

# garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des  
Zoll- und Grenzschuttpersonals

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

Il giornale del sindacato del personale  
delle dogane e delle guardie di confine

Foto: Swisshippo/Fotolia.com



## ES IST ZEIT FÜR EINE SPÜRBBARE LOHNERHÖHUNG!

**Garanto fordert für alle Bundesangestellten ab 2020 monatlich 200 Franken mehr Lohn.**

Im Dezember hat der Zentralvorstand von Garanto beschlossen, in die Lohnverhandlungen 2020 mit der Forderung nach monatlich 200 Franken mehr Lohn für die Bundesangestellten zu gehen. Auf den Jahreslohn umgerechnet bedeutet dies ab 2020 eine Lohnerhöhung um 2400 Franken. Die Verhandlungsgemeinschaft des Bundes, in der auch PVB, VPOD und PVFed-pol mitwirken, unterstützt unsere Forderung.

### Angemessen und überfällig

Diese Lohnerhöhung ist gerecht und seit geraumer Zeit fällig. Zwar erhielten nach Nullrunden von 2015 bis 2017 sowie einem nur teilweise gewährten Teuerungsausgleich 2018 die Bundesangestellten

2019 erstmals wieder einen vollen Teuerungsausgleich. Trotzdem besteht in der Lohnentwicklung der Bundesangestellten ein immenser Nachholbedarf. Vergleicht man diese mit der Privatwirtschaft, ist festzustellen, dass die Löhne dort in den letzten zehn Jahren um insgesamt 13,5 Prozent erhöht wurden – in der Bundesverwaltung hingegen nur um total 7,9 Prozent (Publikation «Monitor»). Angesichts der noch guten finanziellen Ausgangslage ist deshalb jetzt der Zeitpunkt gekommen, dass dem Personal endlich wieder einmal eine echte und spürbare Lohnerhöhung gewährt wird.

### Sozial gerecht

Prozentuale Lohnerhöhungen wie der (teilweise) gewährte Teuerungsausgleich in den vergangenen zwei Jahren haben eine stark ungerechte Komponente, weil sie die höheren Einkommen begünstigen.

Garanto plädiert deshalb für eine reale Lohnerhöhung, welche ganz klar den tieferen Lohnklassen zugutekommt. Die allermeisten Mitglieder von Garanto sind Bundesangestellte, welche weit weniger als den durchschnittlichen Jahreslohn von 125 000 Franken beziehen. Diese Personen sind auf eine frankenmässig spürbare Lohnerhöhung angewiesen, weil die Belastung der Krankenkassenprämien in den letzten zehn Jahren überdurchschnittlich angestiegen ist, wie der neuste Verteilungsbericht des SGB dies sehr gut eruiert hat (vgl. Seite 4). Dieser Umstand wird auch von einer Studie des Bundesamts für Gesundheit bestätigt.

Bereits für 2019 hatten wir eine Erhöhung des Personalbudgets des Bundes für Lohnmassnahmen gefordert, aber bisher nicht erhalten. Jetzt ist es an der Zeit!

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

## FÜR EINE GERECHTE LOHNENTWICKLUNG!

Obwohl die Wirtschaft in den letzten Jahren floriertere und Millionengewinne erwirtschaftet wurden, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mehrheitlich keinen Lohnzuwachs erhalten. Nicht nur das – der reine Nettolohn hat sich sogar verringert! Jedes Jahr tragen die Prämienanstiege für die Krankenkassen dazu bei, dass die Arbeitnehmenden weniger Geld im Portemonnaie haben.

Die offiziellen Statistiken zeigen dies jedoch nicht, weil der Teuerungstopf (Warenkorb) auf den falschen Indikatoren basiert: Die Kostentreiber Heizkosten (Öl, Gas, Strom) und Krankenkassenprämien sind in diesem nicht berücksichtigt. Der Warenkorb, welcher die Teuerung darstellt, sollte deshalb von Grund auf geändert oder angepasst werden.

Unsere übliche Lohnentwicklung von 0,5 bis 3% mehr jährlich wird durch darüber liegende Prämienanstiege von durchschnittlich circa 4% seit 1997 aufgeessen, was schlussendlich ein Minus für das Budget der einzelnen Haushalte bedeutet.

Es kann deshalb auch nicht im Sinne der Mehrheit der Angestellten sein, etwa eine zweiprozentige Reallohnerhöhung zu fordern, die dazu führen würde, dass die Lohnsumme bei den gut Verdienenden absolut stärker steigt als bei den weniger gut Verdienenden. Und der Durchschnitt des Jahreseinkommens der EZV-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter liegt weit unter dem Durchschnitt der gesamten Bundesverwaltung. Von einer prozentualen Lohnerhöhung würden also die EZV-Angestellten, was den konkreten Betrag betrifft, weniger profitieren als ihre Kolleginnen und Kollegen.

**Ist das noch sozial und fair?** Nein, denn die Lebenshaltungskosten sind für alle gleich. Bei den Lohnforderungen muss ein Paradigmenwechsel stattfinden und zwar weg von den Prozenten und hin zu einem Fixbetrag: Wir fordern monatlich 200 Franken mehr Lohn für alle Mitarbeitenden der EZV! Fair und sozial sind Forderungen nur, wenn diese für alle den gleichen absoluten Lohnzuwachs anstreben.

Bernd Talg, Vizepräsident Garanto

# garanto

Die Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschuttpersonals  
Le syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière  
Il sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine

MEDIENMITTEILUNG

Bern, 30. November 2018

## Diesen Kompromiss akzeptieren wir nicht!

**Der Bundesrat hat entschieden, das Rentenalter für neu eintretende Mitarbeitende und alle Angestellten der besonderen Personalkategorie unter 50 Jahren von 60 auf 65 Jahre zu erhöhen. Damit übergeht er die berechtigten Anliegen der Grenzwächterinnen und Grenzwächter und provoziert massive Probleme bei der Neurekrutierung.**

Eine Erhöhung des Rentenalters ist für die betroffenen Mitarbeitenden ein schwerwiegender Eingriff in ihr berufliches und privates Leben. Unregelmässiges Arbeiten und Nachtschichten beeinträchtigen die Gesundheit, das ist wissenschaftlich längst nachgewiesen, weshalb ein tieferes Rentenalter für Grenzwächterinnen und Grenzwächter gerechtfertigt ist. Der Bundesrat macht nun eine Ankündigung vom Juni 2017 wahr und erhöht das Rentenalter für Angestellte unter 50 Jahren und Neueintretende.

Zentralpräsident Roland Liebi meint: «Die Gewerkschaft Garanto verschloss sich nicht einem Kompromiss. Wir hätten das Rentenalter 65 für unter 45-Jährige oder weniger als 18 Dienstjahre akzeptieren können. Diesen Kompromiss hat der Bundesrat nun massiv verschlechtert.»

Die Gewerkschaft Garanto vertritt rund die Hälfte der betroffenen Grenzwächterinnen und Grenzwächter.

Ein Kommentar zur Erhöhung des Rentenalters für das GWK

## UNANGEMESSENER ENTSCHEID

Am 28. Juni 2017 hat der Bundesrat beschlossen, dass für die von der VPABP erfassten Mitarbeitenden künftig das Rentenalter 64 bei den Frauen und 65 bei den Männern gelten soll. Diese Erhöhung des Rentenalters bringt eine Anpassung der Laufbahnkonzepte mit sich. Die entsprechenden Arbeiten sollen nach Auffassung des Bundesrates bis Ende 2019 abgeschlossen werden.

Mit dem gleichen Beschluss hat der Bundesrat das EFD beauftragt, bis Mitte 2018 zu klären, unter welchen Bedingungen und bis wann eine neue Regelung zur Pensionierung für neu eintretende Mitarbeitende eingeführt werden kann.

Diesem Entscheid kam das EFD nach und präsentierte den Kompromissvorschlag 45 Jahre/18 Dienstjahre, der in enger Zusammenarbeit mit dem EDA und dem VBS erarbeitet wurde. Nun hat der Bundesrat jedoch entschieden, die Übergangsfrist auf ein für Garanto nicht hinnehmbares Ausmass zu verkürzen.

Für die Grenzwächter ist dies eine

weitere Verschlechterung des Arbeitsverhältnisses. Bisher wurde ihnen immer wieder beschieden, dass sie mit ihrer Lohnreihung zufrieden sein sollten, da sie ja immerhin früher in Rente gehen können und überdies auch Anrecht auf eine Dienstwohnung haben. Was ist jetzt von alledem geblieben?

Zähneknirschend nehmen wir diesen Entscheid des Bundesrates zur Kenntnis, fordern aber unseren Arbeitgeber auf, als Kompensation die Einreihung der Löhne nach oben anzupassen: Insbesondere die Anfangslöhne der Grenzwächter müssen erhöht werden! Auch darf auf keinen Fall vergessen werden, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsmittel so anzupassen, dass ein längeres Arbeiten ohne Gesundheitsbeeinträchtigung tatsächlich möglich ist.

Von Bund und Parlament fordern wir, auf Sparmassnahmen zu verzichten und der Zollverwaltung die nötigen Mittel zur Verfügung zu stellen, damit diese die nötigen Strukturanpassungen und

Änderungen auch durchführen kann.

In gewissen Kreisen werden ja das Engagement der Grenzwächter sowie ihre Leistungen in einem nicht gerade alltäglichen Umfeld immer wieder hoch gelobt. Das Parlament

sollte sich jedoch auch einmal die Frage stellen, welche Tätigkeit und Einsatzbereitschaft wir von einem Grenzwächter legitimerweise verlangen können, wenn sein Einkommen diesen in keiner Weise gerecht wird.

Roland Liebi, Zentralpräsident Garanto

Rentenalter 64/65 für Grenzwächter/innen

## GARANTO FORDERT ARBEITSERLEICHTERUNGEN AB 50

Mit grossem Bedauern hat der Zentralvorstand (ZV) an seiner letzten Sitzung vom 7. Dezember 2018 vom Entscheid des Bundesrates, das Rentenalter 65 für Grenzwächter und Rentenalter 64 für Grenzwächterinnen ab 1.1.2020 einzuführen, Kenntnis genommen. Der ZV hat sich intensiv mit der Situation jener, welche vom Entscheid betroffen sind, also Grenzwächterinnen und Grenzwächter unter 50, welche weniger als 23 Dienstjahre aufweisen, beschäftigt. Es ist klar, nun muss eine massive Anpassung der Laufbahnkonzepte erfolgen.

Der ZV sieht grossen Handlungsbedarf und fordert für Personen, die das 50. Altersjahr überschritten haben, Erleichterungen der Arbeitsbedingungen:

- Dienste zwischen 22.00 und 5.00 Uhr nur noch auf freiwilliger Basis
- die Schaffung von Arbeitsplätzen im Backoffice und mit erleichterten Arbeitsbedingungen
- die Garantie eines Arbeitsplatzes in der EZV für gesundheitlich stark Angeschlagene, damit diese bis 62 arbeiten können
- Weiterbildungsmöglichkeiten bis 65, das heisst die Angehörigen des GWK sollen bis am Schluss betreut und geschult werden
- neue Laufbahnkonzepte wie beispielsweise Bogenkarrieren
- die freie Postenwahl ab 55, das heisst keine Einteilungen und Versetzungen mehr
- die Besitzstandwahrung bei Übernahme einer anderen Arbeit
- die SIT-Ausbildung muss angepasst werden

- Schwergewichts-Unterstützungseinsätze sollen nur noch freiwillig geleistet werden

- die Möglichkeit, am Schluss Teilzeit arbeiten zu können mit Beteiligung des Arbeitgebers (Modell 80+10: Reduktion auf 80% wobei die Verwaltung 10% des Gehaltes übernimmt, sodass die Person schlussendlich 90% Lohn erhält)

- eine freiwillige Überbrückungsrente des Arbeitgebers für gesundheitlich Angeschlagene zwischen 60 und 62 als Beitrag für den frühzeitigen Altersrücktritt

- die persönliche Ausrüstung muss leichter und gesundheitsverträglicher werden und dem jeweiligen Wetter, insbesondere der grossen Hitze, angepasst werden

- die ergonomische Ausstattung der Arbeitsplätze und Dienstwagen

- Wiedereinführung von 2 Stunden Sport pro Woche und andere fitnessfördernde Massnahmen auf Arbeitszeit

- den Ausbau des gesundheitlichen Dienstes durch Beratungsleistungen für Ernährung und Bewegung

- eine medizinische Untersuchung ab 60, finanziert durch die EZV

- Beitrag an die Krankenkassenprämie

- Aufnahme in die Liste der Funktionen gemäss Art. 88f BPV, die Anspruch auf eine Beteiligung des Arbeitgebers an der Überbrückungsrente haben

Bern, 16. Januar 2019

**Garanto, die starke Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschuttpersonals**

## WELCHE ERWARTUNGEN KÖNNEN MITGLIEDER AN GARANTO HABEN?



Foto: EZV-Bildatenbank

**Mitglieder von Garanto in EZV-Arbeitsgruppen wurden und werden immer wieder mit negativen Äusserungen von Betroffenen konfrontiert. Deshalb hat sich der Zentralvorstand an seiner letzten Sitzung über die Mitwirkung von Garanto bei Reorganisationsprojekten unterhalten. Er hat die berechtigten Erwartungen, welche Mitglieder an den Garanto-Vertreter oder die Garanto-Vertreterin haben können, definiert.**

Dabei gilt, Grundsatzentscheide der GL-EZV werden ohne Absprache und vorgängige Anhörung von Garanto gefällt. Garanto hat also keine Möglichkeit, Grundsatzentscheide umzustossen, noch sind wir Entscheidungsträger. Je nachdem in welcher Projektphase Garanto Einsitz nehmen kann, haben wir mehr oder weniger Einfluss auf die Umsetzung. Garanto-Vertreter und -Vertreterinnen setzen sich für das EZV-Personal ein.

### Arbeitsplatzsicherheit

Für Garanto ist es essenziell, dass die Betroffenen einer Reorganisation weiterhin in der EZV arbeiten können. Es gibt keine Kündigungen. Auch bei DaziT oder anderen Reorganisationen wird dem Mitarbeiter nicht gekündigt. Das haben GL-Mitglieder mehrmals betont. Wir nehmen sie deshalb beim Wort.

Wir setzen uns zudem für ältere EZV-Mitarbeitende ein, damit sie

möglichst bis zum gewünschten Pensionsalter arbeiten können.

### Standortsicherheit

Bei Umstrukturierungen oder Reorganisationen hat der Mitarbeiter eine Standortsicherheit. Die Verwaltung ist bestrebt, keine unnötigen Arbeitsplatzverschiebungen vorzunehmen. Es darf nur in Ausnahmefällen zu Arbeitsplatzverschiebungen kommen. Wir setzen uns für bessere Bedingungen als im Sozialplan vorgesehen ein, insbesondere für eine kurze Reisezeit. Falls es zu einer Arbeitsplatzverschiebung kommt, dann wird eine Entschädigung (Arbeitszeit, Fahrspesen) bezahlt.

### Persönliche Sicherheit

Dieses Anliegen wird die Garanto-Vertretung besonders hoch gewichtet, weil sich viele Mitarbeitende zunehmend bedroht fühlen.

### Lohn

Wir setzen uns für die Lohngarantie ein und wollen eine Zurückstufung in tiefere Lohnklassen verhindern.

### Work-Life-Balance

Die Work-Life-Balance darf nicht beeinträchtigt werden. Es sollen deshalb grosszügige Homeoffice-Lösungen angestrebt werden. Es sollen auch unkonventionelle Arbeitszeitmodelle ermöglicht werden.

### Mitbestimmung

Betroffene sollen und müssen sich bei der Garanto-Vertretung

melden und erhalten innert einer Woche eine Antwort. Die Garanto-Vertretung ist um einen Informationsaustausch mit den Betroffenen besorgt. Wir erwarten aber auch, dass die Betroffenen mit relevanten Informationen nicht zurückhalten.

### Aus- und Weiterbildung

Garanto setzt sich dafür ein, dass die neuen Anforderungen, welche

an die künftige Aufgabenerfüllung gestellt werden, durch gezielte Aus- und Weiterbildung erreicht werden können.

**Garanto ist nicht für die Entschiede der EZV verantwortlich. Wir setzen uns aber für gute und tragfähige Lösungen ein.**

Bern, 1. Februar 2019

Der Zentralvorstand

## AUS DER SIEBTEN ZV-SITZUNG

(5. und 6. Dezember 2018)

Die Anwesenden:

- nahmen Kenntnis vom Gespräch mit dem Kommandanten bezüglich Schutzwestenobligatorium, bei welchem unsere Einwände leider nicht fruchteten,
- diskutierten die Erwartungen, welche die Mitglieder an die Garanto-Vertretung in Reorganisationsprojekten haben können,
- nahmen Kenntnis von den Lohnverhandlungsgesprächen mit BR Maurer,
- begrüßten den Fortgang des 12-Punkte-Programms (Strategie),
- zeigten sich erfreut über die Entwicklung der neuen Homepage,
- sprachen sich für einen Stopp beim Projekt «Überprüfung der Dienstwohnungen» aus.

Die Anwesenden beschlossen:

- für 2020 eine Lohnerhöhung von CHF 200.– pro Monat einzugeben,
- Arbeitserleichterungen für ältere Grenzwachter und Grenzwachterinnen für Rentenalter 65 zu erarbeiten,
- dass Bildungskurs 2 am 19. und 20. September 2019 auf Deutsch und der Bildungskurs 1 am 28. und 29. November 2019 in der Romandie durchgeführt wird.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

## NEUE WEBSITE GARANTO

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass unsere neue Website ab 1. April 2019 online sein wird.

Diese wird ein komplett erneuertes, modernes Design haben. Die Überarbeitung hat als Ziel, dass unsere Mitglieder ein einfach bedienbares Tool erhalten, mit dem konkrete Informationen abgerufen werden können. Das betont nüchterne Design der Website soll dazu beitragen, dass Inhalte schnell und einfach zugänglich sind. Unsere neue Website bietet sich dazu an, diese auch mit Kollegen zu teilen. Gute Zeit im Internet!

Debora Caminada

[www.garanto.ch](http://www.garanto.ch)

## SCHUTZWESTENOBIGATORIUM

**Die Delegierten stimmten im Mai anlässlich der Delegiertenversammlung dem Antrag der Sektion Rhein zu, sich gegen das geplante Obligatorium der Schutzwestenpflicht zu stellen. Deshalb traf sich Garanto Anfang Dezember 2018 mit den Herren Noth und Weissleder.**

Wir stellen deren Nutzen nicht infrage. Das ständige Tragen dieser Weste sowie die Interpretation der Weisung der Direktion können jedoch für Missverständnisse bzw. Spannungen zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten in den Regionen sorgen. Trotz des eineinhalb Stunden dauernden Gesprächs sind wir in dieser brisanten Frage nicht wirklich weitergekommen.

### Gesunder Menschenverstand

Im Rahmen des «gesunden Menschenverstands» sollen Ausnahmen möglich sein. Beispielsweise in der Pause, während des Kassendienstes oder bei administrativen Arbeiten. Keine Lockerung kommt indes bei gesundheitlichen Problemen in Betracht. In diesen Fällen hat der Mitarbeitende seinen Einsatzleiter zu benachrichtigen; dieser übernimmt dann die Verantwortung. Ein kranker oder verletzter Mitarbeitender sollte laut EZV nicht in der Öffentlichkeit arbeiten. Das ist leichter gesagt als getan. Die EZV möchte sich zu diesem Thema nicht äussern und überlässt es Garanto, das Personal zu informieren.

### Rückenprobleme

Es bleiben jedoch viele Fragen offen. Zum Beispiel das Thema Rückenprobleme. Diese gelten als das Übel unserer Zeit und sind weit verbreitet. Was machen Kolleginnen und Kollegen, die z. B. chronisch unter einer Skoliose oder an einem Bandscheibenvorfall leiden? Wir können keine verlässlichen Aussagen über die gesundheitlichen Auswirkungen des Tragens der Schutzweste machen.

Aufgrund der Überbelastung – sie wiegt rund 7 kg – erhöht sich das Risiko um den Faktor 4, an einer Gelenkerkrankung zu leiden.

Darüber hinaus ist auch die Alterung zu berücksichtigen. Dabei gibt es keinen Zoll 4.0, auch wenn wir dank den Fortschritten in der Medizin auf zahlreiche Prothesen sowie herkömmliche Rückenoperationen zurückgreifen können.

Die Antwort der EZV lautet hierbei: «Die Rückenmuskulatur muss gestärkt werden!» So einfach ist es aber nicht! Für die chronischen Fälle werden laut Herrn Weissleder individuelle Lösungen gesucht. Es sind diesbezüglich keine Kündigungen vorgesehen. Aber was geschieht dann mit dem jeweiligen Mitarbeitenden? Dies bleibt nach wie vor sehr unklar.

### Extreme Hitze

Auch die Hitze muss berücksichtigt werden. Die meisten Mitarbeitenden arbeiten im Freien ohne Klimaanlage. Wir haben die EZV informiert, dass das SECO Empfehlungen für die Arbeit bei grosser Hitze im Freien herausgegeben hat und es ratsam wäre, sich daran zu orientieren:

<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Arbeitsraeume-und-Umgebungsfaktoren/Klima.html>

Herr Noth will jedoch keine Vorschriften und Ausnahmeregelungen einführen.

### Nur ein Anfang

Dieses Gespräch ist nur ein Anfang. Es konnten noch nicht alle Probleme, die sich im Zusammenhang mit dem langen Tragen der Schutzweste stellen, aufgezeigt werden. Garanto wird alles Notwendige tun, damit die Dienstvorschriften angepasst werden und die Arbeitsplätze der Kolleginnen und Kollegen erhalten bleiben.

*Florent Simmonet,  
Präsident der Sektion Romandie*

## GROSSE BELASTUNG FÜR FAMILIEN UND GERINGVERDIENER

**Im Verteilungsbericht des SGB wird auch die Entwicklung der Krankenkassenprämien analysiert. Die Ergebnisse hier im Überblick.**

Die Krankenkassenprämien sind für viele Personen in der Schweiz neben den Mieten der grösste regelmässige Ausgabeposten. Die durchschnittlichen Prämien haben sich seit der Einführung des heute gültigen Krankenversicherungsgesetzes 1997 mehr als verdoppelt. Weil die Krankenkassenprämien einkommensunabhängig sind, führte dies vor allem für Familien und Personen mit tiefen Einkommen zu einer starken Mehrbelastung. Um die Prämienlast für Familien und Geringverdiener abzufedern, gibt es in der Schweiz Prämienverbilligungen. Doch die Kantone erhöhten die individuelle Prämienverbilligung pro Kopf seit 1997 nur um 41 Prozent. Die Verbilligungen waren so nicht in der Lage, die höheren Prämien auszugleichen. Weil zudem die durchschnittlichen Löhne deutlich langsamer wuchsen, lasten die Prämien heute viel stärker auf den Haushaltsbudgets als noch vor der Jahrtausendwende.

Was die Nettoprämienbelastung betrifft, fällt unter anderem Folgendes auf:

- Alleinstehende und Paare ohne Kinder (unter 65 Jahre) mit tiefen Einkommen bezahlen trotz Prämienverbilligung viel für die Prämien. Alleinstehende ohne Kinder geben zwischen 10 und 12 Prozent ihres Einkommens für die Prämien aus. Bei Paaren mit tiefen Einkommen beläuft sich die Belastung auf 12 bis knapp 15 Prozent.
- Besonders hoch ist die Belastung für Familien mit jungen Erwachsenen in Ausbildung (bei Alleinerziehenden genauso

wie bei Paaren). Diese erreicht bei Alleinerziehenden (1 junge Erwachsene in Ausbildung) mit einem tiefen bis mittleren Einkommen bis zu 12 Prozent. Paare mit zwei jungen Erwachsenen zahlen sogar bis zu 16 Prozent ihres Einkommens für die Prämien.

- Aber auch Familien mit Kindern bis 18 Jahren müssen trotz Prämienverbilligung bis zu 9 Prozent (Alleinerziehende, 1 Kind) bzw. 12 Prozent (Paare, 2 Kinder) ihres Bruttolohnes für die Krankenkassenprämien aufwenden.
- Personen im Rentenalter zahlen ebenfalls einen hohen Anteil ihrer Rente für die Prämien. Bei alleinstehenden Personen bis 13 Prozent, bei Paaren sogar bis 17 Prozent. Allerdings können diese Anteile nicht direkt mit den erwerbstätigen Haushalten verglichen werden, da auf Renten im Gegensatz zu Löhnen keine Sozialversicherungsabgaben geleistet werden müssen.

- Gegenüber dem Jahr 2000 ist die Belastung für alle Einkommen stark gestiegen, am stärksten jedoch für tiefe Einkommen. Für Alleinerziehende mit einem Kind lag die Belastung im Jahr 2000 noch bei unter 5 Prozent des Bruttoeinkommens, heute liegt sie bereits bei knapp 9 Prozent. Genauso bei Paaren mit zwei Kindern: Von 2000 bis 2016 hat die Belastung bei einem Einkommen von 55 000 Franken von 4 Prozent auf 11 Prozent zugenommen.

Dabei sind die kantonalen Unterschiede in der Nettoprämienbelastung enorm.

Die Ausführungen sind dem Verteilungsbericht 2018 des SGB entnommen, der unter «verteilungsbericht.ch» heruntergeladen werden kann.

**Die nächste Ausgabe von «Garanto» erscheint am 10. Mai 2019.**

## Rück- und Ausblick 2018/2019

## WOFÜR ES SICH LOHNT, IM NEUEN JAHR ZU KÄMPFEN



2019 hat begonnen. Wenn es in der EZV im bisherigen Tempo von Projekten, Reorganisationen etc. weitergeht, dann können wir nur erahnen, wohin uns die Reise in diesem Jahr führt, wo wir landen und wie es am Schluss aussieht.

Wie Ihr alle wisst, ist in den Jahren 2017 und 2018 ja einiges aufgelegt worden. Leider müssen wir aber auch feststellen, dass Werte, die bis anhin in der Zollverwaltung hochgehalten wurden, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer mehr infrage gestellt werden. Immer mehr Probleme, Fragen und Sorgen werden gegenüber den Vorgesetzten nicht mehr angesprochen. Dies zum Teil aus Angst, ob man der Nächste ist, der einer neuen Herausforderung irgendwo in der Zolllandschaft Schweiz nachgehen muss/darf. Immer mehr interne Geschehnisse werden zudem der Presse zugespielt, was sich aber nicht immer positiv auswirkt.

Es wäre aus unserer Sicht langsam an der Zeit, dass auf allen

Führungsstufen die Verantwortlichen ihre Augen öffnen, wirklich hinschauen und den Mitarbeitenden auf allen Stufen auch wirklich zuhören. Führungsaufgaben sind nicht nur, und auch nicht in erster Linie, dazu da, um die Mitarbeitenden in die Schranken zu weisen und ihnen weitere Bürden aufzuladen.

Ebenso setze ich ein grosses Fragezeichen, was den Abbau sozialer Leistungen in der EZV betrifft. Ist es im Kontext von Reorganisationen, Umstrukturierungen und Digitalisierung wirklich notwendig, dass man ausgerechnet mit der Zusammenstreichung sozialer Erwerbsleistungen beginnt? Nur, weil dies in diversen Kreisen der Politik zum guten Ton gehört? Aus meiner Sicht wäre es an der Zeit, etwas Tempo aus dem Strukturwandel herauszunehmen, in dem die Zollverwaltung mittendrin steckt. Und so dem Personal wenigstens durch soziale Leistungen etwas Halt und Sicherheit zu geben.

Nun, verlieren wir nicht den Mut: Kämpfen wir gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen in der Zollverwaltung! Bitte unterstützt die Sektion durch Eure Teilnahme an Versammlungen, damit schaffen wir uns auch Gehör auf allen Hierarchiestufen und können so mitsprechen.

Ich möchte mit einem Zitat schliessen, das meine Anliegen auf den Punkt bringt:

*«Das ist der beste Führer, dessen Leute sagen, wenn er sie ans Ziel geführt hat: «Wir selbst haben den Erfolg zustande gebracht.»»*  
(Laotse, Chinesischer Philosoph und Begründer des Taoismus)

Roland Liebi, Präsident Garanto

## ANKÜNDIGUNG

Die 3. Delegiertenversammlung findet am **Freitag, 24. Mai 2019**, in Olten statt. Neben Anträgen aus den Sektionen wird das Thema sein **«Zoll 5.0»**.

## Erfolg dank Garanto

## NACHTRÄGLICH DAS HF-DIPLOM ERHALTEN

**Was niemand zu hoffen wagte, ist jetzt eingetroffen. Ein Mitglied hat dank der Einsprache vor dem Bundesverwaltungsgericht, welche von Garanto unterstützt wurde, das HF-Diplom doch noch bekommen.**

Aufgebracht und voller Enttäuschung über die Ablehnung der zweiten Diplomarbeit der HF-Zoll erschien C. M. im Büro des Zentralsekretariats. Ausführlich begründete er der Zentralsekretärin, warum er mit der zweiten Ablehnung seiner Arbeit nicht einverstanden war. Nach erstem Zögern – es ist äusserst schwierig, bei einer Diplomarbeit rechtlichen Einspruch einzulegen, weil die Richter ja den Inhalt nicht beurteilen können – willigte das Zentralsekretariat ein, mit einem Anwalt eine Beschwerde vor das Bundesverwaltungsgericht BVG zu bringen, um ein beispielgebendes Urteil zu erwirken.

Nun haben die Richter des BVG gesprochen: 9 von 12 Argumenten haben sie gutgeheissen. Sie empfahlen eine Neuurteilung durch zwei unabhängige Experten. Dem kam die EZV nach und die Neuurteilung ergab eine genügende Note, weshalb das Mitglied nun doch noch zu einem HF-Abschluss kam. Garanto freut sich über den Erfolg und gratuliert dem Mitglied zum erfolgreichen Diplom.

C. M. ist übrigens nicht der Einzige, der sich im Zentralsekretariat über das Vorgehen und ein mangelndes Fachwissen bei der Beurteilung aufgeregt hat und dem die Anerkennung der zweiten Diplomarbeit verwehrt wurde. Garanto hat in der Steuerungsgruppe Ausbildung Zoll bereits angeregt, die Experten besser zu schulen, um ein möglichst einheitliches Beurteilungsniveau zu erreichen. Weiter haben wir vorgeschlagen, die Kandidaten und Kandidatinnen auf das Ausstandsbegehren von Experten hinzuweisen.

Heidi Rebsamen, Zentralsekretärin

## Die besten Hotels mit bis zu 50% Rabatt

- Bis zu 50% Rabatt in Hunderten Top-Hotels in der Schweiz und im angrenzenden Ausland
- Bestpreis-Garantie in sämtlichen Hotels
- Doppelzimmer mit nur einer Hotelcard buchbar
- Beliebig oft einsetzbar
- Kein Konsumationszwang
- Keine Mindestaufenthaltszeit

Hotelcard  
für 1 Jahr  
**CHF 79.–**  
statt CHF 99.–

© www.hotelcard.ch/garanto-zollung19  
☎ 0800 083 083 (Platzcode garanto-zollung19)

Garanto verschenkt 34 Gutscheine für eine Hotelcard. Aber Vorsicht: Wird diese nicht fristgerecht 30 Tage vor Ablauf gekündigt, verlängert sich diese jeweils kostenpflichtig für ein weiteres Jahr.

Interessierte bitte melden bei: [info@garanto.ch](mailto:info@garanto.ch)

### Vereinbarkeit Familie und Beruf

## WIR MACHEN VORWÄRTS!

Die VGB hat am 28. November 2018 in Bern eine Diskussion mit Vertretern/-innen aus der Privatwirtschaft veranstaltet. Die Aufzeichnung der Veranstaltung ist nun auf unserer Homepage aufgeschaltet und kann angeschaut werden und zwar unter folgendem Link: [www.garanto.ch](http://www.garanto.ch).



### Bildungskurs 2 von Garanto

## ICH WILL NICHT LÄNGER DIE FAUST IM SACK MACHEN! WIE KANN ICH MICH ENGAGIEREN?

Im Bildungskurs 2 von Garanto bereiten wir dich darauf vor.

Wann: **19. und 20. September 2019**

Wo: **Solothurn**

#### Themen:

- Bundespersonalpolitik
- Rechte und Pflichten bei einer Reorganisation
- Datenschutz und Persönlichkeitsrechte
- der Verein
- die Pensionskasse PUBLICA

#### Bezahlte Urlaubstage nutzen!

**Nicht vergessen:** EZV-Angestellte haben Anrecht auf sechs bezahlte Urlaubstage innerhalb von 2 Jahren für gewerkschaftliche Kurse und Anlässe.

Verpflegung und Unterkunft von Garanto-Mitgliedern werden von der Zentralkasse getragen; die Reisespesen (Halbtax 2. Klasse) übernimmt die Sektion.

### Sektionen berichten

## SEKTION SCHAFFHAUSEN

### Generalversammlung vom 11. Januar 2019

Wer für 2019 den Vorsatz fasste, etwas weniger zu essen, wurde an diesem Abend schwer geprüft. Man konnte von den verschiedenen feinen Spaghetti nicht genug bekommen. So begannen wir unsere GV um 20 Uhr mit ziemlich vollen Mägen.

29 Mitglieder, unser langjähriger Sympathisant Jürg Grüter (er findet zum Thema Umgang mit dem Zollpersonal immer klare Worte) sowie Heidi Rebsamen und Debora Caminada als Gäste, waren anwesend.

Ein ausserordentlicher Antrag des Sektionsvorstandes zuhanden der

DV wurde angenommen. Der Antrag will eine bessere Beteiligung der EZV an Betriebsausflügen zwecks Teamförderung.

Dieses Mal traten Sandra Hübscher, Annika Hofmann, Beat Lutz, Peter Fleiter und Urs Traber aus verschiedenen Gründen (Arbeitsortwechsel / Pensionierung / Familienstand) vom Vorstandsgremium zurück. Mit grossem Dankeschön, heftigem Applaus und originellen Geschenken, überreicht von Daniel Schwarzentrub, wurden sie verabschiedet. Mein Vorgänger Peter Fleiter unterstützte mich das letzte Jahr noch tatkräftig und geht nun hoffentlich guten Gewissens. Urs war eine Ewigkeit dabei. Seine Verabschiedung war sicher

Fortsetzung auf Seite 7 >

## &gt; Fortsetzung von Seite 6

ein ganz besonderer Moment! Als Nachfolge für Beat Lutz wurde einstimmig und mit Applaus Jan Brodmann gewählt.

Heidi Rebsamen rief uns in Erinnerung, dass dieses Jahr die Wahlen des Bundesparlamentes anstehen. Es gibt Parlamentarierinnen und Parlamentarier, die sich für uns einsetzen. Als gutes Beispiel für den Kanton Schaffhausen nannte sie Nationalrätin Martina Munz von der SP. Zu Heidi Rebsamens Wahlempfehlung möchte ich hinzufügen: Wer sich in den letzten drei Jahren für uns stark machte, kann man in den öffentlichen Abstimmungsprotokollen des Nationalrats und Ständerats nachlesen. Ebenso erwähnt sind dort die einzelnen Vorstösse ihrer Mitglieder mit Namen und Parteizugehörigkeit. Man sieht deutlich, dass es vor allem FDP- und SVP-Mitglieder waren, die sich als Möchtegern-Abbauer unserer Arbeitsrechte und -Sparer beim Bundespersonal hervortaten. Bei den Wahlen können wir ein Wörtchen mitreden: Wahltag ist Zahltag!

*Frank Zimmerli, Sektionspräsident*

## SEKTION NORDWESTSCHWEIZ PENSIONIERTENGRUPPE

### Adventsfeier 2018

Die zur Tradition gewordene Adventsfeier der Pensioniertengruppe NWS wurde am 7. Dezember 2018 im Restaurant Seegarten in der Grün 80 abgehalten. Pünktlich um 12.30 Uhr begrüßte Kollege Willy Schmutz die gut gelaunte Gesellschaft und er freute sich, dass doch beinahe siebzig Kolleginnen und Kollegen der Einladung folgten. Erneut stellte Willy mit dem «Seegartenteam» ein schmackhaftes Bauernbuffet zusammen, ein kulinarischer Leckerbissen, den alle sehr genossen.

Auch Obmann Walter Kräutli durfte im weihnächtlich dekorierten Saal die Pensionierten herzlich begrüßen und willkommen heissen. Ein besonderer Willkommensgruss galt dem Ehrengast Zollkreisdirektor Heinz Engi. Walter wünschte allen Anwesenden einen gemütlichen Nachmittag sowie besinnliche Festtage und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Nach dem Hauptgang bedankte sich Heinz Engi für die Einladung und orientierte uns über das Transformationsprogramm «DaziT» der EZV, das eine konsequente Überführung ins digitale Zeitalter anstrebt. Ziel ist die zeit- und ortsunabhängige Erledigung der Grenzformalitäten. Wirtschaft, Bevölkerung und Verwaltung sollen dank durchgängig digitalisierter Prozesse von wesentlichen Erleichterungen profitieren. Das Programm erstreckt sich über den Zeitraum 2018 – 2026 und soll in Etappen realisiert werden, Kostenpunkt nahezu 400 Millionen Franken. Ab 2023 können dank der erzielten Produktivitätssteigerung von rund 20 Prozent die Verwaltungskosten der EZV in den betroffenen Bereichen gesenkt werden. Allen Anwesenden wünschte er frohe Festtage sowie ein gesundes neues Jahr.

Nach dem mundigen Dessertbuffet und obligaten Kaffee blieb nochmals genügend Zeit zum Gedankenaustausch und um sich an alte Begebenheiten zu erinnern. Einmal mehr verging die Zeit nur zu schnell, sodass schon bald wieder Abschiednehmen angesagt war.

Nochmals ein herzliches «Danke schön» an Willy und das «Seegartenteam» für die Organisation und Bereitstellung der Feier. Auch vielen Dank an Toni Allenspach für die super Fotos, die er immer wieder knipst und in der Fotogalerie auf unserer Homepage aufschaltet. Wir von der Obmannschaft bedanken uns für das Kommen und würden uns freuen, möglichst viele Kolleginnen und Kollegen an der nächsten Adventsfeier am 6. Dezember 2019 am selben Ort und zur gleichen Zeit wieder begrüßen zu dürfen.

*Robert Steiner, Sektion Nordwestschweiz Pensioniertengruppe*

**Sektionen laden ein**

## SEKTION ZÜRICH PENSIONIERTENGRUPPE

### Einladung zur Frühjahrsversammlung 2019

Unsere Frühjahrsversammlung findet am **Dienstag, 12. März 2019, um 14.15 Uhr im Restaurant Hans im Glück, Graswinkelstrasse 54, in Kloten** statt. Das Restaurant ist gut mit dem Bus 733

(Haltestelle Wohnheim) erreichbar.

### Traktanden

1. Begrüssung
2. Wahl eines Stimmzählers
3. Protokoll der Frühjahrsversammlung 2018
4. Mutationen
5. Jahresbericht des Obmanns in Kurzform
6. Jahresrechnung 2018 (Revisorenbericht und Genehmigung)
7. Festsetzen des Jahresbeitrages
8. Wahlen (u.a. eines neuen Obmannes)
9. Jahresprogramm 2019
10. Anträge
11. Verschiedenes und Umfrage

**Anträge** sind bis am **18. Februar 2019** dem Obmann René Hüppi, Wingerstrasse 6, 8424 Embrach, einzureichen.

Die Obmannschaft möchte die Mitglieder mit ihren Frauen, Lebenspartnerinnen sowie die Witwen und die Neu-Pensionierten herzlich dazu einladen. Wir würden uns freuen, euch am Anlass begrüßen zu dürfen und hoffen auf rege Teilnahme.

*René Hüppi, Obmann*

## SEKTION NORDWESTSCHWEIZ PENSIONIERTENGRUPPE

### Wandergruppe «Guet z'Fuess»

#### Wanderung:

#### Donnerstag, 21.2.2019

Treffpunkt: 09.45 Uhr Ettingen Bahnhof (Tram 10, 09.20 ab Basel SBB), Weiterfahrt 09.58 Uhr mit Bus 68 Richtung Flüh.

Wanderung: Chirsgärten – Chlusboden – Aesch. Wanderzeit ca. 2 Stunden, einfach, ohne grosse Höhendifferenzen. Einkehr: ca. 12.30 Uhr Restaurant Sonne, Aesch, Nichtwanderer willkommen.

*Walti Kräutli, 061 322 85 68  
(evtl. 077 417 41 05 am Wandertag)*

#### Wanderung:

#### Donnerstag, 21.3.2019

Treffpunkt: 10.30 Uhr Reinach-Süd (Tram 11, 10.02 ab Basel SBB).

Wanderung: Reinach-Süd – Erlenhof – Marchbach – Lindenfeld – Biel-Benken. Wanderzeit ca. 2 Stunden, einfach, ohne grosse Höhendifferenzen. Einkehr: ca. 12.30 Uhr Rest. Zihlmann, Biel-Benken, Nichtwanderer willkommen.

*Walti Kräutli, 061 322 85 68  
(evtl. 077 417 41 05 am Wandertag)*

#### Wanderung:

#### Donnerstag, 18.4.2019

Treffpunkt: 10.15 Uhr Augst (Bus 81, 09.52 ab Aeschenplatz).

Wanderung: Augst – Kraftwerk – Schweizerhalle – Waldhaus – Birsfelden – Hard. Wanderzeit ca. 2 Stunden, einfach, ohne grosse Höhendifferenzen. Einkehr: ca. 12.30 Uhr Restaurant Hard, Birsfelden, Nichtwanderer willkommen

*Walti Kräutli, 061 322 85 68  
(evtl. 077 417 41 05 am Wandertag)*

## SEKTION ZÜRICH PENSIONIERTENGRUPPE

### Wanderprogramm

#### März bis Mai

Die Wanderungen dauern wie bisher jeweils zwei bis zweieinhalb Stunden vormittags, gefolgt von einer kurzen, fakultativen Fortsetzung von etwa einer Stunde nach dem Mittagessen, immer am ersten Dienstag im Monat, bei jedem Wetter.

Für jede Wanderung ist ein Treffpunkt (Ort und Zeit) definiert. Die Anreise (Billett, Abfahrtszeiten ab Wohnort etc.) ist Sache der Teilnehmer.

Auskunft über die einzelnen Wanderungen erteilen die verantwortlichen Wanderleiter.

#### 5. März: Bachsertal

Route: Bachs – Kaiserstuhl (Mi). Distanz, Auf-/Abstieg: 7,63 km, 85 m / 209 m.

Treffpunkt: Bachs, Haltestelle Alt-Bachs 09.05 Uhr.

Billett: Bachs (Haltestelle Alt-Bachs), retour ab Kaiserstuhl.

Wanderleiter:

Viktor Zäch, Tel. 079 812 43 89

#### 2. April: Auf dem Weg der Schweiz

Route: Flüelen – Sisikon (Mi). Distanz, Auf-/Abstieg: 7,4 km, 325 m / 302 m.

Treffpunkt: Bhf Flüelen 09.20 Uhr.

Billett: Flüelen, retour ab Sisikon.

Wanderleiter:

René Fischer, Tel. 079 454 98 70

#### 7. Mai: Vom Furt- ins Glatttal

Route: Adlikon – Rümlang (Mi). Distanz, Auf-/Abstieg: 7,97 km, 140 m / 146 m.

Treffpunkt: Adlikon b. Regensdorf, Bushaltestelle Dorf 09.00 Uhr.

Billett: ZVV-Ticket; Adlikon Haltestelle Dorf, retour Bhf Rümlang.

Wanderleiter:

Viktor Zäch, Tel. 079 812 43 89

# garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des  
Zoll- und Grenzschuttpersonals

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

Il giornale del sindacato del personale  
delle dogane e delle guardie di confine

Photo: Swisshippo/Fotolia.com



## LE TEMPS D'UNE HAUSSE SALARIALE SENSIBLE EST VENU!

**Garanto exige 200 francs de salaire en plus par mois pour tous les employé(e)s fédéraux dès 2020.**

En décembre, le comité central de Garanto a décidé d'introduire dans les négociations salariales 2020, l'exigence d'une augmentation de 200 francs par mois pour le personnel fédéral. Ce qui signifie une augmentation salariale annuelle de 2400 francs dès 2020. La Communauté de négociation de la Confédération, comprenant l'APC, le SSP et l'APfedpol, soutient notre revendication.

### Adaptée et urgente

Cette augmentation salariale est justifiée et due depuis longtemps. Certes, le personnel fédéral a reçu une pleine compensation du renchérissement en 2019, pour la première fois après le gel des salaires

de 2015 à 2017 et une compensation du renchérissement partielle en 2018. Mais un immense retard dans l'évolution des salaires du personnel fédéral est à rattraper. Une comparaison avec l'économie privée indique que les salaires y ont progressé en moyenne de 13,5% ces dix dernières années, contre seulement 7,9% dans l'administration fédérale (Publication «Monitor»). Vu le contexte économique encore favorable, le temps est venu d'accorder enfin à nouveau une vraie augmentation salariale au personnel.

### Justifiée socialement

Comme la compensation (partielle) du renchérissement de ces deux dernières années, les hausses salariales en pourcent présentent un caractère inique, parce qu'elles favorisent les hauts revenus. C'est pour cette raison que Garanto

plaide en faveur d'une augmentation de salaire réelle, qui bénéficie clairement aux classes salariales inférieures. La grande majorité des membres de Garanto sont des employés fédéraux recevant beaucoup moins que les 125 000 francs de salaire annuel moyen. Ces personnes ont besoin d'une hausse salariale sensible en francs, parce que la charge des primes d'assurance maladie a explosé ces dix dernières années, comme l'a très bien démontré le dernier rapport de l'USS sur la répartition des revenus (cf. page 11). Cette situation est également confirmée par une étude de l'Office fédéral de la santé.

Nous avons déjà exigé une hausse du budget en personnel de la Confédération pour des mesures salariales en 2019, mais jusqu'ici pas obtenue. À présent, il est temps!

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

### POUR UNE ÉVOLUTION SALARIALE ÉQUITABLE!

Bien que l'économie ait été florissante ces dernières années avec des bénéfices se chiffrant en millions, la majorité des travailleuses et des travailleurs n'a reçu aucune augmentation salariale. Il y a pire: le salaire net a même diminué! Chaque année, l'augmentation des primes d'assurance maladie grignote le contenu du portefeuille des employés.

Mais les statistiques officielles ne le montrent pas, car le pot d'inflation (panier d'achat) est basé sur de mauvais indicateurs: ce chiffre n'inclut pas les coûts de chauffage (mazout, gaz, électricité), ni les primes des caisses maladie. Le panier d'achat, qui représente l'inflation, devrait donc être modifié de façon importante ou adaptée.

Nos augmentations salariales usuelles de 0,5 à 3% par année sont mangées par des hausses de primes maladie de 4% en moyenne depuis 1997, ce qui signifie au final une perte pour les budgets des ménages individuels.

Ce n'est donc pas dans l'intérêt de la majorité des salariés d'exiger par exemple une augmentation de 2% des salaires réels, qui conduirait à une plus forte augmentation de la masse salariale chez ceux gagnant bien que chez ceux gagnant moins.

Et la moyenne du salaire annuel des collaboratrices et collaborateurs de l'Administration fédérale des douanes se trouve très en dessous de la moyenne de toute l'Administration fédérale. En ce qui concerne le montant concret, les employés de l'AFD profiteraient par conséquent moins d'une augmentation salariale en pour cent que leurs collègues.

### Est-ce encore social et juste?

Non, parce que le coût de la vie est le même pour tout le monde. Dans les revendications salariales, il faut un changement de paradigme passant du pourcentage à un montant fixe: nous demandons 200 francs de plus pour tous les employé(e)s de l'AFD chaque mois! Les revendications sont justes et sociales uniquement lorsqu'elles visent la même augmentation salariale en termes absolus pour tous.

Bernd Talg, vice-président de Garanto

# garanto

Die Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals  
Le syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière  
Il sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Berne, 30 novembre 2018

## Ce compromis est inacceptable!

**Le Conseil fédéral a décidé d'élever l'âge de la retraite de 60 à 65 ans pour les nouveaux collaborateurs et les employés des catégories de personnel particulières de moins de 50 ans. Il ignore donc les préoccupations justifiées des gardes-frontière et provoque de gros problèmes de recrutement.**

Le relèvement de l'âge de la retraite constitue une atteinte grave à la vie professionnelle et privée des collaborateurs concernés. Le travail irrégulier et de nuit porte atteinte à la santé, cela a été prouvé scientifiquement depuis longtemps, raison pour laquelle un âge de la retraite plus précoce pour les gardes-frontière se justifie. Le Conseil fédéral concrétise ainsi une annonce faite en juin 2017 et relève l'âge de la retraite pour les employé(e)s de moins de 50 ans et les nouveaux collaborateurs.

Le Président central Roland Liebi déclare: «Le syndicat Garanto n'a pas rejeté un compromis. Nous aurions pu accepter l'âge de la retraite à 65 ans pour les moins de 45 ans ou ceux ayant moins de 18 ans de service. Mais le Conseil fédéral a considérablement aggravé ce compromis.»

Le syndicat Garanto représente environ la moitié des gardes-frontière concerné(e)s.

Certains milieux louent abondamment l'engagement des gardes-frontière et leurs résultats dans un environnement peu ordinaire. Le parlement devrait s'interroger sur

le type d'activité et d'engagement pouvant légitimement être exigé d'un(e) garde-frontière, si son revenu ne le reflète pas.

*Roland Liebi, président central de Garanto*

Retraite à 65 ans pour les gardes-frontière

## ALLÈGEMENT DU TRAVAIL DÈS 50 ANS

Lors de sa séance du jour, le comité central (CC) a pris acte avec grand regret de la décision du Conseil fédéral d'introduire la retraite à 65 ans pour les gardes-frontière et à 64 ans pour leurs homologues féminines à partir du 1.1.2020. Le CC a attentivement examiné la situation des personnes concernées par la décision, à savoir les gardes-frontière de moins de 50 ans et ceux et celles ayant moins de 23 ans de service. Les concepts de carrière doivent être fortement adaptés. Le CC constate une grande nécessité d'agir, et appelle à l'assouplissement des conditions de travail des personnes de plus de 50 ans.

- Le service entre 22h00 et 5h00 ne se fait plus que sur une base volontaire
- Création de place de travail en backoffice avec des conditions de travail allégées
- La garantie d'une place de travail à l'AFD pour les personnes très atteintes dans leur santé, afin qu'elles puissent travailler jusqu'à 62 ans
- Possibilités de formation continue jusqu'à 65 ans, ce qui signifie que les membres du Cgfr doivent être pris en charge et formés jusqu'à la retraite
- Nouveaux concepts de carrière, par exemple changement d'orientation en cours de carrière
- Libre choix du poste dès 55 ans, soit la fin des affectations et mutations
- Maintien des acquis lors de la reprise d'un autre travail
- La formation SIT doit être adaptée

- Les engagements d'appui lourds ne se font plus que sur une base volontaire
- Possibilité de travailler à temps partiel en fin de carrière avec participation de l'employeur (modèle 80+10: réduction à 80%, avec prise en charge par l'administration de 10% du salaire, de sorte que la personne reçoit finalement 90% du salaire)
- Une rente transitoire volontaire de l'employeur pour les personnes entre 60 à 62 ans atteintes dans leur santé comme contribution à la retraite anticipée
- L'équipement personnel doit être plus léger et mieux ménager la santé, et doit être adapté aux conditions météorologiques, en particulier aux grandes chaleurs
- Equipement ergonomique des places de travail et des véhicules de fonction
- Réintroduction de deux heures de sport par semaine et d'autres mesures d'entraînement physique sur le temps de travail
- Développement des services de santé par le biais de services de conseil en matière d'alimentation et d'exercice physique
- Un examen médical dès 60 ans financé par l'AFD
- Contribution à la prime d'assurance maladie
- Inscription des fonctions selon l'art. 88f OPers ayant droit à une participation de l'employeur à la rente transitoire

Berne, le 16 janvier 2019

**Garanto, le syndicat fort du personnel de la douane et des gardes-frontière**

Un commentaire sur le relèvement de l'âge de la retraite pour le Cgfr

## DÉCISION INOCCASIONNELLE

Le 28 juin 2017, le Conseil fédéral a décidé de fixer à 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes l'âge de la retraite du personnel couvert par l'ORCPP. Ce relèvement de l'âge de la retraite implique une adaptation des concepts de carrière. De l'avis du Conseil fédéral, les travaux correspondants doivent être terminés d'ici fin 2019.

Dans la même décision, le Conseil fédéral a chargé le DFF de préciser jusqu'à l'été 2018 à quelles conditions et jusqu'à quand une nouvelle réglementation sur la retraite des nouveaux/nouvelles employé(e)s peut être introduite.

Le DFF a donné suite à cette décision et a présenté la proposition de compromis 45 ans / 18 années de service, laquelle a été élaborée en étroite collaboration avec le DFAE et le DDPS. Le Conseil fédéral a toutefois décidé de raccourcir la période de transition dans une mesure inacceptable pour Garanto.

Pour les gardes-frontière, il s'agit d'une détérioration supplémen-

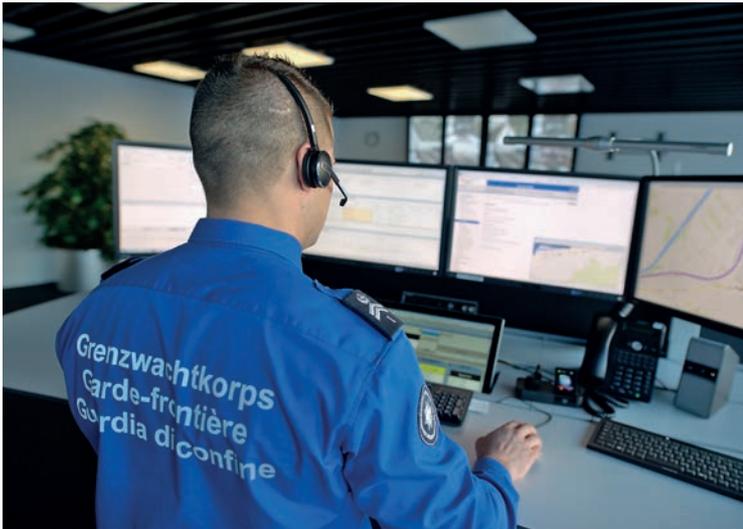
taire des relations de travail. À maintes reprises, ils ont entendu la rengaine selon laquelle ils devraient être satisfaits de leur classification salariale, vu qu'ils peuvent prendre une retraite anticipée, et qu'ils ont droit à un logement de service. Qu'en reste-t-il aujourd'hui?

Nous prenons acte avec regret de cette décision du Conseil fédéral, mais nous demandons à notre employeur d'augmenter la classification salariale comme compensation: en particulier, le salaire initial des gardes-frontière doit être augmenté! Il faut aussi penser à adapter les conditions de travail et les équipements pour permettre de travailler plus longtemps sans nuire à sa santé.

Nous demandons à la Confédération et au parlement de renoncer aux mesures d'économie, et de fournir à l'administration des douanes les fonds nécessaires pour permettre les ajustements structurels et changements nécessaires.

## QU'EST-CE LES MEMBRES DE GARANTO SONT EN DROIT D'ATTENDRE?

Photo: Photothèque AFD



**Les membres de Garanto au sein de groupes de travail de l'Administration fédérale des douanes (AFD) ont été – et seront – régulièrement confrontés avec des énoncés négatifs de personnes concernées. C'est la raison pour laquelle le comité central s'est, lors de la dernière réunion, entretenu sur la participation de Garanto dans le cadre de projets de réorganisation. Il a défini les attentes justifiées que les membres peuvent avoir envers les représentant(e)s de Garanto.**

Les décisions de principe du CD AFD sont prises sans consulter et auditionner préalablement Garanto. Garanto n'a donc pas la possibilité de remettre en cause les décisions de principe et nous n'appartenons pas au cercle des décideurs. Nous ne pouvons que subir les décisions. Selon la phase du projet dans laquelle Garanto peut être impliqué, nous avons plus ou moins d'influence sur la mise en œuvre. Mais généralement, les idées du CD sont très claires et la mise en œuvre est déjà bien avancée. Les représentant(e)s de Garanto s'engagent pour le personnel.

### Sécurité de l'emploi

Pour Garanto, il est essentiel que les personnes touchées par une réorganisation puissent continuer à travailler à l'AFD. Il n'y a pas de licenciements. Avec DaziT ou d'autres réorganisations, il n'y a pas non plus de licenciement de personnel, comme les membres du CD l'ont souligné à plusieurs reprises. Nous les prenons donc au mot.

Nous soutenons aussi les employé(e)s âgé(e)s, afin qu'ils/elles puissent travailler jusqu'à l'âge de la retraite désiré.

### Sécurité du lieu de travail

En cas de restructuration ou de réorganisation, l'employé(e) est assuré de travailler au même endroit. L'administration s'efforce d'éviter les déplacements inutiles de poste, et n'y recourt que dans des cas exceptionnels. Nous nous engageons pour de meilleures conditions que celles prévues dans le plan social, en particulier un temps de trajet court. En cas de délocalisation, une indemnité est versée (temps de travail, frais de déplacement).

### Sécurité personnelle

La représentation de Garanto attachera une importance particulière à cette préoccupation, car de nombreux employé(e)s se sentent de plus en plus menacés.

### Salaire

Nous défendons la garantie des salaires et combattons le recul dans des classes de salaires inférieures.

### Conciliation vies professionnelle et familiale

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne doit pas être compromis. Des solutions généreuses de travail à domicile doivent donc être recherchées. Des modèles non conventionnels de temps de travail devraient aussi être autorisés.

### Participation

Les personnes concernées devraient et doivent se présenter aux représentants de Garanto et rece-

voir une réponse en une semaine. Les représentants de Garanto veillent à l'échange d'informations avec elles. Mais nous attendons aussi des personnes concernées qu'elles ne cachent aucune information pertinente.

### Formation professionnelle et perfectionnement

Garanto s'engage à faire en sorte que les nouvelles exigences po-

sées à l'accomplissement futur des tâches puissent être satisfaites par une formation et un perfectionnement ciblés.

**Garanto n'est pas responsable des décisions de l'AFD. Mais nous nous engageons à trouver de bonnes solutions durables.**

Berne, le 1<sup>er</sup> février 2019

Le comité central

## SEPTIÈME SÉANCE DU COMITÉ CENTRAL (5 et 6 décembre 2018)

Les personnes présentes:

- ont pris connaissance de la discussion avec le commandant sur l'obligation d'utiliser des gilets de protection, durant laquelle nos objections n'ont malheureusement pas porté leurs fruits,
- ont discuté des attentes que les membres peuvent avoir à l'égard de la représentation de Garanto dans les projets de réorganisation,
- ont pris connaissance des négociations salariales avec le CF Ueli Maurer,
- ont salué l'avancement du programme en 12 points (stratégie),
- se sont réjouis du développement de la nouvelle page d'accueil,
- se sont prononcés en faveur de l'arrêt du projet «Inspection des logements de service».

Les personnes présentes ont décidé:

- de revendiquer une augmentation salariale de 200 CHF par mois pour 2020,
- d'élaborer des allègements travail pour les gardes-frontière âgés qui ne prendront leur retraite qu'à 65 ans,
- que le cours de formation 2 aura lieu les 19 et 20 septembre 2019 en allemand, et le cours de formation 1 les 28 et 29 novembre 2019 en Suisse romande.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

### Cours de formation I de Garanto

## PRÉCIEUSES CONNAISSANCES DE BASE

Dans notre cours de base de deux jours, vous en apprendrez plus sur la politique fédérale du personnel, le partenariat social avec la FCA et le gouvernement fédéral ainsi que sur l'environnement politique et sociopolitique de l'État. En outre, nous vous informons en détail sur notre assurance sociale la plus importante, l'AVS.

### Découvrez vos droits!

Vos droits en tant qu'employé de l'EZV seront également abordés. Notre cours vous offre également la possibilité de rencontrer de nouveaux collègues ou de découvrir.

### Garanto Cours I, en français: 28 et 29 novembre 2019 à La Longeraie, Morges

Notre cours de base commence le jeudi vers 10 heures et se termine le vendredi vers 16 heures.

Les frais de restauration et d'hébergement des membres de Garanto sont pris en charge par la caisse centrale; les frais de déplacement (demi-tarif) sont pris en charge par votre section.

### Utilisez les jours de vacances payés!

N'oubliez pas: Les employés de la AFD ont droit à six jours de congé payé dans les deux ans pour les cours et les événements syndicaux.

Inscrivez-vous dès maintenant auprès de votre section ou du secrétariat central Garanto: info@garanto.ch.

## OBLIGATOIRE GILET PARE-BALLES

**Lors de l'assemblée de délégués en mai les délégués ont adopté la proposition de la section rhin de s'opposer à l'obligation de porter des gilets pare-balles. C'est pourquoi Garanto a rencontré M. Noth et M. Weissleder début décembre.**

Nous ne remettons pas en question l'utilité de celui-ci, mais le port en permanence de ce dernier, ainsi que l'interprétation de l'ordre venu de la direction, pouvaient créer de l'incompréhension, voire des frictions entre agents et supérieurs dans les régions.

Malgré les 1 h 30 de discussion, nous n'avons pas trop avancé sur ce sujet brûlant.

### Bon sens

Le port du gilet pare-balles connaît des exceptions dans le cadre du «bon sens». C'est le cas, par exemple, lors de la pause, lors de service de caisse ou lors de travaux administratifs. Un allègement n'est cependant pas pris en considération lors de problèmes de santé. Dans de tels cas, l'agent doit avertir son chef d'engagement; ce dernier engage alors sa responsabilité. Selon l'AFD, l'agent malade ou blessé ne devrait pas être en contact avec le public. La chose est facile à dire, mais moins facile à appliquer dans la pratique. L'AFD ne souhaite pas communiquer sur ce sujet et laisse le soin à Garanto d'informer le personnel.

De nombreuses questions se posent.

### Problèmes de dos

Les problèmes de dos (le mal du siècle) sont fréquents. Que faire des collègues qui souffrent de manière chronique en ayant des scolioles ou autres hernies discales par exemple? Nous n'avons pas de recul sur les conséquences du port prolongé du gilet pare-balles sur la santé. Si l'on se base sur les effets provoqués par la surcharge de poids occasionnée par le port

du gilet pare-balles (un gilet pare-balles pèse environ 7 kg), le risque de souffrir d'une maladie articulaire est multiplié par 4.

De plus, pour l'homo sapiens 1.0, le vieillissement est toujours à prendre en considération. À ce niveau-là, pas de douane 4.0, même si les progrès de la médecine nous permettent de compter sur de nombreuses prothèses comme celle du col du fémur et sur la traditionnelle opération du dos.

La réponse de l'AFD dans ce cas est: «il faut muscler le dos!» Pas facile Selon M. Weissleder, des solutions individuelles sont recherchées pour les cas chroniques. Il n'y a pas de disposition de licenciement à cet égard. Mais alors que faire de l'agent? Cette situation reste très floue.

### Chaleur intense

La chaleur est aussi à prendre en compte. Les agents travaillent, pour la plupart, en plein air avec une climatisation 1.0. Nous avons informé l'AFD que le SECO avait édicté des recommandations en cas de fortes chaleurs et qu'il serait judicieux de s'en inspirer: <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Arbeitsraeume-und-Umgebungsfaktoren/Klima.html>

Cependant, M. Noth ne souhaite pas de prescriptions analogues ni des exceptions.

### Ce n'est qu'un début

Cette discussion n'est qu'un début. Tous les problèmes liés au port prolongé du gilet pare-balles ne sont pas encore clairement mis en évidence.

Garanto fera le nécessaire afin d'adapter les prescriptions de service et préserver les emplois des collègues.

*Florent Simonnet,  
président de la section Romandie*

## GROSSE CHARGE POUR LES FAMILLES ET LES PETITS REVENUS

**Le rapport de l'USS sur la répartition des revenus analyse aussi l'évolution des primes d'assurance maladie. Voici un résumé des résultats.**

Pour de nombreuses personnes en Suisse, les primes d'assurance maladie représentent avec le loyer le plus gros poste de dépenses régulières. Depuis l'introduction de la loi actuelle sur l'assurance maladie en 1997, les primes moyennes ont plus que doublé. Les primes maladie étant indépendantes du revenu, cette situation a conduit à une forte charge supplémentaire, surtout pour les familles et les personnes à bas revenus. Il existe en Suisse des réductions de primes pour atténuer la charge des primes sur les familles et les petits revenus. Mais les cantons n'ont augmenté les réductions individuelles de prime par tête que de 41% depuis 1997. Les réductions n'ont donc pas été en mesure de compenser l'augmentation des primes. De plus, comme les salaires moyens ont augmenté beaucoup plus lentement, les primes pèsent désormais beaucoup plus lourdement sur le budget des ménages qu'elles ne le faisaient avant le tournant du millénaire.

Voici ce qui frappe concernant la charge des primes nettes:

- Malgré les réductions de primes, les célibataires et les couples sans enfants à faible revenu (avant 65 ans) déboursent beaucoup pour les primes. Les célibataires sans enfants consacrent entre 10 et 12% de leur revenu aux primes. Pour les couples à faible revenu, la charge se situe entre 12 et quasiment 15%.
- La charge est particulièrement lourde pour les familles avec des jeunes en formation (que les parents soient seuls ou en couple): jusqu'à 12% pour les familles monoparentales avec un revenu faible à moyen (1 jeune en formation). Les couples ayant deux jeunes adultes déboursent même jusqu'à 16% de leur revenu pour les primes.
- Mais même les familles avec enfant de moins de 18 ans doivent déboursier, malgré les réductions de primes, jusqu'à 9% (parents seuls, 1 enfant) ou 12% (couples, 2 enfants) de leur salaire brut pour les primes d'assurance maladie.

- À l'âge de la retraite, les personnes consacrent aussi une grande partie de leur rente pour les primes: jusqu'à 13% pour les personnes vivant seules, jusqu'à 17% pour les couples. Toutefois, ces proportions ne peuvent pas être directement comparées à celles des ménages actifs, car les rentes ne sont pas soumises aux cotisations des assurances sociales, contrairement aux salaires.
- Par rapport à l'an 2000, la charge pesant sur l'ensemble des revenus a fortement augmenté, mais surtout pour les bas revenus. Pour les familles monoparentales avec un enfant, la charge était encore inférieure à 5% du revenu brut en 2000; aujourd'hui elle se rapproche de 9%. Il en va de même pour les couples avec deux enfants: entre 2000 et 2016, la charge est passée de 4 à 11% pour un revenu de 55 000 francs.

Les différences cantonales dans la charge des primes nettes sont énormes.

Les explications sont tirées du rapport de l'USS sur la répartition des revenus 2018, téléchargeable sur [verteilungsbericht.ch](#).

### Nécrologie

Le Comité de la section Garanto Romandie a le pénible devoir d'informer ses membres du décès des collègues suivants:

#### Eltschinger Stéphane

Caporal garde-frontière,  
en activité  
décédé accidentellement  
à l'âge de 28 ans

\*\*\*\*\*

#### Storelli René

Fonctionnaire garde-frontière,  
retraité  
décédé à l'âge de 92 ans

\*\*\*\*\*

#### Chambettaz Eric

Fonctionnaire garde-frontière,  
retraité  
décédé à l'âge de 63 ans

Nous adressons à leurs familles toute notre sympathie et nos plus sincères condoléances.

*Le Comité*

**La prochaine édition de «Garanto»  
paraîtra le 10 mai 2019.**

Rétrospective et perspective 2018/2019

## CE POUR QUOI IL FAUT SE BATTRE EN 2019



La nouvelle année a débuté. Si le rythme des projets et des réorganisations (etc.) se poursuit à l'AFD, nous ignorons où nous mènera le voyage cette année, où nous atterrirons et à quoi cela ressemblera au final.

Comme vous le savez tous, beaucoup de travail a été accompli en 2017 et 2018. Malheureusement, nous devons aussi constater que des valeurs auparavant fortement respectées à l'administration des douanes sont de plus en plus remises en question par le personnel. Un nombre croissant de problèmes, de questions et d'inquiétudes ne sont plus discutés avec les supérieurs hiérarchiques. En partie par crainte d'être la prochaine personne à devoir/pouvoir relever un nouveau défi, quelque part dans le paysage douanier suisse. En outre, des événements internes fuient toujours plus souvent dans la presse, ce qui n'a pas toujours un effet positif.

De notre point de vue, il serait temps que les responsables ouvrent les yeux, qu'ils regardent et écoutent vraiment le per-

sonnel à tous les échelons de la conduite. Les tâches de direction ne consistent pas seulement, et pas non plus principalement, à remettre le personnel à sa place et à continuer à le charger.

Je mets également un grand point d'interrogation concernant la réduction des prestations sociales à l'AFD. Dans le contexte des réorganisations, des restructurations et de la numérisation, est-il vraiment nécessaire de commencer par réduire massivement les acquis sociaux? Juste parce que c'est de bon ton dans différents milieux politiques? À mon avis, il serait temps de freiner le changement structurel dans lequel l'administration douanière se débat. Et donc de donner au personnel au moins un peu de soutien et de sécurité par le biais des prestations sociales.

Ne perdons pas courage: Luttons ensemble pour de bonnes conditions de travail et des prestations sociales à l'administration des douanes! Soutenez s'il vous plaît la section en participant aux réunions, pour que nous puissions faire entendre notre voix à tous les niveaux de la hiérarchie et avoir ainsi notre mot à dire.

J'aimerais conclure par une citation qui résume mes préoccupations:

«Le meilleur chef est celui dont les subordonnés disent après les avoir menés au but: «Nous avons réussi nous-mêmes!».

(Laotse, philosophe chinois et fondateur du taoïsme).

Roland Liebi, président de Garanto

## NOUVEAU SITE WEB GARANTO

Nous sommes heureux de vous informer qu'à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 notre nouveau site web sera online.

Un design complètement renouvelé et moderne. Notre projet de renouvellement part d'un objectif clair: mettre à disposition de nos membres un instrument d'information concret mais de simple navigation, un graphique sobre capable de valoriser les contenus. Un nouveau site web à partager avec vos collègues. Bonne navigation!

Debora Caminada

Succès grâce à Garanto

## OBTENIR LE DIPLÔME ES ULTÉRIEUREMENT

**Ce que personne n'osait espérer est arrivé. Grâce à l'opposition devant le Tribunal administratif fédéral soutenue par Garanto, un membre a quand même obtenu le diplôme ES.**

C. M. est arrivé au bureau du secrétariat central, fâché et très déçu suite au rejet de son deuxième travail de diplôme de l'ES douane. Il a expliqué en détail à la secrétaire centrale pourquoi il n'était pas d'accord avec le deuxième refus de son travail. Après avoir d'abord hésité – il est très difficile de déposer un recours juridique sur un travail de diplôme, parce que les juges ne peuvent en juger le contenu – le secrétariat central a accepté de déposer un recours avec un avocat devant le Tribunal administratif fédéral (TAF), pour obtenir un jugement exemplaire.

Les juges du TAF se sont prononcés: ils ont approuvé 9 des 12 arguments. Ils ont recommandé une réévaluation par deux experts indépendants. L'AFD s'y est conformée et la réévaluation a permis d'obtenir une note suffisante, ce qui explique pourquoi le membre a tout de même obtenu un diplôme ES. Garanto se réjouit de ce succès et félicite le membre pour la réussite de son diplôme.

D'ailleurs, C. M. n'est pas le seul au secrétariat central à s'être énervé contre la procédure et le manque d'expertise dans l'évaluation, et à s'être vu refuser la reconnaissance du deuxième travail de diplôme. Garanto a déjà suggéré dans le groupe de pilotage de la formation douanière que les experts soient mieux formés, afin d'atteindre un niveau d'évaluation aussi uniforme que possible. Nous avons également suggéré d'informer les candidat(e)s au sujet de la demande de récusation des experts.

Heidi Rebsamen, secrétaire centrale

## Hotelcard – les meilleurs hôtels avec jusqu'à 50 % de réduction

- Jusqu'à 50% de réduction dans des centaines d'hôtels triés sur le volet en Suisse et dans les pays limitrophes
- La garantie du meilleur prix dans tous les hôtels
- Une seule Hotelcard suffit pour réserver une chambre double
- L'Hotelcard est utilisable aussi souvent que souhaité
- Aucune durée de séjour minimale
- Aucune con sommation obligatoire

Hotelcard  
pour un an  
**CHF 79.–**  
au lieu de CHF 99.–  
[www.hotelcard.ch/garanto-zeitung-19](http://www.hotelcard.ch/garanto-zeitung-19)  
0800 083 083 code de réduction: garanto-zeitung19

Garanto offre 34 bons pour une Hotelcard. Mais attention: sans annulation 30 jours avant la date d'expiration, elle sera prolongée d'un an moyennant des frais.

En cas d'intérêt, adressez-vous SVP à: [info@garanto.ch](mailto:info@garanto.ch)

## ANNONCE

La 3<sup>ème</sup> Assemblée des délégué(e)s a lieu **vendredi 24 mai 2019** à Olten. Outre les propositions des sections, le sujet sera «Douane 5.0».

# garanto

Die Zeitung der Gewerkschaft des  
Zoll- und Grenzschuttpersonals

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

Il giornale del sindacato del personale  
delle dogane e delle guardie di confine

Foto: Swisshippo/Fotolia.com



## È TEMPO DI AUMENTARE SENSIBILMENTE GLI STIPENDI!

**Garanto chiede un aumento di 200 franchi al mese per tutti i dipendenti federali a partire dal 2020.**

A dicembre il comitato centrale di Garanto ha deciso di mettere sul tavolo dei negoziati salariali una richiesta di aumento di 200 franchi al mese, ossia 2400 franchi all'anno, per tutti i dipendenti federali a partire dal 2020. Una richiesta sostenuta anche dalla Comunità di negoziazione del personale della Confederazione composta da APC, VPOD e personale Fedpol.

**Adeguato e ampiamente dovuto**

L'aumento salariale è corretto e dovuto da tempo. Dopo che negli anni 2015 - 2017 non sono stati concessi aumenti e nel 2018 è stato compensato solo parzialmente il rincaro, nel 2019 i dipendenti han-

no percepito di nuovo una piena compensazione del rincaro. Tuttavia, a livello di evoluzione salariale, c'è parecchio da recuperare. Negli ultimi dieci anni i salari nell'economia privata hanno segnato un aumento complessivo del 13,5 per cento contro il 7,9 dell'Amministrazione pubblica (fonte «Monitor»). Alla luce della buona situazione finanziaria è quindi arrivato il momento di concedere al personale un aumento tangibile.

**Socialmente corretto**

Gli aumenti salariali percentuali come la (parziale) compensazione del rincaro concessa negli ultimi due anni hanno una componente profondamente ingiusta dato che favoriscono i redditi più alti. Garanto chiede quindi un aumento salariale reale che vada chiaramente a vantaggio anche delle

classi più basse. La maggior parte dei soci di Garanto sono dipendenti federali che percepiscono uno stipendio annuo ampiamente inferiore a quello medio di 125000 franchi. Queste persone hanno bisogno di un sensibile aumento visto in particolare che negli ultimi dieci anni i premi di cassa malati hanno registrato una crescita nettamente superiore alla media, come documenta molto bene l'ultimo rapporto dell'USS sulla ripartizione dei redditi (cfr. pagina 16). Un fatto che viene confermato anche da uno studio dell'Ufficio federale della sanità.

Avevamo chiesto già per il 2019 un aumento del credito per il personale da destinare a misure salariali ma finora non lo abbiamo ottenuto. Ora ci spetta!

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

### PER UN'EQUA EVOLUZIONE SALARIALE

Sebbene negli ultimi anni l'economia goda di buona salute e consegua utili milionari, ai lavoratori non è praticamente stato concesso nessun aumento salariale. Non solo: il salario netto è addirittura diminuito! Ogni anno inoltre l'aumento dei premi di cassa malati alleggerisce ulteriormente il portafoglio dei lavoratori.

Tuttavia, le statistiche ufficiali non ne tengono conto visto che il paniere si fonda su indicatori sbagliati e non include generatori di costi come il riscaldamento (olio, gas, elettricità) e i premi di cassa malati. Il paniere in base al quale si calcola il rincaro dovrebbe quindi essere interamente rivisto o quanto meno adeguato.

Dal 1997 gli aumenti salariali che normalmente oscillano tra lo 0,5 e il 3% annuo sono erosi dagli aumenti dei premi pari in media al 4%. Ciò significa che il budget a disposizione delle famiglie diminuisce.

La maggior parte degli impiegati guarda con scetticismo anche a un aumento degli stipendi del 2% in termini reali: la massa salariale di chi guadagna di più aumenterebbe sensibilmente di più rispetto a quella delle classi più basse.

E la media dello stipendio annuo dei collaboratori e delle collaboratrici dell'AFD è ampiamente inferiore a quella del resto dell'Amministrazione federale. Il personale dell'AFD beneficerebbe quindi meno rispetto agli altri di un aumento salariale percentuale.

**È forse una situazione equa e sociale?** No, visto che il costo della vita è per tutti uguale. Le rivendicazioni salariali devono fondarsi su altri paradigmi. Bisogna abbandonare le percentuali e concentrarsi sugli importi fissi: noi chiediamo 200 franchi al mese in più per tutto il personale dell'AFD. Le rivendicazioni sono sociali e eque solo se assicurano a tutti lo stesso aumento.

Bernad Talg, vicepresidente di Garanto

# garanto

Die Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals  
Le syndicat du personnel de la douane et des gardes-frontière  
Il sindacato del personale delle dogane e delle guardie di confine

COMUNICATO STAMPA

Berna, 30 novembre 2018

## Non accettiamo questo compromesso!

**Il Consiglio federale ha deciso di innalzare da 60 a 65 anni l'età di pensionamento per il personale neoassunto e per tutti i collaboratori delle categorie particolari sotto i 50 anni. Una misura che calpesta le richieste giustificate delle guardie di confine e crea notevoli difficoltà di reclutamento.**

L'aumento dell'età di pensionamento è una grave ingerenza nella vita privata e professionale dei diretti interessati. Un limite più basso per le guardie di confine è giustificato dal fatto, scientificamente documentato, che i turni irregolari e di notte nuocciono alla salute. Con questa decisione il Consiglio federale concretizza le dichiarazioni rilasciate nel giugno 2017 e innalza l'età di pensionamento per i dipendenti sotto i 50 anni e neoassunti.

Il presidente centrale di Garanto Roland Liebi ha dichiarato: «Il nostro sindacato non sosteneva la soluzione di compromesso. Avremmo potuto accettare il pensionamento a 65 anni per le persone con meno di 45 anni o meno di 18 anni di servizio, ma il Consiglio federale ha aggravato in modo considerevole il compromesso.»

Il sindacato Garanto rappresenta circa la metà delle guardie interessate dalla misura.

Una riflessione sull'innalzamento dell'età di pensionamento per il Cgcf

## UNA DECISIONE CHE NECESSITA ADEGUAMENTI

Il 28 giugno 2017 il Consiglio federale ha deciso di innalzare a 64 anni per le donne e 65 per gli uomini l'età di pensionamento per le categorie di personale assoggettate all'OPPCPers. Una decisione che implica un adeguamento del concetto di carriera. Secondo il Consiglio federale i lavori in vista dell'attuazione si concluderanno a fine 2019.

Con la stessa decisione il Consiglio federale ha incaricato il DFF di definire entro metà 2018 le condizioni (in particolare la data d'entrata in vigore) alle quali potrà essere introdotto il nuovo ordinamento per il pensionamento del personale neoassunto.

Il DFF ha dato seguito alla decisione e ha presentato la proposta di compromesso di 45 anni / 18 anni di servizio, elaborata in stretta collaborazione con il DFAE e il DDPS. Tuttavia, il Consiglio federale ha ora deciso di abbreviare il periodo di transizione in una misura inaccettabile per Garanto.

Per le guardie di confine ne consegue un ulteriore peggioramento delle condizioni di lavoro. Finora è stato detto loro che dovevano essere contente della loro classificazione salariale poiché potevano andare in pensione anticipatamente e avevano diritto a un alloggio di servizio. E ora? Che fine ha fatto tutto ciò?

A denti stretti prendiamo atto della decisione del Consiglio federale ma riteniamo di meritare una compensazione e invitiamo il datore di lavoro a adeguare verso l'alto le classi salariali, in particolare i salari iniziali per le guardie di confine. Inoltre, chiediamo che le condizioni di lavoro e l'equipaggiamento siano adeguati in modo tale che il personale possa prestare servizio più a lungo senza danni per la propria salute.

Alla Confederazione e al Parlamento chiediamo infine di rinunciare a misure di risparmio e di mettere a disposizione dell'Amministrazione delle dogane i mezzi necessari per permettere la realiz-

zazione degli adeguamenti strutturali e dei cambiamenti che si impongono.

Alcune cerchie apprezzano e stimano moltissimo l'impegno delle guardie di confine e le prestazioni che forniscono in un contesto non

propriamente comune. Il Parlamento dovrebbe tuttavia chiedersi una volta quali attività e disponibilità può continuare a pretendere dal Cgcf senza versare un salario consono.

Roland Liebi, presidente centrale Garanto

Pensionamento a 64/65 anni per le guardie di confine

## GARANTO CHIEDE ALLEGGERIMENTI A PARTIRE DAI 50 ANNI

Durante la riunione del 7 dicembre 2018 il comitato centrale ha preso atto con disappunto della decisione del Consiglio federale di innalzare a 65 anni l'età di pensionamento per le guardie di confine di sesso maschile e a 64 quella per le guardie di sesso femminile a partire dal 1° gennaio 2020. Il cc ha analizzato accuratamente la situazione dei diretti interessati, ossia delle guardie di confine con meno di 50 anni d'età e meno di 23 anni di servizio. È chiaro che ora si dovrà procedere a un massiccio adeguamento dei piani di carriera. Il cc ritiene che il bisogno di intervento sia elevato e chiede condizioni di lavoro meno dure per i collaboratori che hanno già compiuto 50 anni.

- Servizio dalle 22.00 alle 5.00 solo su base volontaria
- Creazione di posti di lavoro nel backoffice e condizioni di lavoro agevolate
- Garanzia di un posto di lavoro all'AFD per i collaboratori con gravi problemi di salute affinché possano lavorare fino a 62 anni
- Possibilità di perfezionamento fino a 65 anni, ossia le guardie di confine devono essere accompagnate e formate fino al pensionamento
- Nuovi piani di carriera, ad esempio carriere ad arco
- Libera scelta del posto a partire da 55 anni, ossia nessuna incorporazione né trasferimento
- Garanzia dello stato acquisito in caso di nuove mansioni
- Adeguamento della formazione SIT
- Impieghi nel settore chiave e impieghi di supporto solo su base volontaria

• Possibilità a fine carriera di lavorare a tempo parziale con partecipazione del datore di lavoro (Modello 80+10: riduzione all'80%; l'Amministrazione assume il 10% del salario affinché il collaboratore percepisca il 90% del salario)

• Una rendita transitoria del datore di lavoro su base volontaria per i collaboratori tra 60 e 62 anni con problemi di salute che vogliono andare in pensione anticipatamente

• Equipaggiamento personale più leggero, conforme ai principi della tutela della salute e adeguato alle condizioni meteo, soprattutto in caso di canicola

• Dotazione ergonomica delle postazioni di lavoro e dei veicoli di servizio

• Reintroduzione di due ore di sport a settimana e altre misure di promozione del fitness durante l'orario di lavoro

• Inserimento nel servizio sanitario della consulenza per l'alimentazione e il movimento

• Finanziamento da parte dell'AFD dell'assistenza medica partire da 60 anni

• Contributo ai premi di cassa malati

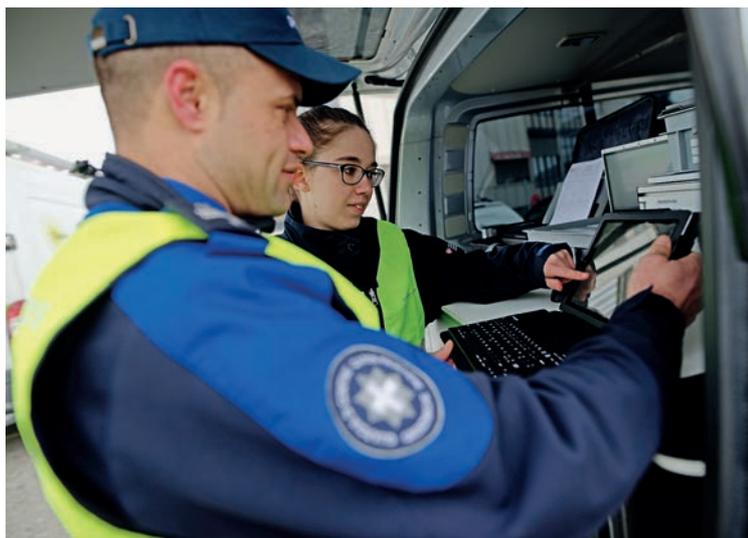
• Il diritto a una partecipazione del datore di lavoro a una rendita transitoria va inserito nell'elenco delle funzioni di cui all'art. 88seg. OPers

Berna, 16 gennaio 2019

**Garanto, il sindacato forte del personale delle dogane e del Corpo delle guardie di confine**

## COSA POSSONO ASPETTARSI I MEMBRI DA GARANTO?

Foto: Fototeca AFD



**I membri di Garanto che fanno parte dei gruppi di lavoro dell'AFD sono molto spesso confrontati con dichiarazioni negative da parte dei diretti interessati. Ciò ha indotto il comitato centrale a riflettere sulla collaborazione sindacale nell'ambito dei progetti di riorganizzazione. Durante l'ultima seduta ha quindi definito le aspettative che i soci possono pertinentemente avanzare nei confronti dei rappresentanti di Garanto.**

Occorre prima di tutto ricordare che la direzione dell'AFD adotta le decisioni di principio senza discuterle con Garanto e senza consultarlo. Non abbiamo quindi nessuna possibilità di intervenire e non abbiamo nessun ruolo di decisore. A seconda della fase in cui Garanto viene coinvolto, abbiamo un influsso più o meno importante sull'attuazione. In ogni caso, i rappresentanti di Garanto si impegnano per il personale.

### Sicurezza del posto di lavoro

Per Garanto è essenziale che i collaboratori direttamente interessati da una riorganizzazione possano continuare a lavorare per l'AFD. Non sono previsti licenziamenti e non ce ne saranno nemmeno nell'ambito di DaziT o di altre riorganizzazioni. Lo ha ribadito più volte anche il direttore Bock e lo prendiamo in parola.

Ci impegniamo inoltre a favore dei collaboratori più anziani dell'AFD

affinché possano continuare a lavorare possibilmente fino all'età di pensionamento auspicata.

### Sicurezza del luogo di servizio

In caso di ristrutturazioni o riorganizzazioni i collaboratori hanno la certezza di mantenere il luogo di servizio. L'Amministrazione cerca di evitare trasferimenti inutili. Tali misure sono disposte solo in casi eccezionali. Si parte dal principio che al dipendente possa essere imposta un'ora di viaggio. In caso di trasferimento viene corrisposta un'indennità (tempo di lavoro, spese di viaggio).

### Sicurezza personale

Un aspetto al quale i rappresentanti di Garanto attribuiscono grande importanza visto che molti collaboratori si sentono sempre più minacciati.

### Salario

Ci impegniamo per una garanzia del salario e contro la classificazione in classi inferiori.

### Work-Life-Balance

La conciliabilità tra vita privata e vita professionale non deve essere compromessa. Bisogna mirare a soluzioni di homeoffice e vagliare modelli di lavoro innovativi.

### Codecisione

I diretti interessati possono e devono annunciarsi a Garanto. Riceveranno una risposta nel giro di una settimana. I rappresentanti di Garanto sono molto interessati

a uno scambio di informazioni. Ci aspettiamo però anche la massima trasparenza dai diretti interessati.

verso una formazione e un perfezionamento mirati.

### Formazione e perfezionamento

Garanto si adopera affinché i requisiti necessari per adempiere i nuovi compiti siano acquisiti attra-

**Garanto non è responsabile per le decisioni dell'AFD. Noi ci impegniamo per garantire soluzioni valide e sostenibili.**

*Il comitato centrale*

## LA SETTIMANA SEDUTA DEL COMITATO CENTRALE

(5/6 dicembre 2018)

I presenti

- sono stati informati sulla discussione con il comandante del Cgcf in merito all'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile - le nostre obiezioni non sono andate a buon fine,
- hanno definito le aspettative che i soci possono avere nei confronti dei rappresentanti di Garanto nei progetti di riorganizzazione,
- hanno preso atto dei colloqui salariali con il consigliere federale Maurer,
- hanno approvato il proseguimento del programma in 12 punti (strategia),
- hanno espresso soddisfazione per lo sviluppo della nuova homepage,
- si sono espressi a favore del blocco del progetto riguardante la verifica degli alloggi di servizio.

I presenti hanno deciso di

- chiedere un aumento di CHF 200.- mensili per il 2020,
- elaborare agevolazioni per le guardie di confine in vista del pensionamento a 65 anni,
- organizzare il corso di formazione II in tedesco il 19 e 20 settembre 2019 e il corso I in francese il 28 e 29 novembre 2019.

*Heidi Rebsamen, segretaria centrale*

## NUOVO SITO WEB GARANTO

Siamo felici di comunicarvi che dal 1° aprile 2019 il nostro nuovo sito sarà online.

Un design completamente rinnovato e moderno. Il nostro progetto di rinnovamento parte da un obiettivo chiaro: mettere a disposizione dei nostri soci uno strumento informativo concreto ma di semplice navigazione, una grafica sobria capace di valorizzare i contenuti. Un nuovo sito tutto da condividere con i vostri colleghi. Buona navigazione!

*Debora Caminada*

[www.garanto.ch](http://www.garanto.ch)

## OBBLIGO DI INDOSSARE IL GIUBBOTTO ANTIPROIETTILE

**All'assemblea dei delegati dello scorso maggio, i delegati hanno adottato la proposta della sezione rhein di opporsi all'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile. Per discutere la questione, Garanto ha incontrato, in dicembre, i signori Noth e Weissleder.**

Non mettiamo certo in discussione l'utilità di questo accessorio ma il fatto di doverlo indossare sempre e l'interpretazione dell'ordine impartito dalla direzione potrebbero creare incomprensioni e attriti tra agenti e superiori nelle regioni.

Nonostante l'ora e mezza di discussione non abbiamo tuttavia compiuto grandi progressi su questo scottante tema.

### Il buon senso

Il buon senso ammette delle eccezioni all'obbligo di indossare il giubbotto antiproiettile, ad esempio durante la pausa, il servizio alla cassa o il disbrigo di lavori amministrativi. Agevolazioni non sono invece previste per i problemi di salute. In questi casi la guardia deve avvertire il capo impiego che si appella alla propria responsabilità. Secondo l'AFD, la guardia ammalata o infortunata non dovrebbe lavorare a contatto con il pubblico. Facile a dirsi ma difficile a farsi. L'AFD non intende fornire comunicazioni sul tema e lascia a Garanto il compito di informare il personale.

### Problemi di schiena

Sulla questione si pongono diversi interrogativi. I problemi di schiena (il male del secolo) sono frequenti. Cosa fare ad esempio con i colleghi che hanno dolori cronici a causa di scogliosi o ernie discali? Non disponiamo di dati attendibili sulle conseguenze che comporta per la salute il fatto di indossare sempre il giubbotto antiproiettile. Se però pensiamo ai dati sugli effetti provocati dal sovraccarico di peso (un giubbotto antiproiettile pesa circa 7 kg), il rischio di soffrire di

una malattia articolare aumenta di quattro volte.

Inoltre, anche l'homo sapiens 1.0 deve considerare l'eventualità di invecchiare. E non ci sarà una dogana 4.0 sebbene i progressi della medicina ci permettano di contare su parecchie protesi come quella dell'anca o sulla tradizionale operazione alla schiena.

La risposta dell'AFD è semplice: «Bisogna rafforzare la muscolatura dorsale!» Come se fosse facile! Secondo Weissleder, per i casi cronici sono ricercate soluzioni individuali. Al riguardo non vi è alcuna disposizione per il licenziamento. Ma cosa succede al collaboratore allora? La situazione resta molto ambigua.

### Canicola

Un altro fattore da considerare è la canicola. Le guardie lavorano per la maggior parte del tempo all'aperto con un impianto di aria condizionata 1.0. Abbiamo informato l'AFD che la SECO aveva pubblicato delle raccomandazioni in caso di canicola e le abbiamo suggerito che sarebbe opportuno tenerne conto: <https://www.seco.admin.ch/seco/it/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Arbeitsraeume-und-Umgebungsfaktoren/Klima.html>

Tuttavia, il sig. Noth non vuole introdurre né prescrizioni né fare eccezioni.

### È solo l'inizio

La discussione è solo agli inizi. Tutti i problemi legati al fatto di portare a lungo il giubbotto antiproiettile non sono ancora stati chiaramente evidenziati.

Garanto farà tutto il necessario affinché le prescrizioni di servizio vengano adeguate e si adopererà per tutelare i posti di lavoro dei colleghi.

*Florent Simonnet,  
presidente della Sezione Romandia*

## UN CARICO ENORME PER LE FAMIGLIE E I REDDITI PIÙ BASSI

**Il rapporto sulla ripartizione dei redditi pubblicato dall'USS analizza anche l'evoluzione dei premi di cassa malati. Ecco una panoramica delle conclusioni.**

In Svizzera i premi di cassa malati sono la voce di spesa più importante dopo l'affitto per molti. Dall'introduzione nel 1997 dell'attuale legge sull'assicurazione malattia, i premi medi sono più che raddoppiati e, dato che non sono calcolati in base allo stipendio, gravano massicciamente soprattutto sul bilancio delle famiglie e delle persone con redditi bassi. Per alleggerire la loro situazione, la legge prevede degli sconti ma dal 1997 i Cantoni hanno aumentato le riduzioni pro capite solo del 41 per cento. Queste agevolazioni non sono quindi tali da compensare l'esborso. Considerato inoltre che i salari medi hanno segnato una crescita sensibilmente più lenta, i premi oggi gravano molto di più sui bilanci delle famiglie rispetto agli inizi del 2000.

Per quanto riguarda i premi netti, si osserva quanto segue:

- Le persone sole e le coppie senza figli (sotto i 65 anni) che percepiscono salari modesti pagano premi elevati nonostante gli sconti. Le persone sole senza figli spendono tra il 10 e il 12 per cento del loro salario per i premi; le coppie con un reddito basso tra il 12 e poco meno del 15 per cento.
- Particolarmente onerosi sono i premi per le famiglie con giovani adulti in formazione (a prescindere che si tratti di famiglie monoparentali o no). Per le famiglie monoparentali con un giovane adulto in formazione che percepiscono con un reddito medio-basso il premio si attesta al 12 per cento. Le coppie con due giovani adulti arrivano a pagare fino al 16 per cento del loro reddito.
- Tuttavia, anche le famiglie con figli con meno di 18 anni devono sborsare fino al 9 per cento (famiglie monoparentali, 1 figlio) o il 12 per cento (coppie, 2 figli) del salario lordo nonostante gli sconti.
- Anche i pensionati versano una parte importante della loro rendita per i premi: le persone sole fino al 13 per cento, i coniugi addirittura il 17 per cento. Tuttavia, queste cifre non possono essere poste a diretto confronto

con quelle delle famiglie che lavorano poiché sulle rendite non vengono corrisposti i contributi sociali.

- Rispetto al 2000 il carico ha segnato un massiccio aumento per tutte le classi salariali, ma quello più importante è sopportato dai redditi bassi. Se nel 2000 i premi per le famiglie monoparentali con un figlio restavano ancora al di sotto del 5 per cento del reddito lordo, oggi sfiorano il 9 per cento. Lo stesso dicasi per le coppie con due figli: dal 2000 al 2016 i premi per chi percepiva un reddito pari a 55000 franchi sono passati dal 4 all'11 per cento.

Va rilevato che le differenze cantonali a livello di premi netti sono enormi.

(Estratti dal rapporto sulla ripartizione dei redditi pubblicato dall'USS al sito [www.verteilungsbericht.ch](http://www.verteilungsbericht.ch)).

### Convocazioni

## SEZIONE TICINO

### Assemblea Ordinaria 2019

#### Importante: rettifica data

Gentili colleghe, stimati colleghi, Vi comunichiamo un cambiamento per quanto concerne la data dell'Assemblea ordinaria della Sezione Ticino: si svolgerà **venerdì 22 febbraio 2019**, nella sala «Bettex» presso il nuovo centro polivalente «I Cuntitt» **ore 18.30 a Castel San Pietro**.

Il nuovo centro si situa adiacente al Municipio e **NON** dispone di parcheggi pubblici, per cui vi invitiamo a volere usufruire dei parcheggi del centro scolastico, del cimitero oppure di centro paese! Grazie.

Gradita ospite l'autorità comunale con l'intervento del Sindaco **Alessia Ponti!**

Durante l'assemblea è previsto un ampio momento dedicato al dibattito, dove i partecipanti avranno l'opportunità di discutere di qualsiasi tematica di attualità.

Al termine dell'Assemblea verrà offerto a tutti i presenti un ricco aperitivo!

Vi aspettiamo numerosi!

*Roberto Messina,  
presidente della sezione Ticino*

**La prossima edizione di «Garanto» uscirà il 10 maggio 2019.**

Retrospectiva 2018 e uno sguardo al 2019

## PER COSA VALE LA PENA LOTTARE NEL NUOVO ANNO?



Il 2019 è iniziato. Se i progetti e le riorganizzazioni dell'AFD proseguiranno alla velocità attuale, è difficile prevedere dove ci condurrà questo viaggio, dove atterremo e in quale contesto ci ritroveremo.

Come ben sapete, nel 2017 e nel 2018 è stata messa parecchia carne al fuoco. Nel contempo abbiamo però anche dovuto prendere atto del fatto che i valori che finora hanno contraddistinto l'AFD sono sempre più in discussione. Sempre più spesso non si discutono più problemi, dubbi e preoccupazioni con i superiori. Ciò è in parte dovuto alla paura di essere il prossimo a dover/poter affrontare una nuova sfida chissà in quale angolo della realtà doganale svizzera. Sempre più spesso le questioni interne vengono date in pasto alla stampa ma non sempre con ricadute positive.

Dal nostro punto di vista sarebbe

ora che i responsabili di tutti i livelli aprano davvero gli occhi e le orecchie e ascoltino attentamente i collaboratori di tutti i livelli. I compiti di conduzione non servono solo e soprattutto a mettere in riga il personale e a scaricare sulle sue spalle altre responsabilità.

Mi interrogo inoltre sullo smantellamento delle prestazioni sociali in seno all'AFD. È veramente necessario che tutte le riorganizzazioni, riforme e digitalizzazioni inizino picconando le conquiste sociali? Solo perché queste scelte suonano bene alle orecchie di alcune cerchie politiche? Dal mio punto di vista sarebbe opportuno scalare una marcia sul fronte dei cambiamenti strutturali che l'AFD sta attraversando. Bisogna dare al personale almeno un po' di sostegno e qualche sicurezza attraverso le prestazioni sociali.

Ora però non scoraggiamoci: lottiamo insieme per buone condizioni di lavoro e prestazioni sociali in seno all'AFD! Sostenete la vostra sezione partecipando alle riunioni. Se diamo più voce alle nostre richieste a tutti i livelli gerarchici, avremo anche più voce in capitolo in sede decisionale.

Concludo con una citazione che ben riassume le mie considerazioni:

*«Il miglior condottiero è colui che dopo aver guidato la sua gente alla meta dice loro: «Noi stessi abbiamo creato questo successo.»»*

(Laotse, filosofo cinese e padre del taoismo)

Roland Liebi, presidente di Garanto

## PREAVVISO

La terza assemblea dei delegati è prevista **venerdì 24 maggio 2019** a Olten. Oltre alle proposte delle sezioni verrà affrontato il tema «Dogana 5.0».

Un successo grazie a Garanto

## DIPLOMA SSS OTTENUTO A POSTERIORI

**Ciò che nessuno osava sperare è accaduto. Dopo il ricorso al Tribunale amministrativo federale, sostenuto da Garanto, un socio ha ottenuto il diploma SSS.**

Scoraggiato e deluso per la bocciatura del secondo lavoro di diploma alla SSS Dogana, C. M. si è presentato negli uffici del segretariato centrale. Con dovizia di dettagli ha spiegato alla segretaria centrale le ragioni per le quali non poteva accettare la bocciatura. Dopo qualche esitazione iniziale – è estremamente difficile inoltrare ricorso per un lavoro di diploma poiché i giudici non possono valutarne il contenuto – il segretariato ha accettato di rivolgersi a un avvocato e presentare un ricorso al Tribunale amministrativo federale per avere una sentenza che facesse scuola.

Ora i giudici hanno pronunciato il loro verdetto: 9 dei 12 argomenti adottati sono stati accolti. In particolare i giudici hanno raccomandato di sottoporre il lavoro al giudizio di due periti indipendenti. L'AFD lo ha fatto e la valutazione è risultata sufficiente permettendo a C. M. di ottenere il diploma SSS. Garanto è soddisfatto di questo successo e si congratula con il socio.

C. M. non è l'unico collaboratore dell'AFD che ha ricevuto una nota insufficiente per il secondo lavoro di diploma e che si è lamentato con il segretariato centrale per i modi e le scarse conoscenze professionali dei responsabili delle valutazioni. In seno al gruppo di lavoro che si occupa della formazione, Garanto ha già chiesto una formazione migliore per gli esperti in modo da garantire un livello di valutazione uniforme. Abbiamo inoltre proposto di comunicare ai candidati la possibilità di riconsuolare un esperto.

Heidi Rebsamen, segretaria centrale

## Hotelcard – i migliori hotel con uno sconto fino al 50%

- Fino al 50% di sconto in centinaia di hotel prestigiosi in Svizzera e nei paesi confinanti
- Miglior prezzo garantito in tutti gli hotel
- Camera doppia prenotabile con solo una Hotelcard
- Nessun obbligo di consumazione
- Potete utilizzarla quando volete
- Nessun soggiorno minimo

Hotelcard  
per 1 anno  
**CHF 79.–**  
anziché CHF 99.–

www.hotelcard.ch/garanto-zeitung2019  
0800 083 083 (codice sconto: garanto-zeitung19)

Garanto regala 34 buoni per una Hotelcard. Attenzione: se la carta non viene disdetta entro 30 giorni prima della scadenza, si rinnova per un altro anno (a pagamento).

Gli interessati sono pregati di scrivere a: info@garanto.ch

## 1. MAI 2019

Es ist Zeit für mehr Lohn, mehr Lohngerechtigkeit, mehr Rente, mehr Prämienverbilligungen, mehr Lohnschutz und mehr Ferien. All dies ermöglicht den Arbeitnehmenden mehr Spielraum zum Leben. Der SGB-Präsidialausschuss hat deshalb für den 1. Mai folgenden Slogan beschlossen:

### Mehr zum Leben!

Mehr Lohn: Obwohl auch die Schweizer Wirtschaft seit einiger Zeit Rückenwind verspürt, herrscht seit zwei Jahren Reallohn-Stagnation. Oft ist nicht einmal der Teuerungsausgleich gesichert. Klar ist: Es ist Zeit für mehr Lohn. Insbesondere gilt dies für die Frauen, deren Löhne immer noch hinter jenen der Männer herhinken.

Mehr Rente: In den letzten Jahren sanken die Pensionskassenrenten der künftigen Rentner/innen stetig. Doch ausser dem SGB reden die politischen Akteure lieber über Rentenalter, demografische Entwicklung und Finanzierung statt über die Rentenhöhe. Klar ist: Es ist Zeit für höhere AHV-Renten, damit auch die nächste Rentner/innen-Generation anständige Renten hat.

Mehr Prämienverbilligungen: Bei der KVG-Einführung versprach der Bundesrat, die Belastung durch die Krankenkassenprämien solle 8 Prozent eines Haushaltsbudgets nicht übersteigen. Doch die Kantone standen bei den Prämienverbilligungen auf der Bremse oder haben sie gar gekürzt. Heute ist klar: Es braucht mehr Prämienverbilligungen. In einem ersten Schritt muss die Prämienbelastung der Haushalte auf 10 Prozent gesenkt werden, wie es die vom SGB unterstützte Volksinitiative verlangt.

Mehr Lohnschutz: Trotz hoher Missbrauchsquoten bei den Kontrollen im Rahmen der Flankierenden Massnahmen haben die FDP-Bundesräte eine Diskussion über den Abbau des Lohnschutzes losgetreten. Der Druck, beim Rahmenabkommen den Schweizer Lohnschutz den schwächeren EU-Regeln anzupassen, ist gross und steigt. Klar ist: Es braucht mehr statt weniger Lohnschutz. Gegen einen Abbau werden wir nötigenfalls das Referendum ergreifen.

Mehr Freizeit: Die Arbeitgeber rühmen unser Arbeitsrecht als flexibel und liberal. Doch die gleichen Kreise wollen zentrale Grundregeln zum Schutz Arbeit-

nehmender schleifen: Arbeitszeiterfassungspflicht, Ruhezeiten und Höchstarbeitszeiten sollen weg. Klar ist: Die Gewerkschaften werden diese Angriffe bekämpfen. Wir wollen sicher nicht länger und ausufernd arbeiten. Vielmehr fordern wir, was schon lange angezeigt ist: 5 Wochen Ferien für alle.



## 1<sup>er</sup> MAI 2019

L'heure est venue pour plus de salaire, plus de justice salariale, plus de rentes, plus de réductions des primes-maladie, plus de protection des salaires et plus de vacances. Tout cela permettra aux travailleurs et travailleuses de mieux vivre. C'est pourquoi le Comité présidentiel de l'USS a adopté le slogan suivant pour le 1<sup>er</sup> mai:

### Plus pour vivre!

Plus de salaire: alors que l'économie suisse aussi a le vent en poupe depuis un certain temps, cela fait deux années que les salaires stagnent. Souvent, la compensation du renchérissement n'est même pas garantie. Une chose est claire: l'heure est venue pour plus de salaire, ce qui concerne surtout les femmes dont les salaires sont toujours à la traîne de ceux des hommes.

Plus de rente: ces dernières années, les rentes du 2<sup>e</sup> pilier des futurs retraité(e)s n'ont cessé de baisser. Toutefois, mis à part l'USS qui met en avant le niveau insuffisant des rentes, les acteurs politiques préfèrent parler d'âge de la retraite, d'évolution démographique et de financement. Une chose est claire: l'heure est venue de relever les rentes AVS afin que la prochaine génération de retraité(e)s ait des rentes décentes.

Plus de réductions des primes-maladie: lorsque la LAMal est entrée en vigueur, le Conseil fédéral a promis que la charge représentée par les primes des caisses-maladie ne devraient pas dépasser 8% du budget des ménages. Mais les cantons ont octroyé avec réticence des réductions des primes, voire ont limité ces réductions. Aujourd'hui,

une chose est claire: il faut plus de réductions des primes. Dans une première étape, la charge représentée par ces dernières doit être abaissée à 10% du budget des ménages, comme le demande l'initiative populaire soutenue par l'USS.

Plus de protection des salaires: malgré le taux d'infraction élevé apparu lors des contrôles effectués dans le cadre des mesures d'accompagnement, les deux conseillers fédéraux libéraux-radicaux ont déclenché une discussion sur le démantèlement de la protection des salaires. La pression qui s'exerce à travers l'accord-cadre, pour que la protection suisse des salaires soit ajustée aux règles moins strictes de l'Union européenne, est forte et s'accroît. Une chose est claire: il faut plus de protection des salaires, pas moins. Si nécessaire, nous saisissons le référendum contre un démantèlement de cette protection.

Plus de vacances: les employeurs et employeuses vantent notre droit du travail comme étant flexible et libéral. Or ces mêmes milieux veulent raboter les principales règles fondamentales de la protection des travailleurs et travailleuses. Selon eux, l'obligation d'enregistrer la durée du travail, les temps de repos et les durées maximales du travail doivent disparaître. Une chose est claire: les syndicats combattront toutes ces attaques. Nous ne voulons certainement pas travailler plus longtemps et sans limites. Nous demandons au contraire ce qui devrait être une réalité depuis longtemps, à savoir 5 semaines de vacances pour tout le monde.



## 1<sup>o</sup> MAGGIO 2019

È tempo di aumentare i salari e le rendite, di concedere più riduzioni sui premi e più vacanze come pure di garantire una migliore equità salariale e una migliore protezione contro il licenziamento per permettere ai lavoratori di vivere meglio. In questo senso il comitato presidenziale dell'USS ha scelto lo slogan seguente per il 1<sup>o</sup> maggio:

### Più da vivere!

Salari maggiori: sebbene l'economia svizzera veleggi con il vento in poppa, da due anni si osserva una stagnazione dei salari reali. In molti casi non è garantita nemmeno la compensazione del rincaro. È chiaro che è tempo di concedere un aumento soprattutto alle donne il cui salario è sempre inferiore a quello degli uomini.

Rendite maggiori: negli ultimi anni le rendite delle casse pensioni per i futuri pensionati sono diminuite costantemente. Eppure, a parte l'USS, tutti gli attori politici parlano più volentieri di età di pensionamento, evoluzione demografica e finanziamento invece che di importi delle rendite. È chiaro che è tempo di aumentare le rendite AVS affinché la prossima generazione di pensionati possa beneficiare di pensioni adeguate.

Riduzioni maggiori sui premi: quando venne introdotta la LAMal, il Consiglio federale promise che i premi di cassa malati non avrebbe potuto superare l'8% del bilancio di un'economia domestica. Eppure i Cantoni concedono col contagocce riduzioni di premio o addirittura le riducono. Oggi è chiaro che servono maggiori riduzioni. In una prima fase bisogna ridurre al 10% il carico dei premi per le economie domestiche, come del resto previsto dall'iniziativa popolare lanciata dall'USS.

Maggiore protezione salariale: nonostante l'aumento degli abusi scoperti grazie ai controlli condotti nell'ambito delle misure di accompagnamento, i consiglieri federali PLR hanno avviato una discussione sullo smantellamento della protezione contro il licenziamento. La pressione ad adeguare nell'ambito degli accordi quadro le norme svizzere a quelle europee, meno severe, è forte e in aumento. È chiaro che serve più protezione salariale, non certo meno. Se necessario, lanceremo il referendum contro lo smantellamento.

Maggior tempo libero: i datori di lavoro lodano il nostro diritto del lavoro per la flessibilità e la libertà che concede. Eppure le stesse cerchie vogliono allentare alcune norme fondamentali a tutela dei lavoratori, in particolare vogliono abolire l'obbligo di rilevare il tempo di lavoro e il limite massimo per il tempo di lavoro. È chiaro che i sindacati si batteranno contro questi attacchi. Non vogliamo di certo lavorare più a lungo e a oltranza. Chiediamo piuttosto quanto dovuto da tempo: 5 settimane di vacanze per tutti

Miroir de presse

«24 heures»

«Le gendarme de la Confédération tance la douane»

[...] «Le projet DaziT n'est pas une usine à gaz mais il est surdimensionné dans son organisation. Il a été divisé en projets et surtout en une multitude des sous-projets. Il en a résulté une

charge administrative importante, un contrôle de gestion coûteux et des incohérences dans les mandats et les rapports», note le CDF. Ce dernier pointe le risque que cet éparpillement fait courir: des compétences qui se chevauchent et qui manquent de clarté. Le CDF regrette aussi le retard pris pour trouver un manager capable de porter toute cette transformation complexe des activités douanières. [...]» (09.01.2019)

Bundesparlamentes, jeder Zöllner und jede Zöllnerin sowie sein/ihr wahlberechtigtes Umfeld genau überlegen, welchem Politiker und welcher Politikerin er/sie noch eine Stimme anvertraut. **Vor allem müssen alle vernünftig denkenden Zöllner und Zöllnerinnen wählen gehen!** Das ist unser wichtigstes Gewerkschaftskampfmittel!

Christian Truttmann, pensionierter Zollfachmann, Basel



Pressespiegel

«Die Weltwoche»

«Eine Woche Zermatt für 500 Franken»

«[...] Die Gewerkschaft des Zollpersonals, Garanto, verteidigt denn auch mit Vehemenz die Pfründen ihrer Mitglieder. Und deren Schutzpatronin, die St. Galler SP-Nationalrätin und Gewerkschafterin Barbara Gysi, hat ausserdem vergangenen September im Parlament interveniert. Sie bezeichnet den geplanten Verkauf der Ferienwohnungen in einem Vorstoss als «fragwürdig». Der Unterhalt koste die Bundeskasse keinen Franken, die Ferienwohnungen würden vom Personal geschätzt, so die SP-Politikerin. Letzteres kann man verstehen, denn im Angebot der Wohlfahrtskasse finden sich Wohnungen an den exklusivsten Standorten in der

Schweiz, das geht aus einer bisher geheim gehaltenen Liste hervor, welche der Weltwoche vorliegt. So besitzt die WOKA Feriendomizile in Zermatt, Verbier, Champéry, Adelboden, Grindelwald, Leukerbad, Engelberg, Montana, Pontresina, Samedan, San Bernardino, Valbella, Villars, Engelberg und so weiter.

[...] Aber noch ist keine Immobilie verkauft. Und die Wohlfahrtskasse der Zollverwaltung wird es auch in Zukunft geben, sie wird dann aber nur noch finanzielle Leistungen anbieten – ob das nötig ist, ist eine andere Frage. Die Mitarbeiter des Zollamtes nagen nicht gerade am Hungertuch.» (20.12.2018)

Aufmerksam von Beginn an

Das Jahr ist noch neu und was kommt Till Eulenspiegel denn da bereits zu Ohren? Das Tragen der Schutzweste wird Pflicht für alle Angestellten des Grenzwachkorps, und zwar jederzeit! Im Grundsatz zeugt diese Vorschrift von Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden. Die Schutzweste kann Leben retten! Die Frage ist, ob diese Vorschrift, je nach Einsatzort, im Sommer bei Temperaturen über 30 Grad, gelockert werden kann.

Die Angestellten sind verantwortungsbewusst und nicht lebensmüde. Ist es denkbar, dass dieses Obligatorium an einzelnen Einsatzorten, ab gewissen Temperaturen, gelockert werden kann? (Bei der Kantonspolizei Baselland beispielsweise besteht dieses Obligatorium nicht.) Nein! So lautet die Antwort vom obersten Kommando. Die Vorschrift gilt für alle in allen Situationen! Diese Reaktion macht den Eindruck, als hätte man in den oberen Rängen etwas Angst davor, dass die Mitarbeitenden plötzlich selber Überlegungen anstellen und sich entscheiden könnten. Wo kämen wir da hin?

Den Angehörigen des Grenzwachkorps werden viele Vorgaben gemacht: Wie wird die Uniform getragen? Welche Farbe gilt für die Socken in welchen Schuhen? Und nun auch noch, dass die Schutzweste immer getragen werden muss. Selbstständig den-

ken und Selbstverantwortung wird beim Kommando nicht gern gesehen. Schade!

Könnte diese Haltung im Zusammenhang stehen mit der Tatsache, dass viele junge Mitarbeitende dem Korps den Rücken kehren? Apropos Rücken. Bereits mit dem Tragen der Grundausrüstung klagen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Rückenprobleme. Das lange Tragen der ganzen Ausrüstung kann Probleme bereiten, und nun kommt noch die Schutzweste obligatorisch zu jedem Einsatz hinzu. Ärzte und Physiotherapeuten werden sich ob der neuen Kundschaft nicht beklagen.

Nichts gegen die Schutzweste, sie hat ihre Berechtigung und kann in kritischen Situationen sicher Leben retten. Nur, kann ein freidenkender Mitarbeiter nicht selber entscheiden, ob und wann er eine Schutzweste tragen will? Was passiert, wenn die Zollbeamten beim Zusammenschluss mit dem Grenzwachkorps ebenfalls bewaffnet werden? Gelten alle diese Vorschriften ebenfalls obligatorisch für alle? Einige Gewerkschaften der Polizei sind gegen eine obligatorische Tragpflicht der Schutzweste. Wieso muss gerade das Grenzwachkorps die führende Rolle übernehmen? Tragen die obersten Chefs solidarisch mit ihren Angestellten ebenfalls in jeder Situation ihre Schutzweste? Dies wäre doch eine tolle Erfahrung für die Entscheidungsträger, selber zu spüren, welche Auswirkungen ihre Entscheidung hat: Schweisstreibendes Ausharren bei jeder Temperatur – zähneknirschendes Durchhalten bei Spannungsschmerzen im Rücken bis zum Feierabend!

Fazit: Die Schutzweste kann Leben retten – die Entscheidung, in welcher Situation sie getragen wird, sollte den Angehörigen des Grenzwachkorps selber überlassen werden.

In diesem Sinne Till Eulenspiegel

Mitgliederpost

Wählen gehen!

Ich bin langjähriges Zöllnerverbandsmitglied (über 40 Jahre). Was gegenwärtig allgemein in der Zollverwaltung in gewissen Sparten abläuft, sehe ich persönlich als Schandfleck an.

Ich möchte alle Mitglieder der sogenannten Zöllnerfamilie darauf aufmerksam machen: Bundesräte treten nicht nur selber zurück, sie können bei entsprechender Zusammensetzung des National- und Ständerates von den Mitgliedern der Vereinigten Bundesversammlung auch einmal abgewählt werden.

Darum sollte sich 2019, anlässlich der Erneuerungswahlen unseres

Impressum

**Herausgeber:**  
Gewerkschaft Garanto  
**Redaktor:**  
Johannes Gruber  
**Redaktionsadresse:**  
Zentralsekretariat Garanto,  
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern  
Tel. 031 379 33 66, Fax 031 379 33 60  
**Erscheinungsweise:**  
2019: 6-mal (freitags)  
Website: www.garanto.ch  
**Redaktionsschluss:**  
I. d. R. Donnerstag der Vorwoche, 16 Uhr  
s. www.garanto.ch/Zeitung Garanto/  
**Druck und Versand:**  
Haller + Jenzer AG, Buchmattstrasse 11,  
Postfach 1225, CH-3401 Burgdorf  
Tel. 034 420 13 13, Fax 034 420 13 18  
**Inserate:**  
Zentralsekretariat Garanto,  
Monbijoustrasse 61, 3007 Bern  
**Auflage:** 3476 Ex.  
(WEMF-beglaubigt, März 2017)



Erscheinung Parution Pubblicazione	2019	Redaktionsschluss Délai de rédaction Termine di redazione
② 10. Mai/10 mai/10 maggio		26. April/26 avril/26 aprile
③ 12. Juli/12 juillet/12 luglio		28. Juni/28 juin/28 giugno
④ 13. September/13 septembre/13 settembre		30. August/30 août/30 agosto
⑤ 8. November/8 novembre/8 novembre		25. Oktober/25 octobre/25 ottobre
⑥ 13. Dezember/13 décembre/13 dicembre		29. November/29 novembre/29 novembre

## Kein Allheilmittel ohne Nebenwirkungen

Unsere Recherchen haben ergeben, dass DaziT keine Erfindung der EZV darstellt. In der Medizin wird Dazit bereits seit längerem eingesetzt gegen allergischen Schnupfen und Nesselsucht. Liest man die Medikamentenbeschreibung zu Wirkungen und Nebenwirkungen, fragt man sich allerdings, ob Dazit nicht mit Kanonen auf Spatzen schießt: Zwar bekämpft Dazit vier Stunden nach Einnahme bereits die Krankheitssymptome wirksam, allerdings raten die Hersteller auch allen Personen, die das Medikament zu sich nehmen, von Tätigkeiten fernzubleiben, die hohe Aufmerksamkeit erfordern, da Dazit unter Umständen Schläfrigkeit auslösen kann.

Sollten Sie eine Überdosis Dazit abbekommen, suchen Sie sofort einen Arzt Ihres Vertrauens auf. Diese kann zu Nebenwirkungen wie Schwindel, Unruhe, Verwirrung, Herzrasen und Schlaganfall führen. Auch wenn sich Ihre Krankheitssymptome nach Einnahme von Dazit nicht bessern, sollten Sie einen Arzt kontaktieren.

Quelle: <https://www.practo.com/medicine-info/dazit-5-mg-tablet-15915>



## Pas de remède miracle sans effet secondaire

Nos recherches ont montré que DaziT n'est pas une invention de l'AFD. En médecine, Dazit est utilisé depuis longtemps pour traiter le rhume allergique et l'urticaire. Mais en lisant la description du médicament sur son impact et ses effets secondaires, on se demande si Dazit n'est pas disproportionné: certes Dazit combat efficacement les symptômes de la maladie déjà quatre heures après son ingestion, mais les fabricants conseillent à toutes les personnes prenant le médicament d'éviter les activités exigeant une grande attention, car Dazit peut causer la somnolence.

Si vous faites une overdose de Dazit, consultez immédiatement votre médecin. Elle peut causer des effets secondaires comme des vertiges, de l'agitation, de la confusion, de la tachycardie et un AVC. Si vos symptômes ne s'améliorent pas après avoir ingéré Dazit aussi, vous devriez consulter un médecin.

Source: <https://www.practo.com/medicine-info/dazit-5-mg-tablet-15915>

## Ogni medicina ha i suoi effetti collaterali

Dalle nostre ricerche è emerso che DaziT non è un'invenzione dell'AFD. In medicina viene utilizzato da tempo contro il raffreddore allergico e l'orticaria. Combatte i sintomi già quattro ore dopo l'assunzione. Leggendo il foglietto illustrativo viene tuttavia da chiedersi se assumere Dazit non sia un po' come sparare a un passero con il cannone: il produttore consiglia di non svolgere attività che richiedono un'attenzione elevata poiché potrebbe provocare sonnolenza.

Al paziente che ne ingerisce una dose eccessiva viene raccomandato di rivolgersi immediatamente al medico di fiducia. Tra gli effetti collaterali figurano vertigini, stati d'ansia, stati confusionali, tachicardia e colpi di sonno. Si consiglia di contattare il medico anche nel caso in cui i sintomi permangono.

Fonte: <https://www.practo.com/medicine-info/dazit-5-mg-tablet-15915>