeitende verlieren zwei Lohnklassen. Das EPA hat diese Lohnklassen geprüft und dem BAZG so vorgeschlagen. Hier hätte das BAZG intervenieren müssen, weil ein Lohnklassenverlust vorliegt.

Uns erreichten noch einmal viele Zuschriften über Sinn und Unsinn der Dienstgrade. Dazu hat Garanto bereits im letzten Magazin kommuniziert. Neu stellt sich die Frage, warum die Uniform Pflicht ist ohne direkten operativen Kontakt nach aussen: Bei gewissen Firmen darf man bei Kontrollen die Uniform nicht anziehen; teilweise müssen Kontrollen ohne Waffe gemacht werden, weil es der Kunde es so wünscht. Darum stellt man sich die Frage, ob die Grundsätze über das Tragen der Uniform und Waffe des BAZG bereits aufgeweicht sind.

Wer die Kummerbox anonym anschreiben möchte, soll bitte nur seine/ihre Region angeben. Wer eine Antwort erhalten will, muss zusätzlich seinen/ihren Namen und die Email-Adresse angeben.

Eure Kummerbox

L'OFDF passif dans la lutte pour les classes de salaire

Des mails au sujet des classes de salaires sont arrivés par dizaine dans la boîte à soucis. Résumé.

Tout d'abord, les partenaires sociaux ont obtenu une période de transition pour de nombreux employés, et le personnel des services opérationnels les mieux classés sera promu plus tôt dans sa classe salariale. Ce qui est dommage, c'est que les spécialistes de douane aujourd'hui dans la classe de salaire 18 perdent une classe de salaire, et que les réviseurs, y compris le personnel de l'ex-Cgfr, en perdent deux. L'OFPER a examiné ces classes de salaire et les a proposées telles quelles à l'OFDF. Ce dernier aurait dû intervenir, puisqu'il y a perte de classe salariale.

De nombreuses lettres nous sont aussi parvenues sur le sens et le non-sens des grades. Garanto a déjà communiqué à ce sujet dans le dernier magazine. La question se pose désormais de savoir pourquoi l'uniforme est obligatoire sans contact opérationnel direct avec l'extérieur: dans certaines entreprises, il n'est pas permis de porter l'uniforme lors des contrôles, dans d'autres, les contrôles doivent être effectués sans arme parce que le client le souhaite. Nous nous demandons donc si les principes relatifs au port de l'uniforme et de l'arme de l'OFDF ont déjà été assouplis.

Les personnes souhaitant écrire anonymement à la boîte à soucis sont priées d'indiquer uniquement leur région. Celles qui souhaitent recevoir une réponse doivent en outre indiquer leur nom et leur adresse e-mail.

Votre boîte à soucis

La passività dell'UDSC nella lotta per le classi salariali

La cassetta dei crucci ha ricevuto dozzine di mail riguardanti la classificazione salariale. Ecco un breve riassunto della situazione.

Prima di tutto occorre ricordare che i partner sociali hanno ottenuto un termine di transizione per molti dipendenti e la possibilità per i collaboratori dei servizi operativi classificati nelle classi più alte di beneficiare in tempi più brevi del passaggio alla classe successiva. Il problema è che gli specialisti di dogana che oggi rientrano nella 18a classe, ne perdono una e i revisori, tra cui le ex guardie di confine, ne perdono due. L'UFPER ha esaminato la classificazione e l'ha proposta in questi termini all'UDSC che, dal canto suo, avrebbe dovuto reagire.

Riceviamo molti messaggi sul senso e sul nonsenso dei gradi di servizio. Ne abbiamo parlato anche nell'ultimo numero. Ora si tratta di capire perché è obbligatorio indossare l'uniforme quando non si hanno contatti diretti con l'esterno. In alcune aziende non è ammesso indossare l'uniforme e tanto meno portare l'arma per espressa volontà del cliente. Ci chiediamo quindi se l'UDSC non abbia già allentato le disposizioni sull'uso dell'uniforme e il porto dell'arma.

Chi preferisce rivolgersi alla cassetta dei crucci in forma anonima, è pregato di indicare la regione di appartenenza. Chi desidera una risposta, deve indicare anche il proprio nome e l'indirizzo mail.

La vostra cassetta dei crucci

Impressum

Herausgeber: Gewerkschaft Garanto

Redaktion: Riccardo Turla

Redaktionsadresse:

Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern
Tel. 031 379 33 66

Auflage: 3000 Ex.

(WEMF-beglaubigt, März 2022)

Erscheinungsweise:

6-mal (freitags)

Erscheinung/Parution/Pubblicazione 2022:

4. März / 4 mars / 4 marzo

29. April / 29 avril / 29 aprile

1. Juli / 1 juillet / 1 luglio

9. September / 9 septembre / 9 settembre

28. Oktober / 28 octobre / 28 ottobre

23. Dezember / 23 décembre / 23 dicembre

Insetate:

Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Kontakt: redaktion@garanto.ch

Druck und Versand: Mattenbach AG

Technoramstrasse 19, 8404 Winterthur

Bild Titelseite:

Benedikt Weibel.

gedruckt in der
schweiz



MOVENDO

Das Bildungsinstitut der Gewerkschaften
L'Institut de formation des syndicats
L'Istituto di formazione dei sindacati



Jetzt weiterbilden? Aber sicher!
La formation continue maintenant
et plus que jamais !



movendo.ch



Entdecken Sie unsere Webinare
Découvrez nos webinaires

