garanto

Das Magazin der Gewerkschaft des Zollpersonals

Le magazine du syndicat du personnel de la douane

La rivista del sindacato del personale delle dogane

Nr. 5 | 28. Oktober 2022

Toucher ses limites jour et nuit

La chaleur d'été et le travail de nuit mettent la santé à dure épreuve

Tag und Nacht an seine Grenzen stossen

Sommerhitze und Nachtschichten strapazieren die Gesundheit

Giorno e notte al limite

Il calore estivo e i turni di notte mettono a dura prova la salute

garanto

Bern-Innerschweiz
Mit dem neuen System fallen 42 Stellen bei der LSVA bis Ende 2024 weg, davon 8 bei der Direktion. Es wird niemand entlassen, aber es ist noch offen, wo diese Spezialistinnen und Spezialisten eingesetzt werden. Bei der Sektion Strafverfolgung steht die Lohneinreihung an.

Redaktion

Nordwestschweiz
Mehrere Zivile berichten, dass ihrer Ansicht nach das PEP die Arbeitsstunden falsch abrechnet. Die Sektion wird das EPA anschreiben, um die Fragen zu klären.

Redaktion

Voranzeigen der ehemaligen Platzunion. Vorstellungen 2022/23 im Theater Fauteuil, Basel. 26. November 2022, 15.00: Die Märlibühne bringt «Das tapfere Schneiderlein». – 1. Dezember 2022, 20.00: Die Niere. – 2. Februar 2023, 20.00 sowie 21. Februar 2023, 18.00: Pfyfferli 2023. – Vorteil beim Besuch der Vorstellungen der Platzunion; kein Anstehen an der Kasse, die Tickets werden nach Hause geliefert. Alex Vögtli, voegtli_lex@bluewin.ch

Marc Winkler

Schaffhausen / Zürich
Die Sektionen Schaffhausen und Zürich arbeiten an der Gründung der neuen gemeinsamen Sektion «ReNo Regionale Ebene Nord-Ost». Die AG Fusion hofft, bis Ende Januar 2023 soweit fertig zu sein, dass im März 2023 die Gründungsversammlung der neuen Sektion stattfinden kann.

Redaktion

PENSIONIERTE

Nordwestschweiz
Wanderung am Donnerstag, 17. November 2022. Treffpunkt: 10.00 Uhr BVB Halt St. Jakob. Wanderung: St. Jakob – Rütihardbrücke – Münchenstein – Reinacherhof, ca. 1 ¾ Stunden. Einkehr: Retaurant Wacker, 12.00; leichte Wanderung im Wald der Birs entlang. Nichtwanderer willkommen, bitte anmelden: Walti Kräutli, 061 322 85 68 (077 417 41 05 am Wandertag).

Einladung zur Adventsfeier am 2. Dezember 2022
Die Adventsfeier findet am Freitag, 2. Dezember um 12.30 Uhr in der Grün 80 im Restaurant «Seegarten» in Münchenstein statt (Tramlinie 10 Haltestelle Neuewelt, oder Tramlinie 11 Haltestelle Schaulager). PW-Parkplätze vorhanden. – Anmeldungen sind aus organisatorischen Gründen obligatorisch. Diese sind zu richten an Willy Schmutz, In den Neumatten 6, 4125 Riehen oder per E-Mail an willy.schmutz@sunrise.ch (Tel. 061 601 54 60 in Ausnahmefällen).

Walter Kräutli

Eine Kuh auf der Rückkehr vom Alpabzug in Frankreich wartet in Thonex im Lastwagen auf die Weiterfahrt.
Une vache de retour de la désalpe en France attend la suite du voyage dans le camion à Thonex.
A Thônex una mucca attende di proseguire il viaggio dopo l'estate trascorsa su un alpeggio in Francia.

© Image: Riccardo Turla

REPORTAGE 4–9

Uniform und Weste machen in der Hitze zusätzlich zu schaffen
Mit den Hitzewellen steigt die Arbeitsbelastung und das Krebsrisiko

Mit der Nachtschicht entstehen Risiken in allen Lebensbereichen
Der Basler Schlafforscher Dr. Martin Meyer erläutert Risiken und Nebenwirkungen von Nachtschichten

PENSIONSKASSEN 10

BVG: Lässt der Ständerat die Frauen im Stich?
Die Gewerkschaften fordern einen solidarisch finanzierten Rentenzuschlag

Teuerungsausgleich der PUBLICA-Renten
Es kommt Bewegung in die Sache

PORTRAIT 11

Begegnung mit einem «kleinen Mann ohne Bedeutung»
Ein Portrait von Pierre-Alain Rey

GEWERKSCHAFTSPOLITIK 12

Die VPABP soll für alle Operativen gelten
Die Beschlüsse des Zentralvorstands

Kummerbox
Antworten zur Bewaffnung und zur Selbstdenklaration

RECHTE 13

Mahnung und Verwarnung
Was tun bei Disziplinarmassnahmen

MIX 34/35

RÉPORTAGE 14–19

Uniforme et gilet: sources de stress supplémentaire avec la chaleur
Avec les vagues de chaleur, la charge de travail et le risque de cancer augmentent

Le travail de nuit engendre des risques dans tous les domaines
Le chercheur de sommeil Martin Meyer explique les risques et les effets secondaires du travail de nuit

CAISSE DE RETRAITE 20

Le Conseil des États laisse-t-il tomber les femmes ?
Les syndicats demandent un supplément de rente financé de manière solidaire

Compensation du renchérissement des rentes PUBLICA
Les choses commencent à bouger

PORTRAIT 21

Rencontre avec un « petit homme sans importance »
Pierre-Alain Rey se présente

POLITIQUE SYNDICALE 22

L'ORCPP doit s'appliquer à l'ensemble du personnel opérationnel
Les décisions du comité central

Boîte à soucis
A propos de l'armement et la déclaration personnelle

DROITS 23

Avertissement et blâme
Quoi faire en cas de mesures disciplinaires

DIVERS 34/35

REPORTAGE 24–29

Canicole: uniformi e giubbotti antiproiettile pesano sulla salute
Il carico di lavoro e il rischio di cancro aumentano con le ondate di calore

Con il lavoro notturno salgono i rischi di salute e altro
Il cronobiologo Martin Meyer spiega i rischi e gli effetti collaterali dei turni di notte

CASSE PENSIONI 30

LPP: Il Consiglio degli Stati volta le spalle alle donne?
I sindacati chiedono di aumentare le rendite con un finanziamento solidale.

Compensazione del rincaro sulle rendite di PUBLICA
Qualcosa si sta muovendo

RITRATTO 31

Incontrando un «uomo piccolo senza importanza»
Pierre-Alain Rey si presenta

POLITICA SINDACALE 32

L'OPPCPers va applicata a tutto il personale dell'ambito direzionale Operazioni
Le decisioni del comitato centrale

Cassetta dei crucci
Domande varie a proposito del porto dell'arma e l'autodichiarazione

DIRITTI 33

Diffida o ammonimento: qual è la differenza?
Cosa fare in caso di misure disciplinari

VARIE 34/35

Beim BAZG hat man frühzeitig eine Lösung für die drohende Energiekrise im Winter gefunden.

© Karikatur: Sigel

Uniform und Weste machen in der Hitze zusätzlich zu schaffen

Die Uniform und die schusssichere Weste belasten das Personal übermässig. Abgesehen von den beruflichen Zwängen, wo Pausen und Erholung nicht frei planbar sind, macht das Material zu schaffen. Studien weisen sogar auf ein erhöhtes Krebsrisiko hin, wenn man der Hitze vermehrt ausgesetzt wird. Die Nachtschichten verschärfen dieses Risiko zusätzlich.

Text: *Riccardo Turla, Redaktor*

Es gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers, die Sicherheit und die Gesundheit seiner Angestellten zu garantieren. Mit der Zusammenlegung der Berufe des Grenzwachtcorps und des Zolls bekommen insbesondere die ehemaligen Zollfachspezialisten den Aspekt Sicherheit am eigenen Leib zu spüren: Das Tragen der schusssicheren Weste war und ist für viele unter ihnen ein Streitpunkt. Wer seit jeher als Grenzwächter oder Grenzwächterin arbeitet, war sich seit Stellenantritt der Bedingungen bewusst, auf die sie eingehen würden. Allerdings ist auch für sie ein Detail neu: Das Tragen der Weste ist seit diesem Jahr obligatorisch.

Mit dieser neuen sprichwörtlichen Last, die sie mit sich herumtragen, hadern einige ehemalige Zivile. Es ist nicht nur eine Frage der Angewöhnung, sondern auch der Gesundheit: Eine Studie des Departments für Wissenschaft und Gesundheit im kanadischen Bundesstaat Québec an 3589 Polizeicorps-Mitgliedern hat ergeben, dass einige berufliche Aktivitäten in Verbindung mit dem Tragen der Weste und der persönlichen Ausrüstung (Weste, Handschellen, Pistole usw.) die Entstehung von Schmerzen im unteren Rückenbereich eindeutig begünstigen.

Glücklicherweise sind die neuen schusssicheren Westen, die die BAZG-Angestellten tragen müssen, rund ein Drittel leichter als jene in Verwendung beim kanadischen Polizeicorps, und auch leichter als die früheren, die bis vor kurzem beim Grenzwachtcorps in Verwendung waren: Sie bringen rund 2,7 kg auf die Waage, während die alten noch knapp über 3 kg wogen. Dementsprechend äussern sich BAZG-Angestellte nur verhalten kritisch über das Gewicht der Westen. Von Flughafenarbeitenden erfuhr die Redaktion indirekt, dass die Weste den Oberkörper gar stabilisiere, und dies als angenehm empfunden werden kann.

© Bild: Riccardo Turla

Die schusssichere Weste: Links das neue Modell, das rund 400 Gramm leichter ist als das bis vor kurzem verwendete Modell rechts.

Das Material der Uniform müsste überdacht werden

In den heissen Sommerperioden taucht eine Frage dringend auf: Wer stundenlang bei 30 und mehr Grad in kompletter Uniform inklusive schusssicherer Weste arbeitet, stösst an seine Grenzen. Wer draussen den ganzen Tag Kontrollen durchführen muss, leidet. Im Gespräch mit verschiedenen Fachspezialisten Zoll und Grenzsicherheit kamen einige interessante Hinweise zutage.

Die Frage ist: Kann die Kleidung derart verbessert werden, dass sich der Körper während einer längeren Hitzeperiode ausreichend abkühlen kann? Sollte das BAZG zusätzliche Massnahmen ermöglichen, um die Gesundheit des Personals so wenig wie möglich zu belasten?

Hört man sich beim Personal um, besteht eindeutig Handlungsbedarf, zumindest im niederschwelligen Bereich. «Ab 25 Grad ist man in der Hitze ständig nass», berichtet eine Fachspezialistin vom massiven Schwitzen. Nur sind 25 Grad vergleichsweise milde Sommertemperaturen – zeitweise stieg das Thermometer dieses Jahr wochenlang auf über 30 Grad, hin zu Spitzen von 37 Grad.

Im ersten Augenblick fällt die Suche nach der Lösung auf etwas so Unscheinbares wie das Polo-Shirt, das die Fachspezialisten unter der schusssicheren Weste tragen. «Die Dehydrierung mit dem neuen Polo-Shirt ist viel stärker als mit dem früher verwendeten T-Shirt. Ich habe vom Polo-Shirt Irritationen auf der Haut bekommen, die ich früher nicht hatte», berichtete eine BAZG-Mitarbeiterin in der Romandie. Es gibt verschiedene Rückmeldungen über zunehmende Fälle von Hautirritationen bis hin zu Hautpilz. Die körperliche Belastung wegen der ungenügenden Kühlfunktion der Kleidung scheint mit dem neuen Material auch zugenommen zu haben. «Wenn ich vier, fünf Tage in der

Minergie-Gebäude sind oft nicht hitzetauglich

Manche neueren Gebäude der Zollverwaltung sind Minergie-Gebäude mit dem entscheidenden Manko, dass die Innentemperatur an Hitzetagen sogar höher ist als draussen. Minergie-Häuser wurden in den 1990er-Jahren mit ihren grossen Fenstern so konzipiert, dass die Wärme im Gebäude nicht verloren geht, um auch im Winter ohne Heizung angenehme Innentemperaturen zu halten. Die Minergie-Architektur hat damals der Klimaerwärmung nicht genügend Rechnung getragen und ist erst in den letzten Jahren ihr Augenmerk daraufgelegt, dass sich im Sommer kein Hitzestau bildet. Es kann helfen, tagsüber so wenig Licht wie möglich ins Gebäude zu lassen und Schattenspender (z.B. Bäume) rund ums Gebäude aufzustellen.

Hitze arbeite, stosse ich körperlich an meine Grenzen.»

Die Möglichkeit von Pausen ist nicht immer gegeben

Dies ruft den Wunsch nach geeignetem Material und Lösungen, die dem Körper mehr Abkühlung und Wärmeaustausch ermöglichen. Auch die Hosen der Uniform verhindern den Wärmeaustausch mit der Umgebung. Die Beine haben tatsächlich eine wichtige Funktion dabei: Sie sind wichtig für die Abkühlung des Körpers. Diesen Sommer bewährten sich häufigere kurze Pausen oder Rotationen, damit Angestellte im Büro zwischendurch Teile der Uniform ausziehen konnten, um sich abzukühlen. Vorausgesetzt: Keinerlei Kontakt mit Aussenpersonen, um die Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Die verschiedenen BAZG-Angestellten, mit denen die Redaktion im Gespräch war, äusserten den Wunsch, dass das BAZG bei der Wahl des Materials eine bessere Lösung sucht.

Der gesundheitliche Aspekt beschränkt sich im Speziellen nicht nur auf die Arbeitsaktivität, sondern auch auf die Erholungsphasen. Wer mehrere Tage nacheinander an der Hitze gearbeitet hat, stösst an seine Grenzen. Wünschenswert wäre, bei hitzebedingter Überbelastung aufgrund des Wetterberichts kurzfristig den Arbeitsplan anpassen zu können.

Zusätzlich ist es für viele schwierig, sich ausreichend mit Wasser zu versorgen. Wer auf der Strasse unterwegs ist, kann nicht voraussagen, wie intensiv der Arbeitstag wird, und ob man Pausen zum Trinken und Abkühlen einlegen kann. Ausserdem hat man keine Klimaanlage zur Verfügung, wie das in den Büros normalerweise der Fall ist. Täglich brauchen die Fachspezialisten Zoll und Grenzwacht an solchen heissen Tagen drei bis fünf Liter Wasser. Die standardmässigen Trinkflaschen reichen nicht immer aus, weil das Nachfüllen manchmal stundenlang nicht möglich ist.

Die Hitze und die Nachtschichten erhöhen das Krebsrisiko

Besonders dringend ist das Problem für Frauen. Mehr noch bereitet Sorgen, dass das Brustkrebsrisiko beim Arbeiten in der Hitze höher ist. Die Amerikanische Vereinigung für Krebsforschung (AACR) hat eine solche breit angelegte Studie in Spanien im Februar 2021 abgeschlossen. Die Forschenden wiesen nach, dass die vermehrte Aussetzung an der Hitze die Fallzahlen von Krebs steigen lässt. Der Effekt ist statistisch nachweisbar, wenngleich moderat – das heisst, mit der Hitze steigen die Fallzahlen von Krebsdiagnosen leicht, aber eindeutig. Die höheren Krebs-Fallzahlen betreffen derweil nicht nur Brustkrebs, sondern auch verschiedene andere Krebsarten. Wenn zur anhaltenden Sommerhitze wie jene von 2022 – wie sie im Zug der Klimaerwärmung ohnehin häufiger zu erwarten ist – auch noch das Tragen der Weste und Uniform hinzukommt, erhöht dies das Krebsrisiko folglich noch mehr.

Angesichts der Nachtschichten muss das Krebsrisiko erst recht ernstgenommen werden. Wie im zweiten Teil der Reportage erläutert, erhöht die Nachtschichtarbeit einige Gesundheitsrisiken. Die Rahmenbedingungen sollten zumindest die erhöhten Risiken so gut es geht eindämmen.

Was macht Garanto

Garanto hat das Thema Arbeiten bei extremer Hitze und Kälte an der diesjährigen Info-Konferenz der GL-BAZG mit den Personalverbänden eingegeben. Vizepräsident und Grenzwächter Daniel Gisler fordert einen Plan für Ausnahmereglungen bei extremer Hitze/Kälte. Dies beinhaltet auch Abweichungen vom Trage-Obligatorium der Schutzweste.

Die anderen erwähnten gesundheitlichen Aspekte diskutieren wir im Rahmen der Sozialplanverhandlungen. Insbesondere hat Garanto die Wiedereinführung von zwei Stunden Sport pro Woche auf Arbeitszeit eingegeben. Diskussionen rund um die Einsatzplanung beinhalten auch den Einbezug von sozialen Kriterien oder die Forderungen nach der Vereinbarkeit Beruf und Familie/Privatleben.

Heidi Rebsamen

DIE WORTE DER PRÄSIDENTIN

Der Schutz der Gesundheit betrifft alle

In letzter Zeit lief politisch und am Verhandlungstisch viel. Täglich engagiert sich Garanto und seine Mitglieder mit und für euch. Mit Hochdruck arbeiten wir an einem guten Sozialplan. Dutzende Verhandlungsstunden liegen bereits hinter uns; wir erwarten, dass wir euch demnächst über die Resultate informieren können.

Gleichzeitig wurde das Vollzugsgesetz Zoll nun in die parlamentarische Beratung geschickt. Über 430 Seiten lang ist die gesamte Botschaft: Erlasse um Erlasse, die angepasst werden müssen, und Paragrafen, die vielleicht zuerst etwas trocken klingen, aber eine Auswirkung auf das Zollwesen, die Grenzsicherheit und letztlich auch auf eure tagtägliche Arbeit haben. Deshalb engagiert sich Garanto auch in der Revision dieses Gesetzes.

Des Weiteren beschäftigten uns auch die klimatischen Bedingungen und Temperaturextremen, gerade die, wie wir sie diesen Sommer erlebt haben. Denn dies zeigt, wie wichtig gerade auch der Schutz der Gesundheit aller Personen ist, die bei Wind und Regen – und eben insbesondere bei Hitze und Sonne draussen unterwegs sind.

Sarah Wyss, Präsidentin

Quellen

- Douma, Nabiha Benyamina, 2019: «Epidémiologie de la lombalgie et qualité de vie chez les policiers du Québec»
- American Association for Cancer Research, 2020: «Occupational Heat Exposure and Breast Cancer Risk in the MCC-Spain Study» .

Mit der Nachtschicht entstehen Risiken in allen Lebensbereichen

In der Nacht zu arbeiten, entspricht fast keinem Menschen – nicht nur aus gesundheitlichen Gründen. Dabei arbeitet rund ein Fünftel der Arbeitnehmenden regelmässig auch nachts, insbesondere der Gesundheitssektor, die Polizei, die Sicherheitsdienste. Die Psyche leidet darunter, das Sozialleben und unter Umständen auch die berufliche Karriere. Ein Gespräch mit Schlafforscher Dr. Martin Meyer.

Text und Bild: *Riccardo Turla, Redaktor*

© Bild: Riccardo Turla

Der in Basel tätige Schlafforscher Dr. Martin Meyer entwirft einen empfehlenswerten Tagesablauf für die Nachtschicht-Tage.

Das Zentrum für Chronobiologie in Basel, das den Universitären Psychiatrischen Kliniken angegliedert ist, ist in Sachen Schlafforschung weltweit eines der führenden Zentren. Diese Disziplin untersucht nicht nur Schlafstörungen, sondern die innere Uhr, die dem Schlaf genauso wie den meisten Stoffwechselprozessen den Takt gibt.
Der Schlaf ist hauptsächlich durch zwei Faktoren geregelt: Die Tagesmüdigkeit – wie lange man wach ist – und die innere Uhr (in der Fachsprache: der zirkadiane Rhythmus). Nach dieser inneren Uhr leitet das Gehirn am Abend durch eine Hormonausschüttung das Schlafen ein und am Morgen das Aufwachen. Darum ist eine Nachtschicht für den Menschen eine besondere Herausforderung: Man macht genau das Gegenteil als das, was das Gehirn befiehlt.
Chronobiologe Dr. Martin Meyer klärte uns auf über Probleme, Herausforderungen, Strategien und Massnahmen im Zusammenhang mit der Nachtschichtarbeit.

Herr Dr. Meyer, auch in Spitälern wird rund um die Uhr gearbeitet. Wie handhaben dies medizinische Einrichtungen?
Jeder Assistenzarzt, der Schicht arbeitet, wird laufend gesundheitlich ge-

checkt, besonders jene mit Diabetes, hohem Blutdruck und Übergewicht und einem Alter über 50 Jahren. Dies sind die Risikofaktoren, die für die Schichtarbeit belastend sind und in die Beurteilung einfliessen. Gerade die Menschen über 50 haben zwar mehr Lebenserfahrung und wissen, was sie sich zutrauen können, aber sie sind weniger anpassungsfähig an die Nachtschicht. Sie schlafen tagsüber schlechter und weniger, erholen sich also weniger gut von einer Nachtschicht. Wir empfehlen, ab 50 keine Nachtschichten mehr zu machen.

Welche externen Faktoren sind dabei zu berücksichtigen?
Ein längerer Arbeitsweg, ein zweiter Beruf, private und soziale Verpflichtungen sind eine besondere Belastung und entscheiden mit über Tauglichkeit der Assistenzärzte für die Nachtschicht.

Welche typischen Nebeneffekte lassen sich bei Nachtschicht-Arbeitenden tagsüber feststellen?
Die Nebeneffekte sind sehr individuell. Wenn man am Tag schläft, ist man müder, reizbarer, man kann sich

«Wenn man am Tag schläft, ist man müder, reizbarer, man kann sich weniger konzentrieren, hat häufiger als sonst Kopfweh und Appetitstörungen»

weniger konzentrieren, hat häufiger als sonst Kopfweh und Appetitstörungen – das sind die Beobachtungen der Schlafmedizin. Folgen sind oft auch Antriebslosigkeit und Depressionen, Schlafmedikamenten- und Alkoholkonsum, Übergewicht. Ausserdem leiden manche unter sozialen Stress, weil das Sozialleben durch die Nachtarbeit beeinträchtigt ist. Das Arbeiten an Wochenenden und an Feiertagen erschwert diesen Punkt zusätzlich.

Gibt es Krankheitsbilder, die bei Nachtschicht-Arbeitenden gehäuft vorkommen?
Es gibt höhere Fallzahlen für Krebs, insbesondere Brustkrebs, Übergewicht, Bluthochdruck, Diabetes und Demenz. Aber es gibt keine Studien, die bisher eine Kausalität, also einen erklärten Zusammenhang bewiesen haben.

Mit welchen Gefahren am Arbeitsplatz muss man rechnen während einer Nachtschicht?
Das Gedächtnis, die Konzentration und der Fokus sind eingeschränkt, am

«Zwischen 4 und 6 Uhr morgens erwartet man die meisten Katastrophen. Fehler und Fehlentscheidungen häufen sich zu diesen Zeiten.»

schlimmsten zwischen 4 und 6 Uhr morgens. In diesen zwei Stunden erwartet man die meisten Katastrophen. Fehler und Fehlentscheidungen häufen sich zu diesen Zeiten. Es wäre viel sicherer, die Schichtwechsel auf 4 statt 6 Uhr anzusetzen. Ausserdem ist die Heimfahrt eine Gefahr.

Was müsste man als Arbeitgeber den Nachtschicht-Arbeitenden speziell beibringen?
Wer nach einer Nachtschicht heimfährt, muss ganz klar wissen, dass die Unfallgefahr wegen Sekundenschlaf und Unachtsamkeiten viel höher ist. Diese Gefahr nimmt mit dem Alter zu. Wir empfehlen einen Powernap vor dem Losfahren, insbesondere, wenn der Heimweg lang ist. Eine Stunde Autobahn fahren ist wegen der Monotonie das Schlimmste. Ich würde ausserdem

«Schult eure Leute, damit sie wirklich verstehen, dass sie während einer Nachtschicht nicht immer funktionsfähig sind. In dieser Zeit muss man sich besonders absichern.»

empfehlen: Schult eure Leute, damit sie wirklich verstehen, dass sie während einer Nachtschicht nicht immer funktionsfähig sind. In dieser Zeit muss man sich besonders absichern. Man macht viel mehr Fehler und geht mehr Risiken ein. Je müder, desto impulsiver wird man. Man verändert zwar seinen moralischen Kompass nicht, aber man macht Fehler, trifft Fehlentscheidungen. Man kann dies als verminderte Entscheidungsfähigkeit beschreiben. Zudem fallen einem die eigenen Fehler häufig nicht auf, die Selbstbeurteilung ist sehr unkritisch. In Spitälern hat man für die Nacht spezielle Standard-Prozeduren: Jede Handlung stösst auf eine Kontrolle. Man muss sich strikt ans Protokoll halten.

Wie steht es typischerweise mit der Gewissenhaftigkeit und Pünktlichkeit?
Schichtarbeiter sind in der Regel sehr pünktlich, sehr gewissenhaft. Wer nicht um 6 Uhr, sondern erst um 8 Uhr zur

Die Empfehlungen des Schlafforschers für die Nachtschicht

Der Schlafforscher Martin Meyer empfiehlt, nach einer Nachtschicht morgens auf dem Heimweg die Sonnenbrille zu tragen, falls die Sonne scheint, damit das Tageslicht die Schlafphase nicht noch weiter verschiebt. Der Arbeitsweg sollte auch nicht zu lang sein. Falls doch, empfiehlt er einen Power-Nap, bevor man die Heimreise antritt – insbesondere für Personen über 50 Jahren.
Ausserdem fällt typischerweise in der Nachtschicht die Lust auf Süssigkeiten auf, oder das «Snacken», also ständig etwas knabbern. Das erhöht das Risiko auf Übergewicht. Wer nur eine einzelne oder zwei Nachtschichten nacheinander arbeitet, sollte seine/ihre gewohnten Essensrhythmen halten und aufs ständige Knabbern verzichten. Bei drei oder mehr Nachtschichten nacheinander sollte man hingegen die Essensrhythmen mit den Arbeitszeiten mit-verschieben, also am Abend vor der Arbeit frühstücken, zur Hälfte der Nachtschicht eine richtige Mahlzeit essen.

Was macht Garanto

Die Erkenntnisse des Schlafforscher sind auch für Garanto neu und zeigen, dass diese für den Gesundheitsschutz unserer Mitglieder sehr wichtig sein werden. Wir bleiben dran und halten ein besonderes Augenmerk auf die Gesundheit der unregelmässig arbeitenden BAZG-Angehörigen. Keine Nachtschichten mehr ab 50 war eine wichtige Forderung im Sozialplan. Bis dato haben wir in den Diskussionen wenig erreicht, weil immer das Argument fällt, dass alles zu Lasten der Jungen geht. Die Forderung des Sozialplanes wonach die Ruhezeit zwischen 2 Schichten mindestens 11 Stunden betragen soll, ist jedoch auf gutem Wege. Dank der überzeugenden Aussagen des Schlafforschers erhält diese Forderung ein neues Gewicht.
Für Personen, welche aus gesundheitlichen Gründen nicht länger Nachtschichten arbeiten können, standen in der Vergangenheit innerhalb der EZV zahlreiche Möglichkeiten offen. Bis dato wurde für diese Personen individuelle Lösungen gesucht. Es ist klar, dass Garanto auch bei diesem Thema dranbleiben wird.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

Arbeit kommt, macht sich im Team sehr unbeliebt. Pünktlichkeit ist grundsätzlich nie ein Thema bei den Nachtschicht-Berufen.

Welche Tricks helfen, um die Nachtschicht gut vorzubereiten?

«Wir empfehlen, aktive Pausen einzulegen. Das heisst, sich regelmässig an der frischen Luft bewegen und den Kopf freimachen.»

Am Abend vor der Arbeit sollte man Kaffee trinken, Koffein zu sich nehmen. Wenn es das Protokoll erlaubt, soll man sich in der Nacht auch einen Powernap gönnen. Ansonsten sollte man ständig aktiv bleiben, damit der Körper nicht herunterfährt. Wir empfehlen, aktive Pausen einzulegen. Das heisst, sich regelmässig an der frischen Luft bewegen und den Kopf freimachen. So kann man Zwischenkrisen überwinden.

Wie beurteilen Sie die Situation für jene Mitarbeitende, die nicht mehr die Jüngsten sind und erstmals mit Nachtschichten konfrontiert sind?
Für sie bedeuten Nachtschichten eine gigantische Umstellung. Nicht nur gesundheitlich, sondern für deren ganzes Umfeld. Der Durchschnittsschweizer lebt in einer Beziehung, hat seine privaten Verpflichtungen und Freundschaften. Das ist dann weg. Das ist eine riesige Umstellung im Lebensrhythmus – für ihr ganzes soziales System. Therapeuten sagen, dass die Übergangsphase eist mehrere Monate dauert. Das ist ein Prozess, den man nicht in wenigen Tagen schlucken kann.

«Nachtschichten sind eine gigantische Umstellung. Nicht nur gesundheitlich, sondern für deren ganzes Umfeld.»

Welchen Tagesablauf würden Sie für Nachtschicht-Tage empfehlen?
Wer von 5 bis 12 arbeitet, dann ab 22 Uhr die Nachtschicht beginnt, begegnet einer Schwierigkeit: Wer mittags nach der Arbeit isst, dürfte danach Mühe haben, zu schlafen. Aber es wäre wichtig, zum Beispiel von 13 bis 16 Uhr zu schlafen. Vor der Nachtschicht sollte es ein Abendessen geben und, wenn möglich, noch einen Powernap vor der Arbeit. Wer hingegen mehrere Nachtschichten nacheinander hat, sollte hingegen seinen ganzen Zeitplan, insbesondere Schlaf und Essenszeiten, mit den Arbeitszeiten verschieben. Das heisst, zur Hälfte der Schicht ein «Mittagessen» haben, und erst am späten Morgen schlafen gehen, dafür länger schlafen.

Wie kann man sich am besten von Nachtschichten erholen, um gut zum Normalbetrieb zurückzukehren?
Ich empfehle leichte körperliche Aktivität, statt herumzuliegen, wie wandern, velofahren oder im Garten arbeiten; soziale Kontakte pflegen, regelmässig essen, entspannen. Wichtig ist, dass man draussen Zeit verbringt, um sich vom Licht wieder die Zeit zu geben und die innere Uhr zu stützen.

«Wichtig ist, dass man die Freizeit draussen verbringt, um sich vom Licht wieder die Zeit zu geben und die innere Uhr zu stützen.»

Welches sind die typischen Alarmzeichen, dass einem die Nachtschichten zuviel zusetzen?
Müdigkeit, Schlafstörungen, Insomnie, höherer Alkoholkonsum, Reizbarkeit, Antriebslosigkeit, depressive Grundzüge, sowie das Meiden von sozialen Kontakten.

Ist eine positive Einstellung wichtig, um Nachtschichten besser zu bewältigen?
Wenn man grundsätzlich der Nacht gegenüber positiv eingestellt ist, hilft es bestimmt. Häufig ist die Motivation monetär, weil Nachtschichten besser vergütet werden. Dies ist wichtig und richtig, aber gleichzeitig verlockt es dazu, mehr in der Nacht zu arbeiten. Das kann auch schiefgehen. Darum ist die gesundheitliche Überwachung wichtig, und zwar von einem Arzt, der speziell darin geschult ist und schlüssig sagen kann, dass für jemanden die Schichtarbeit nicht mehr angezeigt ist. Wichtig ist, dass es keine beruflichen Nachteile für die Mitarbeitenden nach sich zieht, wenn ein Arzt sagt, dass für jemanden Nachtschichten nicht mehr zumutbar sind.

«Die gesundheitliche Überwachung ist wichtig, und zwar von einem Arzt, der speziell darin geschult ist und schlüssig sagen kann, dass für jemanden die Schichtarbeit nicht mehr angezeigt ist»

BVG: Lässt der Ständerat die Frauen im Stich?

Am 25. September haben die bürgerlichen Parteien nach dem Ja zur AHV 21 den Frauen versprochen: Das höhere Rentenalter der Frauen soll mit Verbesserungen bei der beruflichen Vorsorge ausgeglichen werden. Ob sie ihr Versprechen halten, ist ungewiss. Die Gewerkschaften fordern einen solidarisch finanzierten Rentenzuschlag.

Text: *Riccardo Turla, Redaktor*

Die Reform der beruflichen Vorsorge ist im Schlussspurt. Der Zwischenstand im Sommer verhiess insbesondere für die unteren Einkommen nichts Gutes: Sie hätten zwar einen Rentenzuschlag zugesprochen bekommen, hätten ihn aber mit einer Erhöhung ihrer Beiträge letztlich selber finanziert. Das würde bedeuten, dass bis zur Pensionierung am Ende des Monats weniger Geld übrig ist.

Der SGB kritisierte den ständerätlichen Vorschlag in zweierlei Hinsicht: Erstens werde das BVG massiv verteuert. Zweitens werde seine solidarische Finanzierung gekippt. «Für Frauen mit tiefen Löhnen ist die BVG kaum bezahlbar», sagt SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard. Zur Erinnerung: Die Frauen erhalten im Schnitt rund einen Drittel weniger Rente als die Männer, weil sie häufiger Teilzeit arbeiten. Das, was sie mit der ständerätlichen Korrektur zusätzlich erhalten sollen, zahlen sie aus der eigenen Tasche ein. Dafür müssen sie als Folge des neulichen Ja zur AHV 21 bald ein Jahr länger arbeiten. Die Gewerkschaften fordern, dass die Bürgerlichen ihr Versprechen halten und die Vorlage zugunsten der tieferen Einkommen verbessern.

Teilzeitpensen besser versichern

Garanto-Präsidentin Sarah Wyss äussert sich zur BVG-Revision wie folgt: «Diese AHV-Reform trifft Frauen mit Teilzeitpensen und aus Tieflohnbereichen besonders, denn ein Drittel der Frauen hat nur die AHV. Und jene Frauen, die eine berufliche Vorsorge haben, haben durchschnittlich eine halb so hohe wie die Männer. Die AHV-Reform wurde deshalb auf dem Buckel dieser Frauen mit Teilzeitjobs, viel Carearbeit und in Tieflohnbereichen getragen. Das sahen auch viele Menschen in der Schweiz so. Das sehr knappe Abstimmungsresultat beweist es. Nun liegt es am Parlament, endlich die Blockade in der BVG-Revision zu lösen und eine echte Verbesserung für genau diese Gruppen zu finden. Dafür braucht es eine bessere Versicherung von Teilzeitpensen und Mehrfachbeschäftigungen.»

Mindestzinssatz BVG

Der Bundesrat hat am 12. Oktober vermeldet, dass der Mindestzinssatz für berufliche Vorsorge bei 1 % verbleiben wird – das bedeutet bei der jetzigen Teuerung unter dem Strich ein Negativzins. Es ist zwar das langfristige Ziel, dass der Zinssatz über der Teuerung liegt, wie die BVG-Kommission in einem Statement vom vergangenen 30. August festhält, doch die Pensionskassen müssen auch die notwendigen Rückstellungen vornehmen, was sich auf den Zins auswirkt. Der SGB hingegen fordert eine Erhöhung des Mindestzinssatzes. Letztlich liegt es bei den einzelnen Pensionskassen und ihren paritätischen Kommissionen, für ihre Versicherten den Zins festzulegen.

Teuerungsausgleich der PUBLICA-Renten: Es kommt Bewegung in die Sache...

Mit einer momentanen allgemeinen Teuerungsrate von 3,5 Prozent kommt auch der lang ersehnte und von den Pensionierten verlangte Teuerungsausglich der PUBLICA-Renten wieder aufs Tapet. Tatsächlich hat Garanto das Thema schon im vergangenen Mai während des Gesprächs mit Bundesrat Ueli Maurer zu den Löhnen 2023 angesprochen. In der Zwischenzeit hat eine Arbeitsgruppe EPA/Bundespersonalverbände eine Auslegeordnung gemacht.

Es ist klar, dass ein Teuerungsausgleich nicht von der PUBLICA übernommen werden kann. Die Parameter und das Vermögen der Publica lassen dies nicht zu. Somit muss der Arbeitgeber, das heisst der Bundesrat, eine Rentenanpassung vornehmen.

2010 hatte dies der Bundesrat noch abgelehnt. Er ging damals von moderaten Teuerungsraten aus. Auch hatte sich die finanzielle Situation des Bundeshaushaltes verschlechtert.

Durch die zu hohen Umwandlungssätze fand in der Vergangenheit eine Umverteilung von den Aktiven zu den Renten statt. Sie wurde auch durch die letzte Anpassung der technischen Parameter nicht vollständig ausgeglichen. Das EPA stellt sich auf den Standpunkt, dass die Teuerung über einen längeren Zeitpunkt ansteigen muss, um ein vollständigen Ausgleich zu begründen.

Wir werden Bundesrat Maurer am kommenden 7. November im Rahmen der Lohnverhandlungsgespräche erneut darauf an. Garanto wird sich vehement für einen schnellen Ausgleich der Teuerung auf die PUBLICA-Renten einsetzen.

Heidi Rebsamen

Begegnung mit einem «kleinen Mann ohne Bedeutung»

Pierre-Alain Rey hat einen Hirnschlag überstanden und das Glück dank der kleinen Dinge wiedergefunden

Interview: Riccardo Turla

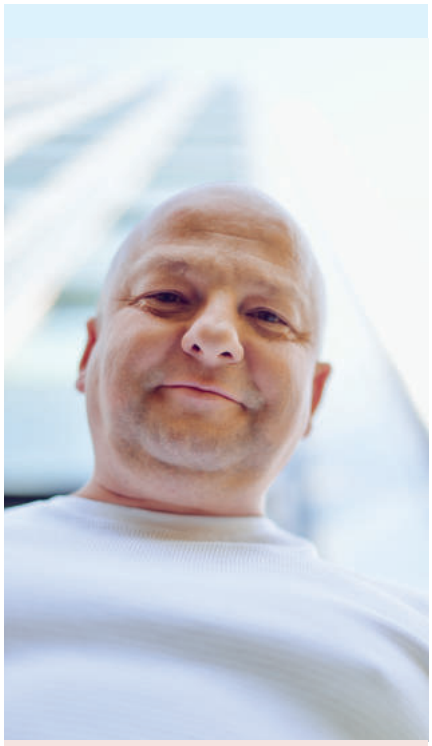


Bild: Riccardo Turla

Pierre-Alain Rey
Aus Fribourg stammend, hat Pierre-Alain in Genf gearbeitet, mit kurzen Zwischenstationen in Interlaken, Liestal und Bern. Während seiner Laufbahn hatte der Grenzwächter praktisch alle möglichen Positionen inne, wobei der Höhepunkt seine Position als Chef der Nachrichtenzentrale der Region Genf in der Direktion in Genf war. Heute lebt Pierre-Alain in Frankreich, da die Mieten in der Stadt zu hoch sind. Aktuell arbeitet er als Risikoanalytiker im Direktionsgebäude in Genf.

Pierre-Alain, seit wann bist du Gewerkschaftsmitglied?
Ich war schon immer in der Gewerkschaft. Als ich im Jahr 1994 angefangen habe, hat der damalige Postenchef zwingend verlangt, dass man der Gewerkschaft beitritt. Er liess einem keine Wahl (lacht). Damals war es der Verband des Schweizerischen Zollpersonals, danach Garanto. Dahinter steht für mich aber ein wichtiger Grundsatz, nämlich der Grundsatz der Brüderlichkeit und Solidarität. Und eine Gruppe ist immer stärker als die Summe der einzelnen Individuen, aus der sie besteht.

Du hast im 2020 juristische Unterstützung von Garanto erhalten. Wie lief das ab?
Es ging um meinen Arbeitsvertrag. Ich habe vom Anwalt von Garanto eine Rechtsberatung erhalten. Diese hat mir geholfen, einige Entscheidungen zu treffen, aber es war mir wichtig, mich selbst zu verteidigen. Der Streitpunkt war mein Pensionsalter bzw. dass die Pensionskassen aufgrund eines Systemfehlers in den ersten Monaten der Transformation keine Zahlungen erhalten hatten. Mittlerweile hat sich aber alles geklärt.

Das war gerade nach einer sehr schwierigen Zeit für dich. Würdest du uns von diesem Lebensabschnitt erzählen?
Ich hatte 2018 einen Schlaganfall. Ich war während sechs Monaten arbeitsunfähig und habe danach mit einem Pensum von 10-15% wieder zu arbeiten begonnen. Ich hatte aber über sechs Monaten lang eine schwere Depression, eine typische Reaktion nach einem Schlaganfall. Aus der Depression zu kommen, war viel schwieriger als den Schlaganfall zu verkraften. Ich kehrte an die Arbeit zurück und musste mir beweisen, dass ich etwas erreichen konnte. Ich habe dann in Genf ein CAS-Weiterbildungsprogramm mit dem Titel «Glück in Unternehmen» absolviert. Ich habe dabei sehr tiefgreifend an meiner Persönlichkeit gearbeitet. Ich hatte das Bedürfnis, meinen eigenen Wert wieder zu finden.

Was war für dich persönlich aus gewerkschaftlicher Sicht die interessanteste Zeit?
2002, also in den Anfängen von Garanto, hat die gesamte Gewerkschaft vor dem Bundeshaus demonstriert, um für bessere Löhne und Gehaltsklassen zu kämpfen. Wir waren 200 bis 300 Zollbeamte. Als die Politiker in den Saal gingen, um über die Lohnklassen zu diskutieren, pfiffen wir sie aus Protest aus. Es war eine sehr besondere Atmosphäre voller Solidarität. Das war die schönste Zeit. Ich glaube, dieser Geist ist heute verschwunden.

Und aus beruflicher Sicht?
Die ganze Zeit: Dieser Beruf ist immer spannend. Heute sind es vor allem die menschlichen Aspekte, die ich sehr interessant finde. Ich kenne niemanden, der nicht von der Umstrukturierung betroffen ist. Diese Zeit ist sehr vielfältig, es werden wichtige Weichen gestellt und ich bin sehr positiv gestimmt. Die Lehren, die ich aus meinem CAS über das Glück gewonnen habe, habe ich in meinem Team eingebracht. Ich habe den «Glückskaffee» eingeführt, eine kurze Pause, während der alle ihre Laptops und Agenden zur Seite legen, um sich zu treffen. Es ist mir ein Anliegen, dass sich die Menschen gut fühlen. Dabei gefällt mir das folgende Zitat von Marcus Aurelius besonders gut: «Das Glück deines Lebens hängt von der Beschaffenheit deiner Gedanken ab».

Was erhoffst du dir von den kommenden Jahren?
Heute werden viele Umstrukturierungsentscheide von Theoretikern gefällt und die Menschen aus der Praxis und der Technik werden zu wenig miteinbezogen. Ich hoffe, dass dies künftig ändert. Aber ich bin überzeugt, dass wir alle an unseren Verschiedenheiten wachsen werden: Die Unternehmen, die Führungskräfte, die Arbeitskollegen und die externen Partner.

Die VPABP soll für alle Operativen gelten

Am 26. August tagte der Zentralvorstand in Olten

Text: Riccardo Turla, Redaktion

Ende August war die Zeit, als Garanto mit Spannung auf die Veröffentlichung des bundesrätlichen Entwurfs zum neuen Zollgesetz wartete. Entsprechend leitete Präsidentin Sarah Wyss die Sitzung des Zentralvorstands mit einem Hinweis auf diese Aktualität.
Der Zentralvorstand entschied einstimmig, nicht bei der GL BAZG zu intervenieren bezüglich dem angepassten Dienstbefehl ZWANG im Bereich körperliche Durchsuchungen. Die GL BAZG hatte aufgrund einer gewissen Routine und einer Zunahme von zivilen Klagen und einem Bundesgerichtsurteil gehandelt. Deshalb muss nun bei körperlichen Durchsuchungen genau rapportiert und die Verhältnismässigkeit dieser Durchsuchungen von Fall zu Fall abgewogen werden. Ebenfalls einstimmig fiel der Beschluss, dass Garanto das BAZG davon überzeugen soll, die VPABP (Verordnung über die Pensionierungvon Angehörigen der besonderen Personalkategorien) auf alle Mitarbeitenden im DB Operation auszuweiten. In der jetzigen Form ist das ehemalige GWK explizit im VPABP erwähnt.

Defiziten vorbeugen
Der Zentralvorstand legte fürs Budget 2023 fest, die Mitgliederbeiträge auf dem jetzigen Stand zu belassen, aber die Ausgaben des Magazins aus Kostengründen auf vier jährlich zu beschränken. Grund für diese Massnahme ist, dass Garanto zukünftige grosse strukturelle Defizite handhaben muss. Es wurde zudem in Auftrag gegeben, ein Finanzreglement zu erarbeiten, das in der letzten ZV-Sitzung vom 21. Oktober (nach Redaktionsschluss) diskutiert worden ist.

KUMMERBOX

Selbstdeklaration Bewaffnung: Die Kummerbox hat viele Fragen erhalten

Wir haben viele anonyme Fragen aufgenommen, die die Sorgen über die Bewaffnung betreffen. Diese Sorgen betreffen viele. Auch im Zentralsekretariat sind schon diverse Anfragen und Bemerkungen deponiert worden.
Ausgangslage: Ein/e zivile/r Mitarbeitende/r hat irgendwann im Verlauf der letzten Monate in einem Gespräch sein Ja oder Nein zur Waffe bekräftigt. Diese Mitarbeitenden, die JA zur Bewaffnung sagten, sind aufgefordert worden, eine Selbstdeklaration bezüglich der Schusswaffe als Mitarbeiter:in Operationen auszufüllen.
Wir haben den Stv. Chef Operationen und Chef Zoll Nordost [Vorname] Zehnder um Antworten auf die drängendsten Fragen gebeten, die uns eingegangen sind.
Die erste Frage dreht sich um den eigentlichen Inhalt der Deklaration. Antwort Zehnder: Diese Fragen in der Selbstdeklaration beziehen sich auf ein JA zur Bewaffnung. **Bei einem NEIN ist diese Deklaration nicht auszufüllen.**
Eine weitere Frage war: Wie ist später mit dem Waffentragen klarzukommen, und **ob ein JA zur Waffe ohne psychologische Abklärungen vertretbar sei**. Antwort Zehnder: Psychologische Abklärungen sind nur vorgesehen, wenn sich im Laufe der Dienstzeit Auffälligkeiten zeigen.
Die wohl wichtigste Frage drehte sich um die beruflichen Konsequenzen bei einem NEIN zur Bewaffnung. Antwort Zehnder: Diese sind durch den Direktor klar kommuniziert worden unter anderem im Informationsbulletin vom 1.12.21. Das heisst: Allegra kann durch heutige Zollfachleute auch ohne Ausbildung an der Schusswaffe absolviert werden. Ein Verzicht oder eine fehlende Eignung zur Ausbildung an der Schusswaffe **haben für die jeweiligen Mitarbeitenden keine Konsequenzen** in Bezug auf Gradierung, Lohn oder Einsatzbereich. Besondere persönliche Situationen werden wie bis anhin individuell mit dem/der Mitarbeiter/in besprochen.
Im Fall, dass Vorgesetzte zur Selbstdeklaration Bewaffnung persönliche, verbal negative Aussagen tätigen oder eine mündliche Vereinbarung ankündigen wie z.B. «wir finden dann schon einen Platz für dich», dann dürfen sich Betroffene vertrauensvoll an uns wenden. Diese Vorgehensweisen sind unseres Erachtens fehl am Platz. Die Mitarbeitenden sollen uns beim Ort **immer die Region oder LE angeben** (z.B. RE NORD / LE AARGAU). Degradierung und Einsatzbereich stehen somit nicht zur Diskussion.
Fakt ist hingegen, dass für mobile Einsätze (2 AdBAZG in einem Fz) resp. für Personenkontrollen im Reiseverkehr nur bewaffnetes Personal eingesetzt werden kann. Daraus ergibt sich aber keine Änderung des bisherigen Einsatzbereiches – vielmehr lässt sich der Einsatzbereich der betroffenen Personen, die sich nicht bewaffnen werden, nicht auf diese Personenkontrollen ausweiten.
Fakt ist auch, dass die Vorgesetzten den Arbeitsbereich eines Angestellten (z.B. durch Schalterabbau/-konzentration) örtlich verlegen können. Dabei bieten sie aber zumutbare Alternativen an. Es wäre falsch, die Schusswaffen-Frage als Druckmittel zu verwenden oder als solches aufzufassen.

Deine Kummerbox

Mahnung und Verwarnung: Was ist der Unterschied?

Mahnungen und Verwarnungen gegen Angestellte sind unterschiedliche Mittel, um unterschiedliche Fehlverhalten der Angestellten zu sanktionieren. Insbesondere bei der Verwarnung und folglicher Disziplinarmassnahmen ist juristische Hilfe unabdingbar.

Text: *Heidi Rebsamen*

G.M. drückt sich am Arbeitsplatz mitunter sehr direkt aus. Nach Gesprächen mit vorgesetzten Personen formulieren diese in der Zielvereinbarung die Erwartung, dass G.M. sein Verhalten verbessert.

Er kassiert schliesslich eine Mahnung nach Art. 10 Abs. 3 Bundespersonalgesetz. Ihm wird vorgeworfen, sein Verhalten und Umgangston mit Zollbeteiligten, Vorgesetzten und Mitarbeitenden sei unpassend. In der Mahnung sind klare Erwartungen und Massnahmen festgehalten, die er künftig erfüllen muss. Ausserdem wird ihm mit Kündigung gedroht, wenn sein negatives Verhalten erneut schwerwiegend beurteilt werde.

Das Mitglied wandte sich an Garanto zur Prüfung der Mahnung. Denn wenn eine Mahnung die formellen Bedingungen nicht erfüllt, kann man eine Beschwerde vor Bundesverwaltungsgericht einreichen, das die Mahnung für ungültig erklären könnte. In der Regel erhält man eine schriftliche Mahnung. Es wird der Sachverhalt umschrieben und Erwartungen und Massnahmen formuliert, ebenfalls die Konsequenzen bei erneutem fehlbarem Verhalten.

Die Verwarnung stellt im Bundespersonalrecht die Disziplinarmassnahme dar. Dem Disziplinarverfahren geht eine arbeitsrechtliche Pflichtverletzung voraus. Stellt die vorgesetzte Person eine solche fest, folgt eine Disziplinaruntersuchung. Oft wird im Entscheid des Disziplinarverfahrens das Wort «Verwarnung» als eigentliche Massnahme aufgeführt.

Mitglied F.D. kam auf Garanto zu, weil sie mit den Massnahmen aus der Disziplinaruntersuchung nicht einverstanden war. Ihr wurde vorgeworfen, sie habe in der Freizeit gegen die Interessen der Zollverwaltung verstossen, ihre beruflichen Pflichten vernachlässigt und die Meldepflicht verletzt. Insbesondere war sie mit der Versetzung an einen anderen Arbeitsort nicht einverstanden. Angestellte bekommen bei einer solch schwerwiegenden Massnahme oft das rechtliche Gehör. Das heisst, sie können darlegen, warum sie nicht einverstanden sind und für eine Milderung plädieren. Da ist juristische Hilfe unabdingbar. Garanto vermittelt gerne einen Anwalt/eine Anwältin zur juristischen Darlegung.

KURZ ERKLÄRT

Mahnung
Eine Mahnung wird ausgesprochen, wenn die angestellte Person vertragliche oder gesetzliche Pflichten verletzt, oder wegen Mängel in Leistung oder Verhalten.

Verwarnung
Eine solche Massnahme kommt in der Bundesverwaltung als Disziplinarmassnahme daher. Eine solche Massnahme erfolgt, wenn die angestellte Person arbeitsrechtliche Pflichten verletzt und deshalb eine Disziplinaruntersuchung durchgeführt werden muss.

L'OFDF a trouvé une solution pour faire face à l'éventualité d'une crise énergétique imminente

© Sigel

Uniforme et gilet : sources de stress supplémentaire avec la chaleur

Cet été caniculaire a mis en lumière un nouveau problème majeur : l'uniforme et le gilet pare-balles constituent une charge excessive pour le personnel. Le matériel est source de stress, en plus des contraintes professionnelles empêchant de planifier librement les pauses et le repos. Des études indiquent même un risque accru de cancer en cas d'exposition accrue à la chaleur. Les quarts de nuit aggravent encore ce risque.

Texte : *Riccardo Turla, rédacteur*

Garantir la sécurité et la santé de son personnel fait partie des obligations de l'employeur. Avec la fusion des professions du Corps des gardes-frontière et de la douane, les anciens spécialistes de douane en particulier éprouvent l'aspect sécurité dans leur propre chair : le port du gilet pare-balles a été et reste un point de désaccord pour nombre d'entre eux. Cependant, qui travaille depuis toujours comme garde-frontière était conscient dès son entrée en fonction des conditions auxquelles il (ou elle) allait être confronté. Toutefois, un détail est également nouveau pour eux : le port du gilet est obligatoire depuis cette année.

Certains anciens civils ont du mal à accepter ce nouveau poids. Ce n'est pas seulement une question d'habitude, mais aussi de santé : une étude menée par le Département des sciences et de la santé de l'État canadien du Québec sur 3589 membres du corps de police a révélé que certaines activités professionnelles (par ex. les longs trajets en voiture), associées au port du gilet et de l'équipement personnel (gilet, menottes, pistolet, etc.), favorisent clairement l'apparition de douleurs dans le bas du dos.

Heureusement, les nouveaux gilets pare-balles que le personnel de l'OFDF doit porter sont environ un tiers plus légers que ceux utilisés par le corps de police canadien, et aussi plus légers que les anciens gilets utilisés jusqu'à peu par le Corps des gardes-frontière : ils pèsent environ 2,7 kg, alors que les anciens pesaient encore un peu plus de 3 kg. Le personnel de l'OFDF critique donc modérément le poids des gilets. Indirectement, la rédaction a appris d'employés de l'aéroport que le gilet stabilise le haut du corps, ce qui peut être ressenti comme agréable.

© Image: Riccardo Turla

Le gilet pare-balles : à gauche, le nouveau modèle pesant environ 400 grammes de moins que le modèle utilisé jusqu'à peu à droite.

Le matériau de l'uniforme devrait être repensé

L'été caniculaire a fait resurgir une question urgente : qui travaille pendant des heures dans la chaleur en uniforme complet, gilet pare-balles compris, atteint ses limites. Qui doit effectuer des contrôles à l'extérieur toute la journée souffre. Quelques remarques intéressantes ont émergé, en discutant avec différents spécialistes de douanes et de la sécurité des frontières.

La question est la suivante : peut-on améliorer les vêtements pour que le corps puisse se refroidir suffisamment pendant une longue période de chaleur ? L'OFDF devrait-il permettre des mesures supplémentaires pour affecter aussi peu que possible la santé du personnel ?

À en croire le personnel, il faut clairement agir, du moins dans le domaine à bas seuil. « Dès 25 degrés, on est constamment mouillé par la chaleur », rapporte une employée de la transpiration massive. Mais entre-temps, c'est devenu une température estivale relativement douce ; par moments cette année, le thermomètre a dépassé les 30 degrés pendant des semaines, avec des pointes à 37 degrés.

Dans un premier temps, la recherche de solution se concentre sur quelque chose d'aussi anodin que le polo porté par les spécialistes sous leur gilet pare-balles. « Avec le nouveau polo, la déshydratation est beaucoup plus forte qu'avec le t-shirt utilisé précédemment. Le polo a provoqué sur ma peau des irritations que je n'avais pas auparavant », a rapporté une employée romande. Diverses réactions font état de cas croissants d'irritations cutanées, voire de mycoses de la peau. Avec le nouveau matériau, la charge physique due à la fonction de refroidissement insuffisante des vêtements semble aussi avoir augmenté. « Quand je travaille quatre ou cinq jours à la chaleur, je suis à la limite de mes capacités physiques ».

Les bâtiments Minergie sont souvent inadaptés à la chaleur

Certains bâtiments de l'administration des douanes sont des bâtiments Minergie, avec pour inconvénient majeur qu'en cas de canicule, la température intérieure est encore plus élevée qu'à l'extérieur. Avec leurs grandes fenêtres, les maisons Minergie ont été conçues dans les années 1990 de sorte que la chaleur ne se perde pas dans le bâtiment, pour maintenir des températures intérieures agréables même en hiver sans chauffage. À l'époque, l'architecture Minergie n'a pas assez tenu compte du réchauffement climatique, et n'a porté que ces dernières années son attention sur la nécessité d'éviter l'accumulation de chaleur en été. Laisser entrer le moins de lumière possible dans le bâtiment en journée, et installer des éléments d'ombre (par ex. des arbres) autour du bâtiment peut aider.

Il n'est pas toujours possible de faire des pauses

Cela appelle le désir de trouver du matériel adapté et des solutions permettant au corps de se rafraîchir et d'échanger davantage de chaleur. Les pantalons de l'uniforme aussi empêchent l'échange de chaleur avec l'environnement. Or les jambes ont une fonction importante à cet égard : elles sont essentielles pour le refroidissement du corps. Cet été, de courtes pauses ou rotations plus fréquentes se sont avérées utiles pour permettre au personnel de retirer de temps en temps une partie de son uniforme au bureau, afin de se rafraîchir. À condition qu'il n'y ait aucun contact avec des personnes extérieures, afin de respecter les consignes de sécurité. Les différents employés avec lesquels la rédaction s'est entretenue ont exprimé le souhait que l'OFDF cherche une meilleure solution dans le choix du matériel.

En particulier, l'aspect santé ne se limite pas à l'activité de travail, mais aussi aux phases de récupération. Les personnes ayant travaillé plusieurs jours de suite sous la chaleur atteignent leurs limites. Il serait souhaitable de pouvoir adapter le plan de travail à court terme sur la base des prévisions météorologiques, en cas de surcharge due à la chaleur.

De plus, beaucoup de personnes peinent à s'approvisionner suffisamment en eau. Lorsqu'on est en route, il est impossible de prévoir l'intensité de la journée de travail et de savoir si des pauses pour boire et se rafraîchir seront possibles. De plus, il n'y a pas de climatisation à disposition, comme c'est généralement le cas dans les bureaux. Lors de journées aussi chaudes, les spécialistes de douane et des gardes-frontière ont besoin de trois à cinq litres d'eau. Les gourdes standards ne suffisent pas toujours, car il est parfois impossible de les remplir pendant des heures.

La chaleur et les quarts de nuit augmentent le risque de cancer

Le problème est particulièrement aigu chez les femmes. L'une d'entre elles raconte devoir porter un soutien-gorge spécial qui évacue mieux l'humidité. Mais ce qui est encore plus préoccupant est que le risque de cancer du sein croît en travaillant à la chaleur. L'Association américaine pour la recherche sur le cancer (AACR) a terminé une étude à grande échelle en Espagne en février 2021. Les chercheurs ont démontré que l'exposition accrue à la chaleur fait augmenter le nombre de cas de cancer. L'effet est statistiquement démontrable, bien que modéré, c'est-à-dire que le nombre de cas de cancer diagnostiqués augmente légèrement mais clairement à cause de la chaleur.

La hausse du nombre de cas de cancer ne concerne pas seulement le cancer du sein chez les femmes, mais aussi divers autres types de cancer. Si le port du gilet et de l'uniforme s'ajoute à une chaleur estivale durable comme celle de 2022 (qui tend à être plus fréquente en raison du réchauffement climatique), le risque augmente encore davantage. Le risque de cancer doit d'autant plus être pris au sérieux. Les conditions générales devraient au moins endiguer au maximum les risques accrus, surtout pour la catégorie d'âge des plus de 50 ans.

Que fait Garanto ?

Garanto a porté le sujet du travail par chaleur et froid extrêmes, devant la conférence d'information de cette année du CD-OFDF avec les associations de personnel. Vice-président et garde-frontière, Daniel Gisler demande un plan pour les exceptions en cas de chaleur / froid extrêmes, qui comprenne aussi des dérogations au port obligatoire du gilet de protection.

Nous discutons des autres aspects de santé mentionnés dans le cadre des négociations du plan social. Garanto a notamment demandé la réintroduction de deux heures de sport par semaine sur le temps de travail. Les discussions autour de la planification des affectations incluent également la prise en compte de critères sociaux, ou les exigences en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale / privée.

Heidi Rebsamen

Sources

- Douma, Nabiha Benyamina, 2019 : « Epidémiologie de la lombalgie et qualité de vie chez les policiers du Québec »
- American Association for Cancer Research, 2020 : « Occupational Heat Exposure and Breast Cancer Risk in the MCC-Spain Study »

LES MOTS DE LA PRÉSIDENTE

La protection de la santé est l'affaire de tous

Récemment, il s'est passé beaucoup de choses sur le plan politique et à la table des négociations. Chaque jour, Garanto et ses membres s'engagent avec et pour vous. Nous travaillons d'arrache-pied à un bon plan social, avec déjà des dizaines d'heures de négociations derrière nous ; nous espérons pouvoir vous informer prochainement sur les résultats.

Parallèlement, la loi d'exécution sur les douanes a été transmise au parlement. Le message complet fait plus de 430 pages : des actes législatifs devant être adaptés et des paragraphes pouvant sembler un peu secs au premier abord, mais ayant un impact sur les douanes, la sécurité de la frontière et finalement aussi sur votre travail quotidien. Raison pour laquelle Garanto s'engage aussi dans la révision de cette loi.

Par ailleurs, les conditions climatiques et les températures extrêmes telles que nous les avons connues cet été nous ont également préoccupés. Car cela montre à quel point il importe de protéger la santé de toutes les personnes travaillant dehors dans le vent et la pluie, et surtout dans la chaleur et sous le soleil.

Sarah Wyss, présidente

Le travail de nuit engendre des risques dans tous les domaines

Travailler la nuit ne convient à quasiment personne, et pas seulement pour des raisons de santé. Pourtant, près d'un cinquième des salari-e-és travaillent régulièrement de nuit, notamment dans le secteur de la santé, la police et les services de sécurité. Le psychisme en souffre, tout comme la vie sociale, et parfois aussi la carrière professionnelle. Entretien avec le chercheur sur le sommeil Martin Meyer.

Texte et image: *Riccardo Turla, rédacteur*

© Image: Riccardo Turla

Spécialiste du sommeil actif à Bâle, Dr Martin Meyer élabore un emploi du temps recommandé pour les journées de travail de nuit.

À Bâle, le Centre de chronobiologie rattaché aux cliniques psychiatriques universitaires est l'un des principaux centres mondiaux de recherche sur le sommeil. Cette discipline n'étudie pas seulement les troubles du sommeil, mais aussi l'horloge interne qui rythme le sommeil et la plupart des processus métaboliques.
Le sommeil est principalement régulé par deux facteurs : la fatigue diurne – combien de temps on reste éveillé – et l'horloge interne (dans le jargon technique, le rythme circadien). Selon cette horloge interne, le cerveau déclenche en secrétant des hormones le sommeil le soir et le réveil le matin. Travailler de nuit représente donc un défi particulier pour l'être humain, qui doit alors faire exactement le contraire de ce que son cerveau ordonne.
Chronobiologiste, le docteur Martin Meyer, nous a éclairés sur les problèmes, les défis, les stratégies et les mesures à prendre dans le cadre d'un travail de nuit.

Docteur Meyer, les hôpitaux travaillent eux aussi 24 heures sur 24. Comment les établissements médicaux le gèrent-ils ?
Chaque médecin assistant qui travaille en équipe fait l'objet d'un contrôle

de santé permanent, en particulier les personnes souffrant de diabète, d'hypertension et de surpoids, et les personnes plus âgées. Ces facteurs de risque, pénibles pour le travail par quarts, sont pris en compte dans l'évaluation. En particulier les personnes de plus de 50 ans ont certes plus d'expérience de la vie et savent où sont leurs limites, mais elles s'adaptent moins bien au travail de nuit. Elles dorment moins bien et moins souvent de jour, et récupèrent donc moins bien d'un travail de nuit. Nous recommandons de ne plus faire de travail de nuit à partir de 50 ans.

Quels sont les facteurs externes à prendre en compte ?
Un trajet plus long pour se rendre au travail, une deuxième profession, des obligations privées et sociales constituent une charge particulière et déterminent en partie l'aptitude des médecins assistants à travailler de nuit.

Quels effets secondaires typiques constate-t-on pendant la journée chez les personnes travaillant de nuit ?
Les effets secondaires sont très individuels. Quand on dort le jour, on est plus fatigué, plus irritable, on a de mal à se concentrer, on a plus souvent des maux de tête et des troubles de l'appétit que d'habitude, ce sont les observations de la médecine du sommeil. Les conséquences sont souvent

« On est plus fatigué, plus irritable, on a de mal à se concentrer, on a plus souvent des maux de tête et des troubles de l'appétit »

le manque de motivation et la dépression, la consommation de somnifères et d'alcool, l'obésité. En outre, certaines personnes souffrent de stress social, car leur vie sociale est affectée par le travail de nuit. Le travail du week-end et pendant les jours fériés complique encore la situation.

Y a-t-il des maladies plus fréquentes chez les personnes travaillant de nuit ?
Il y a davantage de cas de cancer, en particulier de cancer du sein, d'obésité, d'hypertension, de diabète et de démence. Mais aucune étude n'a prouvé jusqu'ici une causalité, c'est-à-dire un lien expliqué.

Quels sont les risques professionnels auxquels

« C'est entre 4 et 6 heures du matin que la plupart des catastrophes arrivent »

il faut s'attendre pendant un travail de nuit ?
La mémoire, la concentration sont réduits, le pire étant entre 4 et 6 heures du matin. C'est pendant ces deux heures que la plupart des catastrophes arrivent. Les erreurs et mauvaises décisions se multiplient. Il serait plus sage de fixer le changement d'équipe à 4 heures au lieu de 6 heures. Le retour à la maison aussi constitue un danger.

Qu'est-ce que l'employeur devrait enseigner aux personnes travaillant de nuit ?
Qui rentre à la maison après un travail de nuit doit clairement savoir que le risque d'accident croît en raison de la somnolence et de l'inattention. Ce risque augmente avec l'âge. Nous recommandons de faire une sieste avant de partir, surtout si le trajet de retour est long. À cause de la monotonie, une heure de conduite sur autoroute, c'est le pire. Je recommanderais aussi : formez votre personnel pour qu'il comprenne bien qu'il n'est pas toujours fonctionnel en travaillant la nuit. C'est une période exigeant une protection particulière, car il y a plus d'erreurs et

« Formez votre personnel pour qu'il comprenne bien qu'il n'est pas toujours fonctionnel en travaillant la nuit »

plus de prises de risques. Plus on est fatigué, plus on est impulsif. On ne change pas sa boussole morale, mais on fait des erreurs, on prend de mauvaises décisions, une sorte de diminution de la capacité de décision. De plus, il est beaucoup plus fréquent de ne pas remarquer ses propres erreurs, l'autoévaluation est très peu critique. Dans les hôpitaux, des procédures standards spéciales existent pour la nuit : chaque action doit être contrôlée et il faut s'en tenir strictement au protocole.

Quid de la conscience professionnelle et de la ponctualité ?
Les personnes travaillant par quart sont en général très ponctuelles et consciencieuses. Qui n'arrive pas au travail à 6 heures mais seulement à 8 heures se rend très impopulaire au sein de l'équipe. La ponctualité n'est en principe jamais un problème.

Quelles sont les astuces permettant de bien préparer le travail de nuit ?
La veille du travail, c'est une aide de

Les recommandations du chercheur de sommeil

A ceux qui rentrent chez soi le matin après un travail de nuit, Dr. Meyer recommande de porter des lunettes de soleil pour éviter que la lumière du jour ne décale encore plus la phase de sommeil. Si le trajet pour se rendre au travail est long, il serait mieux de faire une sieste avant de partir. De nuit, on a souvent envie de sucreries ou de « grignoter », c'est-à-dire de picorer en permanence. Pour réduire le risque de surpoids, les personnes qui ne travaillent qu'une ou deux nuits de suite devraient respecter leur rythme alimentaire habituel et renoncer au grignotage permanent. En revanche, si la personne travaille trois nuits consécutives ou plus, il faut décaler les rythmes alimentaires en fonction des horaires de travail, c'est-à-dire prendre un petit-déjeuner la veille au soir et un vrai repas au milieu du travail de nuit.

Ce que fait Garanto

Pour Garanto aussi, les indications du chercheur sur le sommeil sont nouvelles et montrent qu'elles seront très importantes pour la protection de la santé de nos membres. Nous restons attentifs et portons une attention particulière à la santé des membres de l'OFDF travaillant de manière irrégulière.
Ne plus travailler de nuit dès 50 ans était une exigence importante du plan social. Jusqu'ici, nous n'avons pas obtenu grand-chose lors des discussions, car l'argument selon lequel les jeunes en paieraient le prix revient sans cesse. Mais l'exigence du plan social selon laquelle le temps de repos entre deux quarts doit durer au moins 11 heures fait son chemin. Grâce aux déclarations convaincantes du chercheur sur le sommeil, cette revendication a plus de poids.
Par le passé, de nombreuses possibilités étaient ouvertes au sein de l'AFD aux personnes ne pouvant plus travailler de nuit pour des raisons de santé. Jusqu'ici, elles bénéficiaient de la recherche de solutions individuelles. Il est clair que Garanto suivra aussi ce sujet.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

« Nous recommandons de faire des pauses actives, c'est-à-dire de bouger régulièrement au grand air et se libérer la tête. »

boire du café, ingérer de la caféine. Si le protocole le permet, il faut aussi s'accorder une « turbo sieste » pendant la nuit. Sinon, il faut rester actif en permanence pour que le corps ne ralentisse pas. Nous recommandons de faire des pauses actives, c'est-à-dire de bouger régulièrement au grand air et se libérer la tête. C'est ainsi que se dépassent les crises.

Comment jugez-vous la situation du personnel plus âgé quand il est confronté pour la première fois dans sa viel professionnelle au travail de nuit ?
Pour lui, le travail de nuit représente un changement gigantesque. Non seulement pour sa santé, mais aussi pour

« Le travail de nuit représente un énorme changement du rythme de vie, non seulement pour soi, mais aussi pour tout son entourage. »

tout son entourage. Le Suisse moyen vit en couple, a des obligations privées, des amis. Tout cela disparaît. C'est un énorme changement du rythme de vie - pour tout le système social. Les thérapeutes disent que la phase de transition dure généralement plusieurs mois. C'est un processus impossible à parcourir en quelques jours.

Quel emploi du temps recommanderiez-vous la journée avant le travail de nuit ?
Les personnes travaillant de 5h à 12h qui commencent ensuite à travailler de nuit dès 22h sont confrontées à une difficulté : en mangeant à midi après le travail, elles ont du mal à dormir ensuite. Mais il serait important de dormir de 13 à 16 heures par exemple. Avant le travail de nuit, il devrait y avoir un souper et, si possible aussi une « turbo sieste ». Par contre, les personnes travaillant plusieurs nuits de suite devraient décaler leur emploi du temps, notamment le sommeil et les heures de repas, en fonction des heures de travail. Cela signifie « dîner » au milieu du travail et ne se coucher qu'en fin de matinée, mais dormir plus longtemps.

« Il est important de passer du temps à l'extérieur pour se laisser à nouveau guider par la lumière et soutenir son horloge interne. »

Quelle est la meilleure façon de récupérer du travail de nuit pour un bon retour à la normale ?
Je recommande une activité physique légère plutôt que de rester allongé, comme la marche, le vélo ou le jardinage ; entretenir des contacts sociaux, manger régulièrement, se détendre. Il est important de passer du temps à l'extérieur pour se laisser à nouveau guider par la lumière et soutenir son horloge interne.

Quels sont les signaux d'alarme typiques indiquant que la personne souffre du travail de nuit ?
La fatigue, les troubles du sommeil, l'insomnie, l'augmentation de la consommation d'alcool, l'irritabilité, le manque d'énergie, la tendance dépressive et l'évitement des contacts sociaux.

Une attitude positive est-elle importante pour mieux gérer le travail de nuit ?
Une attitude fondamentalement positive vis-à-vis de la nuit aide certainement. Souvent, la motivation est monétaire, car le travail de nuit est mieux

« La surveillance de la santé est donc importante, par un médecin spécialement formé à cet effet et qui peut dire de manière concluante que le travail en équipe n'est plus indiqué pour la personne »

rémunéré. C'est important et juste, mais en même temps cela incite à travailler davantage la nuit, ce qui peut aussi mal tourner. La surveillance de la santé est donc importante, par un médecin spécialement formé à cet effet et qui peut dire de manière concluante que le travail en équipe n'est plus indiqué pour la personne. Il est important de ne pas avoir de désavantages professionnels pour le personnel lorsqu'un médecin dit que le travail de nuit n'est plus supportable pour quelqu'un.

Le Conseil des États laisse-t-il tomber les femmes ?

Après l'acceptation d'AVS 21 le 25 septembre, les partis bourgeois ont promis que le relèvement de l'âge de la retraite des femmes serait compensé par des améliorations au niveau de leur prévoyance professionnelle. Pas sûr qu'ils tiennent leur promesse. Les syndicats demandent un supplément de rente financé de manière solidaire.

Texte : Riccardo Turla, rédacteur

La réforme de la prévoyance professionnelle est à bout touchant. Le bilan intermédiaire de l'été ne laissait rien présager de bon, en particulier pour les bas revenus : certes, ils auraient obtenu un supplément de rente, mais finalement en le finançant eux-mêmes par la hausse de leurs cotisations. Ce qui implique moins d'argent à la fin du mois jusqu'à la retraite.
L'USS a critiqué la proposition du Conseil des États sur deux points : premièrement, la LPP deviendrait massivement plus chère. Deuxièmement, son financement solidaire serait renversé. « Pour les femmes touchant de bas salaires, la LPP n'est guère abordable », déclare le président de l'USS Pierre-Yves Maillard. Pour rappel, les femmes reçoivent en moyenne un tiers de rente en moins que les hommes, car elles travaillent plus souvent à temps partiel. Avec la correction du Conseil des États, ce qu'elles doivent recevoir de plus, elles le paient de leur poche. En contrepartie, elles doivent bientôt travailler un an de plus suite au récent oui à AVS 21. Les syndicats exigent que les bourgeois tiennent leur promesse et améliorent le projet en faveur des bas revenus.

Taux d'intérêt minimal LPP
Le 12 octobre, le Conseil fédéral a annoncé que le taux d'intérêt minimal pour la prévoyance professionnelle resterait à 1 %, ce qui avec le renchérissement actuel signifie au final un taux d'intérêt négatif. Certes, l'objectif à long terme est que le taux d'intérêt dépasse le renchérissement, comme le précise la Commission LPP dans sa déclaration du 30 août dernier, mais les caisses de pension doivent aussi faire les provisions nécessaires, ce qui se répercute sur le taux d'intérêt. L'USS demande au contraire une augmentation du taux d'intérêt minimal. En fin de compte, c'est aux différentes caisses de pension et à leurs commissions paritaires de fixer le taux d'intérêt pour leurs assurés.

Réduire la déduction de coordination
Présidente de Garanto, Sarah Wyss s'exprime ainsi sur la révision de la LPP : « Cette réforme touche en particulier les femmes travaillant à temps partiel et celles qui touchent un bas salaire, car un tiers des femmes n'a que l'AVS. Et pour celles qui touchent une rente LPP, elle atteint en moyenne la moitié de celle des hommes. La réforme de l'AVS se fait donc sur le dos des femmes ayant un emploi à temps partiel, un bas salaire et beaucoup de travail de care non rémunéré. C'est aussi l'avis de nombreuses personnes en Suisse. Le résultat très serré de la votation le prouve. Il appartient désormais au parlement de débloquer enfin la révision de la LPP, et de trouver une véritable amélioration pour ces groupes précisément. Le travail à temps partiel et les emplois multiples doivent être mieux assurés ».

Compensation du renchérissement des rentes PUBLICA : les choses commencent à bouger…

Attendue et réclamée depuis des lustres par les retraité-e-s, la compensation du renchérissement des rentes PUBLICA revient sur le tapis avec une inflation générale actuelle de 3,5 %. Garanto a déjà abordé le sujet en mai dernier lors de l'entretien avec le Conseiller fédéral Ueli Maurer sur les salaires 2023. Entre-temps, un groupe de travail OFPER / associations du personnel de la Confédération a fait une analyse.

Une chose est claire : PUBLICA ne peut pas prendre en charge une compensation du renchérissement, ses paramètres et sa fortune ne le permettant pas. C'est donc à l'employeur, donc au Conseil fédéral, d'adapter les rentes.

En 2010, le Conseil fédéral s'y est refusé, en se basant sur des taux d'inflation modérés et une détérioration de la situation financière de la Confédération. Par le passé, les taux de conversion trop élevés ont entraîné une redistribution des personnes actives vers les rentes. Elle n'a pas été entièrement compensée par la dernière adaptation des paramètres techniques. La position de l'OFPER est que le renchérissement doit augmenter sur une période plus longue pour justifier une compensation complète.

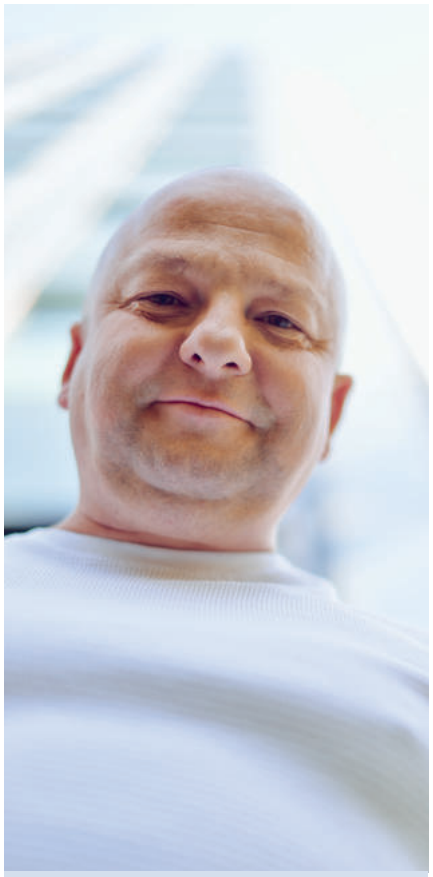
Dans le cadre des négociations salariales le 7 novembre, nous interpellerons à nouveau le Conseiller fédéral Ueli Maurer. Garanto s'engagera avec véhémence pour une compensation rapide du renchérissement sur les rentes PUBLICA.

Heidi Rebsamen

Rencontre avec un « petit homme sans importance »

Après de gros soucis de santé, Pierre-Alain Rey a redécouvert le bonheur grâce aux petites choses.

Interview : Riccardo Turla



© Image: Riccardo Turla

Pierre-Alain Rey
Originaire de Fribourg, Pierre-Alain a travaillé surtout à Genève, mais aussi plusieurs années à Interlaken, Liestal et Berne. Dans son parcours, il a assumé quasiment tous les rôles possibles, dont l'apogée a été son poste de chef de renseignement de la région Genève. Il habite en France à cause des loyers trop hauts en ville. Aujourd'hui, il est employé comme analyste de risques auprès de la Direction de Genève.

Pierre-Alain, depuis combien de temps es-tu inscrit au syndicat ?
J'ai toujours été syndiqué. Quand je suis arrivé en 1994, le chef de poste te demandait sous contrainte de te syndiquer. Tu n'avais pas le choix (rires). C'était la FSPD (Fédération Suisse du personnel des douanes), puis Garanto (dès 2002). Il y a un principe important pour moi, c'est la fraternité et la solidarité. Et la force d'un groupe est supérieure à la somme des individus qui le compose.

Tu as reçu l'appui juridique de Garanto en 2021. Comment ça s'est passé ?
C'était à cause de mon contrat de travail. J'ai contacté le secrétariat et j'ai reçu des conseils juridiques par l'avocat de Garanto qui m'ont permis de faire des choix, mais pour moi c'était important de me défendre moi-même. Cela concernait mon âge de retraite, et les caisses de pension n'avaient pas été payées à cause d'une erreur de système pendant les premiers mois de la transformation. A la fin, tout le monde s'en est bien ressorti.

C'est arrivé après une période très difficile. Raconte-nous stp.
J'ai fait un AVC en 2018. J'ai arrêté six mois, puis j'ai repris à 10–15 %, mais j'ai fait une sévère dépression pendant plus de six mois, une conséquence typique de l'AVC. Elle a été beaucoup plus dure à surmonter que l'AVC. Je suis revenu au travail et j'ai eu besoin de me prouver que j'arrivais à faire quelque chose. Donc, j'ai fait un CAS à Genève intitulé « Bonheur dans les organisations ». J'ai mené un travail de transformation personnelle très profond. Et j'ai senti le besoin de regagner ma valeur.

Quelle a été, pour toi personnellement, la période la plus intéressante du point de vue syndical ?
On a eu des luttes en 2002 aux débuts de Garanto, où tout le syndicat était à Berne devant la Chancellerie à manifester pour les salaires et les classes de traitement. On était 200, 300 gardes-frontière. Les politiciens rentraient dans la salle pour discuter des classes salariales. Nous sifflions, c'était la contestation. L'atmosphère était particulière parce qu'il y avait la solidarité. C'était la plus belle période. Je crois que cet esprit a disparu aujourd'hui.

Et du point de vue professionnel ?
Ce travail est toujours intéressant. Actuellement, la période est très intéressante en termes humains. Je ne connais personne qui n'est pas touché. Cette réorganisation, c'est une richesse incroyable, une période clé. Je suis très positif. Mon CAS sur le bonheur m'a permis de mettre en place des choses dans mon équipe. J'ai instauré le « café bonheur » : tout le monde posait les portables et agendas pour se retrouver. J'essaye de faire en sorte que les gens soient bien. J'aime beaucoup cette citation de Marc Aurèle : « Le bonheur de votre vie dépend de la qualité de vos pensées ».

Qu'espères-tu pour les prochaines années ?
Aujourd'hui, beaucoup de décisions dans les restructurations sont prises par des théoriciens, sans qu'on laisse assez l'opportunité aux gens de la pratique et de la technique de s'exprimer. J'espère qu'ils seront davantage écoutés. Mais je suis sûr qu'on va tous apprendre et grandir de nos différences : les organisations, les managers, collègues, et partenaires externes.

L'ORCPP doit s'appliquer à l'ensemble du personnel opérationnel

Le 26 août, le comité central s'est réuni à Olten

Fin août, Garanto attendait avec impatience la publication du projet du Conseil fédéral concernant la nouvelle loi sur les douanes. Notre présidente Sarah Wyss a dirigé la séance du comité central en faisant référence à cette actualité.
À l'unanimité, le comité central a décidé de ne pas intervenir auprès de la direction de l'OFDF concernant l'adaptation de l'ordre de service ZWANG dans le domaine des fouilles corporelles. Le CD OFDF avait agi en raison d'une certaine routine et d'une augmentation des plaintes civiles ainsi que d'un jugement du Tribunal fédéral. Il faut donc désormais un rapport précis lors des fouilles corporelles et évaluer la proportionnalité de ces fouilles au cas par cas. Décision a aussi été prise à l'unanimité que Garanto doit convaincre l'OFDF d'étendre l'ORCPP (Ordonnance sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel) à toutes les personnes du domaine de direction Opérations. Dans sa forme actuelle, l'ancien Cgfr est explicitement mentionné dans l'ORCPP.

Prévenir les déficits
Pour le budget 2023, le comité central a décidé de maintenir les cotisations des membres à leur niveau actuel, mais de limiter les éditions du magazine à quatre par an pour des raisons de coûts. La raison de cette mesure est que Garanto doit gérer désormais d'importants déficits structurels. Il a également été demandé d'élaborer un règlement financier, qui a été discuté lors de la dernière réunion du CC du 21 octobre (après le bouclage du magazine).

Riccardo Turla, rédacteur

BOÎTE À SOUCIS

Déclaration personnelle sur l'armement

Nous avons enregistré de nombreuses questions anonymes sur les préoccupations liées à l'armement, qui concernent beaucoup de monde. Diverses questions et remarques ont également été déposées au secrétariat central.
Contexte : ces derniers mois, un-e employé-e civil-e a à un moment donné lors d'un entretien confirmé son OUI ou NON à l'arme. Les personnes ayant dit OUI à l'armement ont été invitées à remplir une déclaration personnelle concernant l'arme à feu en tant que personnel Opération. Nous avons demandé au chef adjoint des opérations et au chef de la douane Nord-est Thomas Zehnder de répondre aux questions les plus pressantes que nous avons reçues.
La première question concerne le contenu proprement dit de la déclaration. Réponse de Zehnder : ces questions de la déclaration personnelle se rapportent à un OUI à l'armement. En cas de NON, il ne faut pas remplir cette déclaration.
Autres questions : comment s'en sortir ensuite avec le port d'armes, et si un OUI à l'arme est défendable sans examen psychologique. Réponse de Zehnder : des examens psychologiques ne sont prévus que si des anomalies apparaissent en cours de service. La question sans doute la plus importante portait sur les conséquences professionnelles d'un NON à l'armement. Réponse de Thomas Zehnder : le directeur les a clairement communiquées, notamment dans le bulletin d'information du 1.12.21. Cela signifie qu'Allegra peut être suivie par les spécialistes de douane actuels même sans formation à l'arme à feu. Renoncer à la formation à l'arme à feu ou un manque d'aptitude à la suivre n'a aucune conséquence pour le personnel concerné en termes de grade, de salaire ou de domaine d'affectation. Les situations personnelles particulières seront comme jusqu'ici discutées individuellement avec l'employé-e.
Si les supérieurs hiérarchiques s'expriment personnellement de manière négative sur la déclaration personnelle concernant l'armement ou annoncent un accord oral comme « nous te trouverons bien une place », les personnes concernées peuvent s'adresser à nous en toute confiance. Nous estimons ces méthodes inadéquates. Pour le lieu, nous demandons les employés de **toujours indiquer la région ou le mandataire** (p. ex. RE NORD / mandataire ARGOVIE). La dégradation et le domaine d'affectation n'entrent donc pas en ligne de compte.
Par contre, seul du personnel armé peut être engagé pour des missions mobiles (2 MadOFDF dans un véhicule) ou pour des contrôles de personnes dans le trafic des voyageurs. Mais il n'en résulte aucun changement du domaine d'affectation actuel ; au contraire, le domaine d'affectation des personnes concernées non armées ne peut pas être étendu à ces contrôles de personnes.
Autre fait : les supérieurs peuvent déplacer le domaine d'activité d'un-e employé-e (p. ex. en réduisant / concentrant les guichets), mais en proposant des alternatives raisonnables. Il serait faux d'utiliser ou de considérer la question des armes à feu comme un moyen de pression.

Ta boîte à soucix

Avertissement et réprimande : Quelle est la différence ?

Les avertissements et les réprimandes à l'encontre du personnel sont différents moyens de sanctionner les divers comportements fautifs des employé-e-s. Une aide juridique est indispensable, en particulier pour les réprimandes et les mesures disciplinaires qui en découlent.

Texte : Heidi Rebsamen

Il arrive que G.M. s'exprime de manière très directe au travail. Après plusieurs entretiens, des supérieurs hiérarchiques formulent dans la convention d'objectifs l'attente que G.M. améliore son comportement.
Il reçoit finalement un avertissement au sens de l'art. 10, al. 3 de la loi sur le personnel de la Confédération. Il lui est reproché un comportement et un ton inappropriés avec les partenaires de la douane, les supérieurs et le personnel. L'avertissement contient des attentes et des mesures claires auxquelles il doit désormais se conformer. De plus, il est menacé de licenciement en cas de nouveau comportement négatif jugé grave.
Le membre s'adresse à Garanto pour examen de l'avertissement. Car si l'avertissement ne remplit pas les conditions formelles, le dépôt d'un recours auprès du Tribunal administratif fédéral qui pourrait déclarer l'avertissement non valable est possible. En règle générale, l'avertissement est reçu par écrit. Les faits y sont décrits, les attentes et les mesures formulées, de même que les conséquences en cas de nouveau comportement fautif.
Dans le droit du personnel de la Confédération, la réprimande constitue la mesure disciplinaire. La procédure disciplinaire est précédée d'un manquement aux obligations professionnelles. Si la personne supérieure hiérarchiquement constate un tel manquement, une enquête disciplinaire suit. Souvent, la décision de la procédure disciplinaire mentionne le mot « réprimande » comme mesure proprement dite.
Membre, F.D. s'adresse à Garanto parce qu'elle n'est pas d'accord avec les mesures prises à la suite de l'enquête disciplinaire. Il lui est reproché d'avoir porté atteinte aux intérêts de l'Administration des douanes pendant son temps libre, d'avoir négligé ses obligations professionnelles et d'avoir enfreint l'obligation d'annonce. Elle refuse notamment d'être transférée sur un autre lieu de travail. Lors d'une mesure aussi grave, le personnel obtient souvent le droit d'être entendu. Ce qui signifie qu'il peut expliquer pourquoi il n'est pas d'accord et plaider pour une atténuation. Une aide juridique est alors indispensable. Garanto fournit volontiers les coordonnées d'un-e avocat-e pour l'exposé juridique.

EN BREF

Avertissement
Un avertissement est prononcé lorsque la personne employée ne respecte pas ses obligations contractuelles ou légales, ou en raison de manquements dans ses prestations ou son comportement.

Blâme (réprimande sévère)
Dans l'administration fédérale, une telle mesure est une mesure disciplinaire. Elle est prise lorsque la personne employée ne respecte pas ses obligations professionnelles et qu'une enquête disciplinaire doit donc être menée.

All'UDSC hanno trovato una soluzione per l'incombente crisi energetica.

© Sigel

Canicole: uniformi e giubbotti antiproiettile pesano sulla salute

Le temperature eccezionali registrate questa estate hanno portato alla luce un problema non indifferente: i disagi creati dall'obbligo di indossare l'uniforme e il giubbotto antiproiettile. Al di là delle esigenze di servizio che non prevedono la possibilità di pianificare liberamente pause e riposo, la questione del materiale non può essere ignorata. È, infatti, scientificamente provato che un'esposizione prolungata a temperature elevate e i turni di notte incrementano il rischio di tumori vari.

Testo: *Riccardo Turla, redattore*

Garantire la sicurezza e la salute del personale è uno degli obblighi del datore di lavoro. Con la fusione dei due profili professionali in seno all'UDSC, sono soprattutto gli ex specialisti di dogana a doversi confrontare con i vincoli della sicurezza. L'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile era ed è per molti di loro un rospo difficile da ingoiare. Le guardie di confine recriminano che da quest'anno è scattato l'obbligo di portarlo costantemente. Ma se le guardie di confine conoscevano fin dall'inizio le condizioni di lavoro che prevedevano che il giubbotto antiproiettile faccia parte dell'uniforme, non si può dire altrettanto per gli ex specialisti di dogana, che faticano non poco a portarsi appresso questo peso – in senso più proprio che figurato.

Non è solo una questione di abitudine, ma anche di salute. Secondo uno studio condotto dal Dipartimento di scienze e salute dello Stato canadese del Québec tra 3589 agenti di polizia, a lungo termine il fatto di portare il giubbotto antiproiettile e altri equipaggiamenti, come il cinturone con manette e pistola, nello svolgimento di determinate attività favorisce l'insorgere di dolori lombari.

Fortunatamente i nuovi giubbotti antiproiettile in dotazione del personale dell'UDSC pesano circa un terzo meno rispetto a quelli della polizia canadese, e sono anche più leggeri rispetto a quelli usati in passato dal Cgcf (poco meno di 2,7 kg rispettivamente 3 kg). Davanti a queste cifre, le collaboratrici e i collaboratori interessati non esprimono critiche eccessivamente negative riguardo il peso dei GAP. Del resto, sembra che alcuni impiegati all'aeroporto ginevrino, come riferito indirettamente alla redazione, apprezzino la sensazione di stabilità del torace garantita dal giubbotto.

© Foto: Riccardo Turla

Giubbotto antiproiettile: il nuovo modello (a sinistra) pesa circa 400 g meno di quello precedente (a destra).

Servirebbero materiali termoregolanti

Le prolungate ondate di caldo, ormai ricorrenti, hanno evidenziato un altro problema urgente: indossare per ore l'uniforme completa (incluso il giubbotto antiproiettile) a una temperatura oltre i 30° C mette il fisico fortemente sotto pressione. Una vera e propria sofferenza per chi deve svolgere controlli all'esterno per un'intera giornata. Alcuni specialisti di dogana e sicurezza dei confini hanno espresso considerazioni interessanti.

La prima domanda da porsi è: «È possibile migliorare i tessuti in modo tale che riescano a raffreddare sufficientemente il corpo durante un'ondata di calore prolungata?». Secondariamente, l'UDSC non potrebbe adottare ulteriori misure per limitare al massimo i carichi per la salute del personale?

Le collaboratrici e i collaboratori dell'UDSC propongono alcuni provvedimenti di facile attuazione, a cominciare dai materiali. Ora le giornate sono caratterizzate da temperature miti ma ricordiamo che quest'anno la colonnina di mercurio ha superato ampiamente per settimane i 30° C, raggiungendo picchi di 37° C. «A partire da una temperatura di 25 gradi, ci ritroviamo costantemente in un bagno di sudore». Uno dei problemi principali sembra essere provocato da un capo irrilevante come la polo indossata sotto il giubbotto antiproiettile. «La nuova polo ci fa sudare molto di più rispetto alla maglietta che indossavamo in passato. Mi provoca irritazioni cutanee che non ho mai avuto prima», racconta una collaboratrice romanda. Stando alle segnalazioni, i casi di irritazioni cutanee e funghi hanno aumentato. Non tutti i nuovi tessuti assicurano una termoregolazione adeguata e il fisico ne risente, come affermano alcuni: «Quando lavoro quattro o cinque giorni di seguito al caldo, arrivo ad un punto dove non ce la faccio più».

Sembra insomma che tutti desiderino materiali migliori dal punto di vista della termoregolazione. Un'esigenza

Minergie spesso inadeguato alla canicola

Diversi edifici recentemente costruiti o ristrutturati dall'Amministrazione doganale secondo i principi Minergie presentano una grave lacuna: nelle giornate più calde fanno registrare al loro interno temperature addirittura superiori a quelle esterne. Negli anni 1990 gli edifici Minergie con le loro ampie finestre sono stati concepiti per evitare la dispersione di calore e garantire temperature interne gradevoli anche in inverno. Questi principi non hanno però tenuto sufficientemente conto del riscaldamento climatico. Negli ultimi anni è infatti emerso che in estate il ricircolo d'aria calda non è sufficiente. Una soluzione potrebbe essere quella di tenere le tapparelle abbassate e di ridurre irraggiamento solare, ad esempio con degli alberi.

che molti collaboratori e collaboratrici esprimono anche in merito ai pantaloni visto che le gambe hanno una funzione importante a livello di raffreddamento corporeo.

L'importanza delle pause cresce

Questa estate si è rivelata molto utile anche la possibilità di fare pause brevi e frequenti o di cambiare a rotazione posto di lavoro per togliere l'uniforme e trovare un po' di refrigerio. Ovviamente ciò era ammesso solo a condizione di non avere contatti con terzi e di rispettare le prescrizioni di sicurezza.

La tutela della salute non si limita all'attività professionale ma si estende anche alle pause. Chi lavora più giorni al caldo raggiunge in fretta i propri limiti. Una soluzione potrebbe essere quella di adeguare il piano di lavoro in base alle previsioni meteo.

Un altro problema è per molti l'impossibilità di bere a sufficienza. In servizio non è sempre facile prevedere come si svolgerà la giornata e capire se sarà possibile fare pause per dissetarsi e rinfrescarsi tanto più che, ricordiamolo, sulla strada non ci sono impianti di climatizzazione come negli uffici. In periodi di canicola uno specialista di dogana e sicurezza dei confini ha bisogno di bere 3–5 litri di acqua al giorno. Purtroppo, si trova a dover usare borracce standard non sufficientemente capienti e spesso deve attendere ore prima di poterle riempire.

Maggiori rischi di tumore a causa del caldo e dei turni di notte

Il problema è particolarmente urgente per le donne. Una di loro ci racconta di aver acquistato un reggiseno particolare, traspirante e antisudore per cercare di ovviare al problema della traspirazione. Il problema è sentito perché lavorare a temperature elevate aumenta il rischio di tumore al seno. Secondo uno studio condotto in Spagna su vasta scala nel febbraio 2021 dall'Associazione americana per le ricerche tumorali (AACR), la maggiore esposizione al calore ha un influsso diretto sull'aumento dei casi. Per quanto moderati, questi effetti sono statisticamente documentati: a temperature più elevate, le diagnosi tumorali aumentano leggermente ma inequivocabilmente. L'aumento non riguarda solo le donne ma anche gli uomini e include diverse forme tumorali oltre al tumore al seno. Se alle ondate di calore come quella del 2022, sempre più frequenti per effetto dei cambiamenti climatici, si aggiunge l'obbligo di indossare un'uniforme e un giubbotto antiproiettile in tessuti non termoregolanti, c'è poco da stare tranquilli. Tanto più che la professione include un altro fattore di rischio: i turni di notte.

Come spiegato nel reportage, il fatto di lavorare di notte aumenta determinati fattori di rischio. È evidente che il lavoro come tale non può essere cambiato: è una professione dura. Si può però intervenire a livello di condizioni quadro. La prevenzione non deve limitarsi alle visite mediche svolte con maggiore frequenza: deve passare anche dalla scelta di materiali e tessuti adeguati, da una migliore organizzazione delle pause con possibilità di bere o mangiare e, non da ultimo, da una riduzione ponderata del lavoro notturno soprattutto per il personale con più di 50 anni.

Was macht Garanto

Garanto hat das Thema Arbeiten bei extremer Hitze und Kälte an der diesjährigen Info-Konferenz der GL-BAZG mit den Personalverbänden eingegeben. Vizepräsident und Grenzwächter Daniel Gisler fordert einen Plan für Ausnahmereglungen bei extremer Hitze/Kälte. Dies beinhaltet auch Abweichungen vom Trage-Obligatorium der Schutzweste.

Die anderen erwähnten gesundheitlichen Aspekte diskutieren wir im Rahmen der Sozialplanverhandlungen. Insbesondere hat Garanto die Wiedereinführung von zwei Stunden Sport pro Woche auf Arbeitszeit eingegeben. Diskussionen rund um die Einsatzplanung beinhalten auch den Einbezug von sozialen Kriterien oder die Forderungen nach der Vereinbarkeit Beruf und Familie/Privatleben.

Heidi Rebsamen

LA PAROLA ALLA PRESIDENTE

La tutela della salute riguarda chiunque

Negli ultimi tempi non manca certo la carne al fuoco sia sul piano politico che negoziale. Ogni giorno Garanto si batte con voi e per voi. Al momento stiamo lavorando a pieno regime per ottenere un buon piano sociale. Abbiamo già decine di ore di negoziati alle spalle e speriamo di potervi presentare presto i risultati.

Nel frattempo, anche la legge sulle dogane è finalmente arrivata sui banchi del Parlamento accompagnata da un messaggio di oltre 430 pagine: disposti e disposti che bisogna adeguare, paragrafi e paragrafi che a prima vista sembrano inutili ma che invece hanno un influsso importante sulla dogana, sulla sicurezza dei confini e, non da ultimo, sul vostro lavoro quotidiano. Anche per questo Garanto è particolarmente attivo su questo fronte.

Tra gli altri temi che ci occupano, cito i cambiamenti climatici, nello specifico le temperature estreme che abbiamo vissuto questa estate. Sono fenomeni che ci fanno capire quanto sia importante proteggere la salute di tutti, in particolare quella di coloro che lavorano all'esterno con qualsiasi tempo. .

Sarah Wyss, presidente

Fonti

- Douma, Nabiha Benyamina, 2019: «Epidémiologie de la lombalgie et qualité de vie chez les policiers du Québec»
- American Association for Cancer Research, 2020: «Occupational Heat Exposure and Breast Cancer Risk in the MCC-Spain Study» .

Con il lavoro notturno salgono i rischi di salute e altro

Lavorare di notte non è adatto praticamente a nessuno, e non solo per motivi di salute. Eppure, circa un quinto dei dipendenti in Svizzera lavora regolarmente di notte, soprattutto nel settore della sanità, della polizia e dei servizi di sicurezza. A risentirne sono la psiche, la vita sociale e, in alcuni casi, anche la carriera professionale. Ne parliamo con il dottor Martin Meyer, ricercatore in cronobiologia.

Testo e foto: *Riccardo Turla, redattore*

Il dottor Martin Meyer, cronobiologo a Basilea, consiglia come organizzare la giornata quando si presta lavoro notturno.

Il Centro di cronobiologia di Basilea, che fa parte della Clinica psichiatrica universitaria, è uno dei centri leader a livello mondiale per la ricerca sul sonno. Oltre ai disturbi del sonno, questa disciplina studia l'orologio interno degli esseri umani che stabilisce il ritmo del sonno e della maggior parte dei processi metabolici.
Il sonno è regolato principalmente da due fattori: il tempo di veglia (quanto tempo restiamo svegli) e l'orologio interno (in gergo: ritmo circadiano). Secondo il nostro orologio interno, la sera il cervello rilascia ormoni per addormentarsi la sera e risvegliarsi al mattino. Ecco perché il turno di notte è una sfida particolare: il corpo fa esattamente il contrario di ciò che gli ordina il cervello. Il cronobiologo Martin Meyer ci ha illustrato i problemi, le sfide, le strategie e le misure efficaci legate ai turni di notte.

Dottor Meyer, anche gli ospedali lavorano 24 ore su 24. Che provvedimenti adottano le strutture mediche?
Tutti i medici assistenti che fanno il turno di notte sono sottoposti a un controllo sanitario continuo, soprattutto quelli che soffrono di diabete, ipertensione e sovrappeso e quelli più anziani. Si tratta di fattori di rischio specifici per il lavoro a turni che vengono inclusi nel-

la valutazione dell'idoneità. Gli ultracinquantenni, in particolare, hanno sì una maggiore esperienza di vita e conoscono i propri limiti, ma si adattano anche meno al lavoro notturno dal punto di vista psicofisico. Dormono meno e male durante il giorno e recuperano meno bene dopo un turno di notte. A livello medico, si consiglia quindi di non fare turni di notte dopo i 50 anni.

Quali fattori esterni devono essere presi in considerazione?
Un lungo tragitto casa-lavoro, un secondo impiego e obblighi privati o sociali rappresentano un carico particolare e sono presi in debita considerazione nella valutazione dell'idoneità del personale ai turni di notte.

Quali sono gli effetti collaterali tipici che si possono osservare di giorno nelle persone che fanno il turno di notte?
Gli effetti collaterali variano molto da persona a persona. Quando si dorme durante il giorno, si è più stanchi, più irritabili, ci si concentra meno e si soffre con maggiore frequenza di mal di testa e disturbi dell'appetito. Questo è per lo

«Quando si dorme durante il giorno, si è più stanchi, più irritabili, ci si concentra meno e si soffre con maggiore frequenza di mal di testa e disturbi dell'appetito»

meno quanto osserva la medicina del sonno, oltre a svogliatezza, depressione, consumo di sonniferi e alcol e sovrappeso. Inoltre, alcune persone soffrono di stress sociale perché la loro vita sociale risulta compromessa dal lavoro notturno. Il lavoro nei fine settimana e nei giorni festivi complica ulteriormente questa situazione.

Esistono tipi di malattie più frequenti tra i lavoratori che fanno i turni di notte?
L'incidenza di tumori, soprattutto al seno, sovrappeso, ipertensione, diabete e demenza aumenta fra coloro che fanno regolarmente turni di notte. Ma non ci sono studi che abbiano finora dimostrato un nesso di causalità, ossia una spiegazione medica della correlazione.

Quali sono i rischi a cui bisogna prestare particolare attenzione durante un turno di notte?
La memoria, la concentrazione e l'attenzione sono ridotte, soprattutto tra le 4

«Le ore dalle 4 alle 6 del mattino sono le ore in cui storicamente si riscontra una quantità sproporzionata di disastri»

e le 6 del mattino. Queste sono le due ore in cui storicamente si riscontra una quantità sproporzionata di disastri. Gli errori e le decisioni sbagliate, in queste ore, aumentano considerevolmente. Sarebbe molto più sicuro programmare i cambi di turno alle 4 del mattino anziché alle 6. Anche il rientro a casa presenta dei rischi. Chiunque torni a casa dopo un turno di notte deve sapere che il rischio di incidente dovuto al microsonno e alla disattenzione è molto più alto. Questo pericolo aumenta con l'età. Si consiglia di fare un pisolino prima di partire, soprattutto se il tragitto verso casa è lungo. Guidare per un'ora in autostrada presenta il rischio maggiore a causa della monotonia.

Cosa dovrebbero spiegare i datori di lavoro ai lavoratori in merito al turno di notte?
Ai datori di lavoro consiglio di far capire alle collaboratrici e ai collaboratori che

«Fate capire alle collaboratrici e ai collaboratori che durante il turno di notte avranno per forza dei cali di rendimento. Nei turni di notte bisogna essere molto prudenti.»

durante il turno di notte avranno per forza dei cali di rendimento. Nei turni di notte bisogna essere molto prudenti: si commettono molti più errori e si corrono molti più rischi. Più si è stanchi, più si diventa impulsivi: non si cambia la propria bussola morale, ma si commettono errori, si prendono decisioni sbagliate. Insomma, la capacità di prendere buone decisioni diminuisce e l'autovalutazione si fa acritica. Non si notano più i propri errori. Negli ospedali, ad esempio, esistono speciali procedure standard per la notte: ogni azione viene controllata sistematicamente e bisogna attenersi rigorosamente al protocollo per evitare disastri.

Che dire della coscienziosità e della puntualità?
Chi lavora a turno è di solito molto puntuale e coscienzioso. Se si presenta alle 8 invece che alle 6, fa presto a diventare impopolare nel team. Per questo la puntualità di per sé non si è mai rivelata un problema.

Quali trucchetti aiutano a preparare bene il turno di notte?
La sera, prima di iniziare il turno, si do-

I consigli del ricercatore in cronobiologia

Il dottor Meyer consiglia di indossare gli occhiali da sole quando si torna a casa la mattina dopo un turno di notte, in modo che la luce del giorno non ritardi ulteriormente la fase del sonno. Tra l'altro il tragitto per tornare a casa non deve essere troppo lungo. Se lo è, si consiglia di fare un pisolino prima di partire.
Si raccomanda anche di resistere al desiderio (tipico) di mangiare in continuazione piccole porzioni di dolci o spuntini di altro tipo per evitare il rischio di sovrappeso. Chi lavora solo per uno o due turni di notte consecutivi dovrebbe mantenere i propri ritmi alimentari abituali e astenersi da sbocconcellare in continuazione. Se si fanno tre o più turni consecutivi, invece, è opportuno modificare il ritmo in base all'orario di lavoro, cioè fare colazione la sera prima del turno di notte e consumare un pasto adeguato a metà.

Cosa fa Garanto

Le conclusioni dell'esperto del sonno insegnano qualcosa anche a Garanto. In particolare, spiegano quanto sia importante dormire per tutelare la salute. Questo ci incoraggia ulteriormente a impegnarci a favore della salute delle collaboratrici e dei collaboratori dell'UDSC che lavorano a turni irregolari.
Tra le nostre principali rivendicazioni a livello di piano sociale figura quella di rinunciare ai turni di notte per le persone che hanno più di 50 anni. Finora, su questo fronte, abbiamo ottenuto poco perché veniva sistematicamente fatto valere che questa decisione sarebbe andata a scapito dei giovani. Sembra invece aver più fortuna la richiesta di prevedere un turno di riposo di almeno 11 ore tra due turni anche perché le spiegazioni convincenti dell'esperto del sonno la pongono in una luce diversa.
Per le collaboratrici e i collaboratori che non possono più prestare turni di notte per motivi di salute, in passato l'AFD offriva numerose alternative al suo interno. Ora si cercano soluzioni individuali. Ovviamente Garanto rimane sul pezzo.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

vrebbe bere caffè, assumere caffeina. Se il protocollo lo consente, ci si dovrebbe concedere anche un pisolino durante la notte. Altrimenti, consiglio di rimanere sempre attivi per sollecitare il cervello a

«Consigliamo di fare pause attive, cioè muoversi all'aria aperta per rinfrescare la concentrazione.»

rimanere sveglio ed evitare che il corpo si spenga. Si possono fare pause attive, cioè muoversi all'aria aperta per rinfrescare la concentrazione. Questo aiuta a superare le crisi intermedie.

Come valuta la situazione di quei dipendenti che non sono più giovani e che si trovano per la prima volta ad affrontare i turni di notte?
Per loro, i turni di notte comportano un cambiamento enorme. Non solo in termini di salute. Tutto il loro contesto viene stravolto. Ricordiamo che lo svizzero medio vive di norma in una relazione, ha obblighi privati e amicizie, magari anche qualche attività sociale o sportiva. Con i frequenti turni di notte, vi deve rinunciare in gran parte. È un

«I turni di notte comportano un cambiamento enorme, non solo in termini di salute, ma anche per tutto il sistema sociale.»

cambiamento enorme nel ritmo della vita, per tutto il suo sistema sociale. Ne soffre anche chi gli sta vicino. Secondo i terapeuti, la fase di transizione ai nuovi ritmi dura di solito diversi mesi. È un processo che non può essere assimilato in pochi giorni.

Quale routine quotidiana consiglierebbe nei giorni in cui si lavora di notte?
Chi lavora dalle 5 alle 12 e poi inizia il turno di notte alle 22, incontra una difficoltà: se mangia a mezzogiorno dopo il lavoro, è probabile che abbia difficoltà a dormire, anche se sarebbe importante farlo per esempio almeno dalle 13 alle 16. Prima del turno di notte, dovrebbe cenare e, se possibile, fare un pisolino prima di iniziare il turno. Chi invece fa più turni di notte consecutivi dovrebbe far coincidere l'intero programma, in particolare gli orari del sonno e dei pasti, con gli orari di lavoro. Questo significa pranzare a metà del turno e andare a letto solo in tarda mattinata, ma dormire più a lungo.

Qual è il modo migliore per riprendersi dopo i turni di notte e tornare alla normalità quotidiana?
Invece di starsene sdraiati, cosa che si riscontra tipicamente fra le persone che lavorano spesso di notte, consiglio attività fisiche leggere come passeggiare, andare in bicicletta o fare giardinaggio; socializzare, mangiare regolarmente, rilassare lo spirito. È inoltre importante

«È importante trascorrere il tempo libero all'aria aperta per beneficiare della luce e sostenere l'orologio interno.»

trascorrere il tempo libero all'aria aperta per beneficiare della luce e sostenere l'orologio interno, invece di stare a casa davanti alla tivù.

Quali sono i tipici segnali di allarme che indicano che i turni di notte stanno diventando troppo gravosi?
Stanchezza diurna, disturbi del sonno, insonnia, maggiore consumo di alcol, irritabilità, svogliatezza, tratti depressivi e comportamenti asociali, cioè non aver voglia di stare in compagnia.

Quanto è importante un atteggiamento positivo per affrontare meglio i turni di notte?
Un atteggiamento positivo nei confronti della notte aiuta sicuramente. Spesso la motivazione è finanziaria visto che i turni di notte sono meglio retribuiti. Questo è importante e giusto, ma allo stesso tempo invoglia le persone a lavorare di più di notte, cosa che può risultare

«Diventa fondamentale il monitoraggio della salute, effettuato da un medico appositamente formato e in grado di dire con certezza che il lavoro a turni non è più indicato»

controproducente per il tenore di vita. Il monitoraggio della salute, effettuato da un medico appositamente formato e in grado di dire con certezza che il lavoro a turni non è più indicato, risulta quindi fondamentale. Non devono assolutamente conseguirne svantaggi professionali se un medico nega ad un impiegato l'idoneità.

LPP: Il Consiglio degli Stati volta le spalle alle donne?

Il 25 settembre, dopo il sì all'AVS 21, i partiti borghesi hanno promesso alle donne che l'innalzamento dell'età di pensionamento sarebbe stato compensato con una migliore previdenza professionale ma non è dato sapere se la promessa verrà mantenuta. In ogni caso i sindacati chiedono di aumentare le rendite con un finanziamento solidale.

Testo: Riccardo Turla, redattore

La riforma della previdenza professionale è in dirittura di arrivo. Il punto della situazione fatto in estate non lasciava presagire nulla di buono per le fasce salariali basse: avrebbero ricevuto sì un aumento delle rendite, ma a loro spese, visto che il progetto prevede un aumento anche dei contributi. In sostanza, fino al pensionamento la donna media avrebbe meno soldi a disposizione.
L'USS ha criticato la proposta del Consiglio degli Stati per due motivi: primo la LPP risulta molto più costosa. Secondo, il finanziamento su base solidale viene spazzato via. «Le donne con redditi bassi non potranno praticamente più pagare i contributi LPP», dichiara il presidente dell'USS Pierre-Yves Maillard. «L'importo che dovrebbero ricevere in più grazie alla correzione decisa dal Consiglio degli Stati, se lo pagano di tasca propria. Oltre tutto, con il sì all'AVS 21, le donne dovranno lavorare un anno in più». Per dovere di cronaca, le donne percepiscono in media una rendita inferiore di circa un terzo rispetto agli uomini poiché di solito lavorano a tempo parziale. I sindacati chiedono quindi ai partiti borghesi di mantenere le loro promesse e di rivedere il progetto in un'ottica più favorevole ai salari bassi.

Proteggere impieghi a tempo parziale

La presidente di Garanto Sarah Wyss si esprime come segue in merito alla revisione della LPP: «Questa riforma colpisce in particolare le donne che lavorano a tempo parziale e che percepiscono redditi bassi. Non dimentichiamo che un terzo delle donne dispone solo dell'AVS e che le donne al beneficio di una previdenza professionale ricevono in media una rendita pari alla metà di quella di un uomo. Lo scotto per la riforma dell'AVS è stato pagato soprattutto dalle donne attive nel settore delle cure, con impieghi a tempo parziale e redditi bassi. Questa è una convinzione condivisa da molte le persone in Svizzera. Lo dimostra del resto il risultato estremamente tirato della votazione. Spetta ora al Parlamento sciogliere i nodi che bloccano ancora la revisione della LPP e trovare una soluzione che assicuri effettivi miglioramenti per questi gruppi. Gli impieghi a tempo parziale e la pluriccupazione vanno protetti meglio».

Tasso d'interesse minimo LPP

Il 12 ottobre il Consiglio federale ha comunicato che intende mantenere all'1% il tasso d'interesse minimo per la previdenza professionale. Ciò significa che il rincaro attuale è inferiore all'interesse negativo. Sebbene, come ha affermato la commissione LPP lo scorso 30 agosto, mantenere il tasso d'interesse sopra il rincaro sia uno degli obiettivi a lungo termine, le casse pensioni devono anche poter effettuare gli accantonamenti necessari. Ciò incide sugli interessi. L'USS chiede per contro un aumento del tasso d'interesse minimo. Spetta in fondo alle singole casse pensioni e alle rispettive commissioni paritetiche fissare il tasso di interesse per i loro assicurati.

Compensazione del rincaro sulle rendite di PUBLICA: qualcosa si sta muovendo

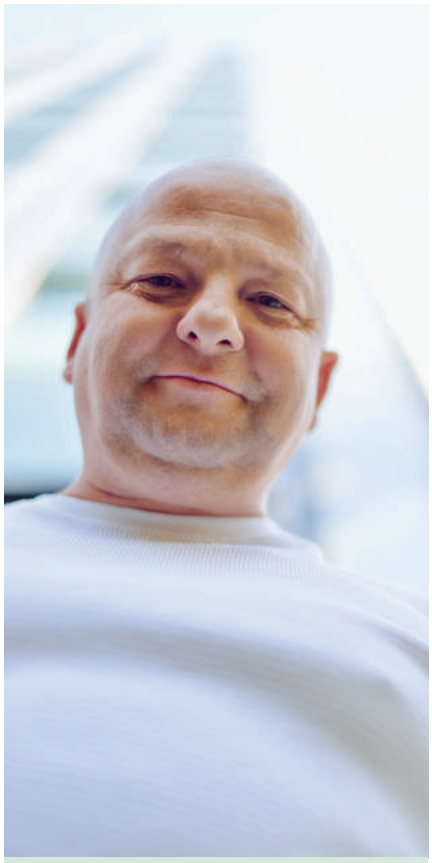
Con un rincaro generale attualmente del 3,5 per cento, torna d'attualità anche la compensazione – attesa da tempo e richiesta ad alta voce dai pensionati – sulle rendite di PUBLICA. Di fatto, Garanto ha affrontato la questione con il consigliere federale Ueli Maurer già lo scorso mese di maggio durante i negoziati riguardanti i salari 2023. Nel frattempo, un gruppo di lavoro composto da UFPER e associazioni del personale ha fatto un punto della situazione.
È chiaro che PUBLICA non si può assumere i costi della compensazione, visto che i suoi parametri e il capitale non lo permettono. Tocca quindi al datore di lavoro, ossia al Consiglio federale, finanziare gli adeguamenti.
Nel 2010 si era rifiutato di farlo, adducendo che il rincaro aveva segnato una crescita modesta e che la situazione finanziaria delle casse federali era peggiorata.
In passato, i tassi di conversione troppo elevati hanno portato a una ripartizione degli attivi sulle rendite che non è stata compensata interamente nemmeno con l'ultimo adeguamento dei parametri tecnici. L'UFPER ritiene che, per giustificare una piena compensazione, il rincaro deve protrarsi per un periodo prolungato.
Il 7 novembre prossimo affronteremo di nuovo la questione con il consigliere federale Maurer nell'ambito dei negoziati salariali. Garanto si batterà vigorosamente per una rapida compensazione sulle rendite di PUBLICA.

Heidi Rebsamen

Incontrando un «uomo piccolo senza importanza»

Dopo gravi problemi di salute, Pierre-Alain Rey si è rilanciato ritrovando la felicità nelle piccole cose

Intervista: Riccardo Turla



© Foto: Riccardo Turla

Pierre-Alain Rey
Originario di Friburgo, Pierre-Alain ha lavorato soprattutto a Ginevra, con intermezzi a Interlaken, Liestal e Berna. Dopo la formazione di guardia di confine, ha svolto praticamente tutte le funzioni possibili, arrivando a raggiungere il posto di capo dell'informazione della regione di Ginevra. Visti gli affitti proibitivi in città, ha trasferito il domicilio in Francia. Oggi si occupa di analisi dei rischi all'aeroporto, sempre nel palazzo della Direzione a Ginevra.

Pierre-Alain, da quanto tempo sei iscritto al sindacato?
Da sempre. Quando sono arrivato al Cgcf nel 1994, il capoposto mi ha chiesto di aderire. Non che avessi grandi alternative, quasi te lo imponeva (ride). Allora per sindacato si intendeva la FSPD. Garanto non esisteva ancora. D'altronde, io do grande importanza al principio di fraternità e solidarietà: la forza di un gruppo è sempre superiore alla somma degli individui che lo compongono.

Nel 2020 hai beneficiato dell'assistenza giuridica di Garanto. Qual è stata la tua esperienza?
C'era un problema con il mio contratto di lavoro e contattai il segretariato. L'avvocato di Garanto mi ha dato i consigli giusti che mi hanno aiutato a fare delle scelte appropriate. Poi, ho difeso i miei interessi di persona, un dettaglio a cui ci tenevo molto. Il problema riguardava in particolare l'età di pensionamento. A causa di un errore di sistema durante i primi mesi della trasformazione, non erano stati versati i contributi alla mia cassa pensioni. Alla fine, abbiamo trovato una soluzione soddisfacente per tutti e ne siamo usciti tutti al meglio.

Prima però hai attraversato un periodo molto difficile. Ti va di raccontarcelo?
Nel 2018 ho avuto un ictus. Per sei mesi sono stato inabile al lavoro al 100%, poi ho ripreso al 10–15%, ma sono caduto in depressione. Oltre sei mesi. Gli specialisti mi hanno riferito che è una conseguenza tipica dell'ictus. In ogni caso è stato molto difficile risalire la china – più a causa della depressione che a causa dell'ictus. Tornato al lavoro, ho sentito l'esigenza di provare a me stesso che ero in grado di fare qualcosa. Così ho fatto un CAS a Ginevra sul tema della felicità nelle organizzazioni. È stato soprattutto un lavoro di trasformazione personale molto profondo che mi ha permesso di ritrovare autostima.

Qual è stato il periodo più interessante dal punto di vista sindacale?
Nel 2002, quando Garanto muoveva i primi passi, sono state indette delle manifestazioni importanti: tutto il sindacato era a Berna a protestare davanti a palazzo. 200-300 guardie di confine che fischiavano sonoramente i parlamentari che entravano per discutere la questione dei salari e delle classi di stipendio. Si percepiva un'atmosfera particolare, carica di solidarietà. È forse stato il periodo più bello. Credo che quello spirito oggi sia venuto a meno.

E dal punto di vista professionale?
Il lavoro è sempre molto interessante, ma in questo momento mi intrigano soprattutto gli aspetti umani: credo che non ci sia nessuno che non sia toccato da questa riorganizzazione… incontro una ricchezza incredibile. È un periodo chiave. Sono molto positivo. Il CAS sulla felicità poi mi ha permesso di proporre qualche novità al mio team, ad esempio il «café bonheur», un momento in cui tutti lasciano portatili e agende per ritrovarsi. Cerco sempre di mettere le persone a proprio agio facendo mia una massima di Marco Aurelio: «La felicità della tua vita dipende dalla qualità dei tuoi pensieri».

Cosa ti aspetti nei prossimi anni?
Oggi, nell'ambito della ristrutturazione, molte decisioni sono prese da teorici senza lasciare alle persone che dispongono delle conoscenze pratiche e tecniche la possibilità di esprimersi. Spero che queste ultime verranno ascoltate di più. In ogni caso, sono certo che tutti impareremo dalle nostre differenze e ne usciremo più maturi: organizzazioni, manager, colleghe e colleghi e partner esterni.

L'OPPCPers va applicata a tutto il personale dell'ambito direzionale Operazioni

Il comitato centrale si è riunito il 26 agosto a Olten.

Testo: Riccardo Turla, redazione

A fine agosto Garanto aspettava con trepidazione la pubblicazione del progetto del Consiglio federale per la nuova legge sulle dogane. E proprio con questo tema la presidente Sarah Wyss ha aperto la seduta del comitato centrale.
Il comitato centrale ha deciso all'unanimità di non intervenire in merito alla modifica dell'ordine di servizio in materia di visite corporali. Il consiglio di direzione si è infatti attivato di propria iniziativa sulla base di una certa routine e davanti all'aumento delle denunce civili che hanno portato a una sentenza del Tribunale federale: le visite corporali devono essere oggetto di un rapporto dettagliato e vanno ponderate di caso in caso secondo il principio di proporzionalità. Il comitato ha inoltre deciso, sempre all'unanimità, di chiedere all'UDSC di estendere il campo di applicazione dell'ordinanza concernente il pensionamento in particolari categorie di personale (OPPCPers) a tutto il personale dell'ambito direzionale Operazioni. Attualmente vi rientra solo il vecchio Corpo delle guardie di confine, insieme a diversi militari di professione, impiegati DFAE e piloti.
Per quanto riguarda il preventivo 2023, il comitato centrale non intende modificare le quote sociali. Propone invece di limitare a quattro, per ragioni di costo, i numeri del giornale. Il motivo va ricercato essenzialmente nei grandi deficit strutturali ai quali Garanto dovrà far fronte in futuro. È stato infine commissionato un regolamento finanziario che verrà presentato e discusso nella seduta del 21 ottobre (dopo la chiusura di redazione).

CASSETTA DEI CRUCCI

Domande varie a proposito del porto dell'arma e l'autodichiarazione

Anche tramite il segretariato, abbiamo ricevuto moltissime richieste e segnalazioni anonime che esprimono preoccupazione sul porto dell'arma.
Ricordiamo che nel corso degli ultimi mesi al personale della carriera civile è stato chiesto di confermare o meno la disponibilità a portare l'arma. Chi ha dato la propria disponibilità è stato invitato a compilare un'autodichiarazione (personale Operazioni).
In merito abbiamo chiesto al sostituto capo Operazioni e capo Dogana Nord-Est Thomas Zehnder di rispondere alle domande più pressanti che ci sono state sottoposte.
Prima domanda: Tutto il personale è tenuto a rispondere? Risposta Zehnder: **L'autodichiarazione concerne solo chi intende armarsi. Gli altri non devono compilarla.**
Seconda domanda: Come verrà gestito in seguito il porto dell'arma? **È possibile portare l'arma senza una perizia psicologica?** Zehnder: le perizie psicologiche sono previste nei casi in cui si manifestano comportamenti inadeguati durante il servizio.
La domanda più importante riguarda probabilmente le conseguenze a livello professionale per chi rifiuta di portare l'arma. Zehnder ha risposto affermando che il direttore ha fornito informazioni chiare, tra l'altro, nel bollettino del 1.12.21. Per riassumere, anche gli specialisti di dogana senza istruzione di tiro possono seguire Allegra. **La rinuncia all'arma o l'idoneità al porto d'armi non hanno alcuna conseguenza** in termini di promozione, salario o ambito d'intervento. Come finora, le situazioni personali particolari verranno discusse individualmente con la collaboratrice o il collaboratore interessato.
Se il superiore fa affermazioni negative e personali sull'autodichiarazione o lascia intravedere la possibilità di trovare accordi (ad es. «Vedrai che troviamo una soluzione»), le persone interessate si possono rivolgere a Garanto. Riteniamo che questo modus operandi sia fuori luogo. **Nel modulo le collaboratrici e i collaboratori devono indicarci la regione (ad. es. RE NORD).** Grado e ambito di intervento non sono quindi messi in discussione.
È invece un dato di fatto che per gli interventi mobili (2 agenti con un veicolo) e per i controlli delle persone nel traffico viaggiatori viene impiegato solo personale armato. Sebbene non ne derivi un cambiamento dell'ambito di intervento, è palese che l'attività del personale non armato non può estendersi a questi controlli.
È altrettanto ovvio che i superiori possono decidere di spostare l'ambito di lavoro di un collaboratore o una collaboratrice, ad esempio a seguito della chiusura di uno sportello. Devono però anche offrire un'alternativa valida. Sarebbe infatti sbagliato usare la questione dell'arma per fare pressione o pensare che la questione dell'arma sia uno strumento a tal fine.

La cassetta dei crucci

Diffida o ammonimento: qual è la differenza?

La diffida e l'ammonizione sono due strumenti che permettono di sanzionare il comportamento sbagliato di un dipendente. L'assistenza giuridica è fondamentale in particolare nel caso di un'ammonizione con misure disciplinari.

Testo: *Heidi Rebsamen*

Sul posto di lavoro G.M. si esprime sempre in modo molto diretto tanto che durante il colloquio con i superiori si decide di inserire nella convenzione l'obiettivo che migliori sensibilmente questo aspetto.

Per finire G.M. riceve una diffida ai sensi dell'articolo 10 capoverso 3 della legge sul personale federale. In particolare, gli viene rimproverato di avere un comportamento e un tono inadeguati nei contatti con i partner della dogana, i superiori, i colleghi e le colleghe. La diffida formula aspettative chiare e misure precise che G.M. dovrà soddisfare e adempiere. Gli viene inoltre paventata l'eventualità di un licenziamento qualora il suo comportamento dovesse essere nuovamente oggetto di gravi critiche.

G.M. si rivolge a Garanto, cui è iscritto, per chiedere una verifica della diffida. Infatti, se la diffida non adempie determinati requisiti formali è possibile impugnarla davanti al Tribunale amministrativo federale e chiederne l'annullamento. Di regola, la diffida viene presentata in forma scritta, include una descrizione della fattispecie, spiega le aspettative nei confronti della persona interessata, formula le misure da adottare e illustra le conseguenze in caso di recidiva.

Secondo il diritto in materia di personale federale, l'ammonimento è invece una misura disciplinare che viene adottata a seguito di una violazione degli obblighi in materia di diritto del lavoro. Se un superiore rileva una violazione di questo tipo, viene aperta un'inchiesta disciplinare. Nella decisione viene spesso citato il termine ammonimento per indicare la misura concreta.

F.D. si è rivolta a Garanto, di cui fa parte, perché non condivide le misure decise nell'ambito dell'inchiesta disciplinare avviata nei suoi confronti per aver leso gli interessi dell'Amministrazione doganale nel tempo libero, per aver trascurato i doveri professionali e violato l'obbligo di notifica. F.D. contesta in particolare il trasferimento in un altro luogo di lavoro. Spesso i dipendenti nei confronti dei quali vengono disposte misure tanto severe beneficiano del diritto di essere sentiti, ossia possono prendere posizione e chiedere un allentamento della sanzione. In questo contesto è fondamentale potersi avvalere di un'assistenza giuridica. Garanto mette volentieri in contatto con avvocati esperti in materia.

IN BREVE

Diffida
La diffida viene pronunciata nei confronti di dipendenti che violano obblighi contrattuali o legali o il cui comportamento o rendimento è lacunoso.

Ammonimento
Nell'Amministrazione federale l'ammonimento è una misura disciplinare che viene disposta nei confronti dei dipendenti contro i quali è stata aperta un'inchiesta disciplinare a seguito di una violazione degli obblighi di diritto del lavoro.

Ungerechtfertigtes Bashing gegen das Bundespersonal

Eine Studie der Universität Luzern zur staatlichen und staatsnahen Beschäftigung in der Schweiz hat vor allem in der Deutschschweiz zahlreiche Zeitungsartikel ausgelöst. Das Bundespersonal verdiene deutlich mehr als Angestellte in der Privatwirtschaft, auch weil immer mehr Akademiker eingestellt werden, wurde kolportiert. Es wurde ein Durchschnittslohn von 117 000 ausgerechnet.
Nichts von alledem ist wahr. Die Studie weist handwerkliche Fehler auf, weil sie Äpfel mit Birnen vergleicht. Der Durchschnittslohn wurde mit Lohndaten errechnet, die sich nicht eignen. Ausserdem stellt die Studie die Verwaltung von rund 40 000 Angestellten dem gesamten Privatsektor mit weit über 4 Millionen beschäftigten Erwerbstätigen gegenüber. Es ist daher wenig überraschend, dass der Durchschnittslohn der Bundesverwaltung über jenem des gesamten Privatsektors liegt. Denn im Privatsektor sind auch Branchen wie Gastronomie (rund 250 000 Erwerbstätige), Detailhandel (rund 320 000 Erwerbstätige) und Baugewerbe (350 000 Erwerbstätige) enthalten, die ein tiefes Lohnniveau aufweisen, was sich auf den entsprechenden Durchschnittslohn auswirkt.
Von einem Wachstum in der Bundesverwaltung kann nicht die Rede sein. Wie in den Ausführungen zum Vorstoss Guggisberg (21.3512) zu lesen ist, lag der Anteil der Personalausgaben gemessen an den ordentlichen Gesamtausgaben des Bundes in den letzten 10 Jahren stabil bei rund 8 Prozent.

Zufall oder nicht?
Noch in der ersten Woche der Session holte die SVP mit sechs Vorstössen zum weiteren Bashing gegen das Bundespersonal aus und verlangt in Motionen, die Bundesangestellten unter das OR zu stellen sowie den Personaletat auf 35 000 Stellen zu senken. Weiter giftelt sie gegen sogenannte Privilegien (22.3963, 22.3962, 22.3961, 22.3960, 22.3959, 22.3957, 223934) Nun braucht es erst einmal klare Fakten auf dem Tisch. Dafür gesorgt haben unserer Präsidentin Sarah Wyss und die Präsidentin des PVB Barbara Gysi mit ihren Interpellationen (22.4066 und 22.4065).

Heidi Rebsamen

Bashing injustifié contre le personnel de la Confédération

Une étude de l'Université de Lucerne sur l'emploi public et parapublic en Suisse a suscité de nombreux articles de presse, surtout en Suisse alémanique. Le personnel de la Confédération gagnerait nettement plus que celui de l'économie privée. Un salaire moyen de 117 000 francs a été calculé.
Rien de tout cela n'est vrai. L'étude présente des erreurs techniques, car elle compare des pommes et des poires. Le salaire moyen a été calculé avec des données salariales inadaptées et l'administration d'environ 40 000 employé-e-s a été comparée à l'ensemble du secteur privé comptant bien plus de 4 millions de salarié-e-s. Il n'est donc guère surprenant que le salaire moyen de l'administration fédérale soit supérieur à celui de l'ensemble du secteur privé. En effet, le secteur privé comprend également des branches comme la restauration (250 000 personnes actives environ), le commerce de détail (320 000 personnes actives) et la construction (350 000 personnes actives), présentant un faible niveau de salaire, ce qui se répercute sur le salaire moyen correspondant.
On ne peut pas parler d'une croissance des dépenses en personnel dans l'administration fédérale. Comme les explications relatives à l'intervention Guggisberg (21.3512) l'indiquent, la part par rapport aux dépenses totales ordinaires de la Confédération est restée stable à environ 8 % ces dix dernières années.

Coïncidence ou pas ?
Lors de la première semaine de la session, l'UDC a poursuivi son bashing en déposant six interventions parlementaires, avec des motions exigeant que le personnel de la Confédération soit soumis au CO et que l'effectif du personnel soit réduit à 35'000 postes. Elle s'en prend également aux soi-disant privilèges (22.3963, 22.3962, 22.3961, 22.3960, 22.3959, 22.3957, 223934). Il est temps de disposer de données claires. Notre présidente Sarah Wyss et la présidente de l'APC Barbara Gysi y ont veillé en déposant des interpellations (22.4066 et 22.4065).

Heidi Rebsamen

Bashing ingiustificato contro il personale federale

Uno studio dell'università di Lucerna sull'occupazione statale e parastatale in Svizzera ha suscitato vive reazioni soprattutto da parte dei quotidiani della Svizzera tedesca. Apparentemente il personale federale guadagna molto di più dei dipendenti del settore privato anche perché vengono assunte sempre più persone con un background accademico. Il salario medio calcolato arriva a 117 000 franchi.
Nulla di più falso. Lo studio presenta errori grossolani. Usa dati inadeguati per calcolare il salario medio ma soprattutto pone a confronto due realtà estremamente diverse: l'Amministrazione federale con i suoi circa 40 000 dipendenti e l'intera economia privata che ne conta oltre 4 milioni. Non sorprende che il salario medio nell'Amministrazione federale risulti sensibilmente superiore a quello del settore privato tanto più che quest'ultimo include rami a basso reddito come la gastronomia (250 000 dipendenti), il commercio al dettaglio (320 000 dipendenti) e l'edilizia (350 000 dipendenti). È ovvio che questi dati influenzino sensibilmente la media.
Non si può parlare di un incremento dei costi alla voce personale. Come si legge nelle spiegazioni alla mozione Guggisberg (21.3512), negli ultimi dieci anni le uscite per il personale sono rimaste stabili e hanno rappresentato circa l'8 per cento delle uscite ordinarie totali della Confederazione.

Un caso?
Solo nella prima settimana di sessioni, l'UDC ha depositato addirittura sei interventi in cui porta avanti la sua campagna contro il personale federale. In particolare, chiede di sottoporre il personale federale al CO, di ridurre a 35 000 gli effettivi federali e di eliminare i presunti privilegi (22.3963, 22.3962, 22.3961, 22.3960, 22.3959, 22.3957, 22.3934). A controbattere con fatti concreti e veritieri ci hanno pensato la presidente di Garanto Sarah Wyss e la presidente dell'APC Barbara Gysi con le loro interpellanze (22.4066 e 22.4065).

Heidi Rebsamen

Kummerbox auf Seite 12
Wegen der umfangreichen Antwort haben wir die Kummerbox diesmal auf die Seite 12 verschoben.

Redaktion

Boîte à soucis en page 12
En raison de la longueur de la réponse, nous avons déplacé la boîte à soucis en page 12.

La rédaction

La cassetta dei crucci a pagina 12
Vista l'esaustività della risposta, la cassetta dei crucci è pubblicata a pagina 12.

La redazione

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

Inserate:
Garanto, Monbijoustrasse 61, 3007 Bern

Kontakt: redaktion@garanto.ch

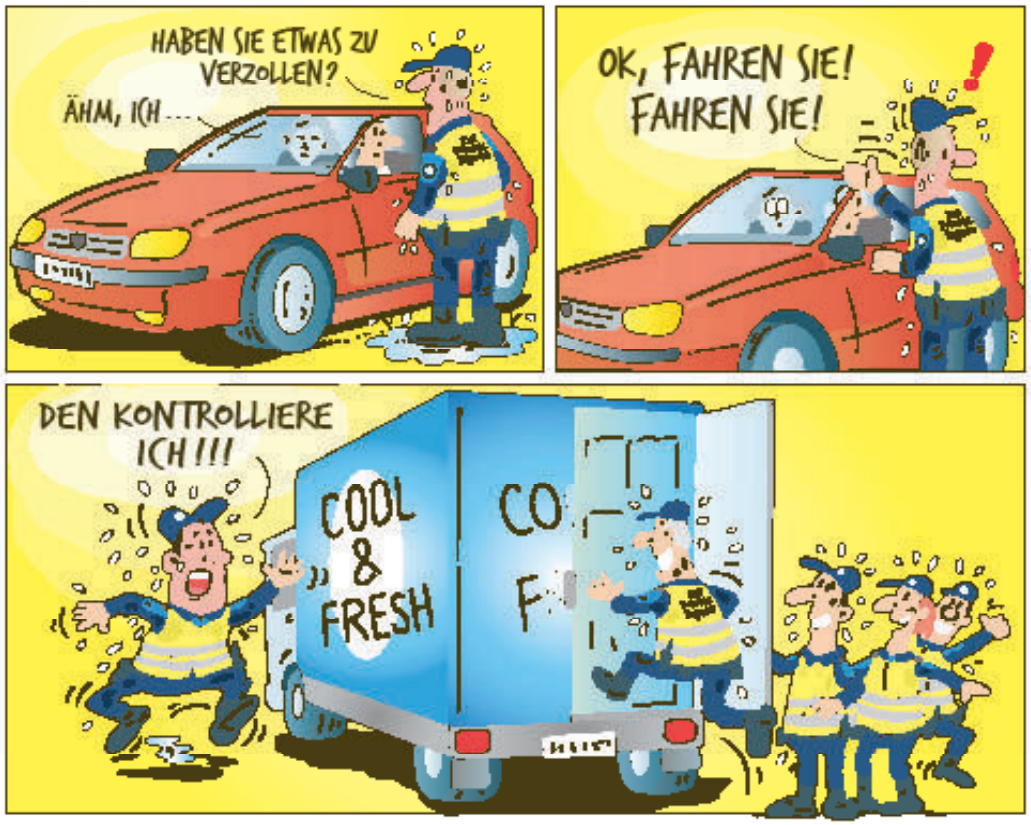
Druck und Versand: Mattenbach AG
Technoramastrasse 19, 8404 Winterthur

Bild Titelseite:
iStock Photos

gedruckt in der schweiz

Quelque chose à déclarer ?

Dichiara?



Euh, je… Ok, circulez, circulez !

Ehm… Va bene, vada pure!

C'est MOI qui le contrôle !!!
Quello lo controllo IO!!!

AZB
3007 Bern