

Wohin bewegt sich der VPOD? Lagebeurteilung und Ausblick

1. Einleitung
2. Kurze Lagebeurteilung zum Zustand des VPOD und die detaillierte Mitgliederentwicklung
3. Gemeinsame Schritte zu mehr Mobilisierungen und Mitgliedern
4. «Arbeitsprogramm» 2024-2028

1 Einleitung

- 1.1 Ende 2022 hatten drei VPOD-Regionen eine positive Mitgliederentwicklung: die Region Basel, die Region Fribourg und die Region NGO. Die Region Waadt hat zu Beginn des Jahres 2023 mit einer grossen Mobilisierung zur Teuerung in drei Monaten über 200 Neumitglieder gewonnen. Alle vier VPOD-Regionen haben etwas gemeinsam: sie verfolgen eine klare gewerkschaftliche Strategie mit einer radikalen Priorisierung der Arbeit im Betrieb und einer pointierten politischen Strategie, die eher den Konflikt als den Kompromiss sucht. Diese vier VPOD-Regionen senden ihren Mitgliedern klare Zeichen: Gemeinsam stehen wir mit dir für eine Verbesserung der Arbeitssituation ein, wenn du aktiv werden willst, unterstützen wir dich. Wir scheuen keine Konflikte – keine gewerkschaftlichen und keine politischen – sofern sie dem Ziel von guten Arbeitsbedingungen im Service Public dienen.
- 1.2 Damit wir als VPOD für die Herausforderungen der Zukunft gut aufgestellt sind, müssen diese positiven Beispiele Schule machen im gesamten Verband. Deswegen ist eine Diskussion am Kongress über unsere Zukunft, aber auch über unser Verständnis einer gemeinsamen gewerkschaftlichen Strategie angezeigt.

Où va le SSP? Bilan et perspectives

1. Introduction
2. Bref bilan de l'état du SSP et évolution détaillée des effectifs
3. Étapes communes pour faire augmenter les mobilisations et les effectifs
4. «Programme de travail» 2024-2028

Introduction

Fin 2022, trois régions SSP affichaient une évolution positive de leurs effectifs: les régions Bâle, Fribourg et NGO. Au début de l'année 2023, la région Vaud a gagné plus de 200 nouvelles et nouveaux membres en trois mois grâce à une grande mobilisation sur le renchérissement. Ces quatre régions SSP ont quelque chose en commun: elles adoptent une stratégie syndicale claire, avec une priorité radicale accordée au travail réalisé sur le lieu de travail et une stratégie politique tranchée, qui cherche le conflit plutôt que le compromis. Ces quatre régions SSP envoient un message clair à leurs membres: Avec vous, nous nous engageons pour une amélioration de votre situation de travail. Si vous voulez devenir actifs-ives, nous vous soutiendrons. Nous ne craignons pas les conflits – qu'ils soient syndicaux ou politiques – pour autant qu'ils servent à atteindre l'objectif d'obtenir de bonnes conditions de travail dans les services publics.

Pour que le SSP soit bien préparé à relever les défis du futur, ces exemples positifs doivent faire école dans l'ensemble du syndicat. C'est pourquoi il est indiqué de mener une discussion lors du Congrès sur notre avenir, mais aussi sur notre conception d'une stratégie syndicale commune.

1.3 Der VPOD hat eine dezentrale und föderale Struktur. Die gewerkschaftliche (Basis)-Arbeit findet in den Regionen statt. Die Regionen verfügen bezüglich des Organisationsgebietes des VPOD über ein grosses Fachwissen und erkennen Probleme und Handlungsfelder an der Front am einfachsten. Die Regionalsekretariate pflegen gemäss Statuten die Zusammenarbeit mit dem Zentralsekretariat und koordinieren die gewerkschaftlichen Aktivitäten der Sektionen, Gruppen und Kommissionen. Der Kongress beschliesst gemäss Art. 28 Abs. i) ein Arbeitsprogramm und legt somit die gewerkschaftspolitischen und strategischen Grundsätze fest. Diesen Kongressbeschlüssen sind auch die Regionen verpflichtet. Der Landesvorstand hat den Auftrag, im Interesse des Gesamtverbandes zu entscheiden und sorgt für den nationalen Zusammenhalt. Der Landesvorstand verabschiedet zudem Jahresziele, welche das auf 4 Jahre festgelegte Arbeitsprogramm des Kongresses konkretisieren.

Le SSP est organisé selon une structure décentralisée et fédérative. Le travail syndical (de base) est réalisé dans les régions. Ces dernières disposent de connaissances et de compétences approfondies concernant le champ d'organisation du SSP et ce sont elles qui sont les plus aptes à identifier les problèmes qui se posent ainsi que les champs d'action qui se présentent sur le terrain. Selon les statuts, les secrétariats de région entretiennent une collaboration avec le Secrétariat central et coordonnent les activités syndicales des sections, groupes et commissions. Conformément à l'art. 28 al. 1 des statuts, il revient au Congrès de décider un programme de travail et ainsi de définir les principes du SSP en matière de politique syndicale et de stratégie. Ces décisions prises par le Congrès sont aussi contraignantes pour les régions. Quant au Comité national, il a pour tâche de prendre des décisions dans l'intérêt de l'ensemble de la fédération et de veiller à la cohésion nationale. De plus, il adopte les objectifs annuels qui concrétisent le programme de travail fixé par le Congrès pour une période de 4 ans.

1.4 Deshalb ist unser Vorschlag, folgendes generelle Thema für den Kongress 2023 festzulegen: «Wohin bewegt sich der VPOD? – Lagebeurteilung und Ausblick».

Nous proposons dès lors que la thématique générale du Congrès 2023 soit: «Où va le SSP? – Bilan et perspectives».

1.5 Neben einer Lagebeurteilung und einer etwas ausführlicheren Analyse zur Mitgliederentwicklung stellen wir im Hinblick auf den Kongress zwei Positionspapiere zur Debatte:

Outre un bilan de l'état de notre syndicat ainsi qu'une analyse détaillée de l'évolution de ses effectifs, nous soumettons au débat en vue du Congrès deux textes d'orientation:

- Das Erste betrifft die Frage nach unserem Selbstverständnis als Teil der Gewerkschaftsbewegung
- Das zweite ist eine Art «Arbeitsprogramm» für die kommende Zeit: die Aufgaben sowie organisatorische und politische Prioritäten des VPOD für den Zeitraum 2024-2028.

- Le premier porte sur la question de notre perception de nous-mêmes en tant que partie du mouvement syndical;
- Le deuxième est une sorte de «programme de travail» pour la période de 2024 à 2028: les tâches et priorités organisationnelles et politiques du SSP.

2 Kurze Lagebeurteilung zum Zustand des VPOD und die detaillierte Mitgliederentwicklung

Bref bilan de l'état du SSP et analyse détaillée de l'évolution des effectifs

2.1 Die Mitgliederentwicklung des VPOD ist unerfreulich. Zwar gibt es punktuell positive Ausreisser und Regionen und Projekte, die gut funktionieren, in der Kongressperiode hat der VPOD jedoch Mitglieder verloren.

L'évolution des effectifs du SSP n'est pas réjouissante. Certes, il existe quelques exceptions ponctuelles positives ainsi que des régions et des projets qui fonctionnent bien. Durant la période de l'entre-deux congrès, le SSP a cependant perdu des membres.

- 2.2 Die Gründe dafür sind vielfältig und werden im nächsten Kapitel etwas detaillierter analysiert. Zentral war sicher die Corona-Pandemie, die in den Zeitraum seit dem letzten VPOD-Kongress fällt. Rekrutieren und mobilisieren im Betrieb war in dieser Zeit stark erschwert und die Pandemie hatte auch einen nachhaltigen Effekt auf die Milizstruktur, die Partizipation in den verschiedenen VPOD-Gremien ist seither zurückgegangen.
- 2.3 Die negative Mitgliederentwicklung ist zudem ein Trend, dem alle Gewerkschaften ausgesetzt sind¹. Generell nimmt die Miliztätigkeit der Bevölkerung ab (Stichwort «Vereinssterben») und die Mitglieder sind schwerer für längerfristige Engagements zu gewinnen.
- 2.4 In die Kongressperiode fallen jedoch auch der Frauenstreik 2019: ein historisches Ereignis, das der VPOD massgeblich mitgeprägt hat und der ohne die Arbeit des Verbandes und unserer Mitglieder nie so gross und erfolgreich geworden wäre. Um es nochmals zu verdeutlichen: Die Idee für diesen Streik kam aus den VPOD-Gremien und der VPOD hat eine entscheidende Rolle gespielt bei der Umsetzung.
- 2.5 Wir wissen also: Erfolge sind möglich. Gute Gewerkschaftsarbeit zu machen und Mitglieder zu gewinnen und zu mobilisieren, ist ebenfalls möglich. Wir sind auch der Ansicht, dass der VPOD in den Grundzügen gut aufgestellt ist.
- 2.6 Die Regionalisierung der Gewerkschaft – ein Beschluss, der vor rund 20 Jahren getroffen wurde – beabsichtigte, einen erheblichen Teil unserer Mittel von der Zentrale auf die Regionen zu übertragen, wobei letztere in einer föderalistischen Gewerkschaft wie dem VPOD die Hauptrolle spielen. Und dies wurde auch so gemacht – mehr als zwei Drittel unseres Gewerkschaftsapparats (Sekretär:innen) sind in den Regionen angesiedelt. Die Zentrale funktioniert als nationaler Dienstleistungsapparat für die Regionen und verfolgt eine nationale gewerkschaftliche Strategie.
- Ce recul des effectifs s'explique par différentes raisons et il fait l'objet d'une analyse plus détaillée contenue dans le chapitre suivant du présent document. La pandémie liée au Covid-19, qui a éclaté durant l'entre-deux congrès, a certainement joué un rôle central dans cette évolution. Pendant cette période, il a été beaucoup plus difficile de recruter et de mobiliser dans les établissements/services. La pandémie a également impacté de manière durable les structures des militant-e-s du syndicat, étant donné que la participation dans les différents organes du SSP a diminué depuis la crise sanitaire.
- Par ailleurs, l'évolution négative des effectifs est une tendance qui caractérise l'ensemble des syndicats¹. De manière générale, l'activité militante diminue au sein de la population (cf. le phénomène du «dépérissement des associations») et il est plus difficile de trouver des personnes disposées à s'engager sur le long terme.
- La période de l'entre-deux congrès a également été marquée par la grève féministe/des femmes* 2019: un événement historique que le SSP a largement contribué à façonner et qui n'aurait jamais connu une telle ampleur et un tel succès sans le travail de la fédération et de nos membres. Disons-le encore plus clairement: l'idée de cette grève est venue des organes du SSP et le SSP a joué un rôle décisif dans sa mise en œuvre.
- Nous en avons donc la preuve: des victoires sont possibles. Réaliser un travail syndical efficace et recruter de nouveaux-elles membres est également possible. De plus, nous estimons que le SSP est bien positionné dans les grandes lignes.
- La régionalisation du syndicat – une décision prise il y a une vingtaine d'années – visait à transférer une part importante de nos moyens de la centrale aux régions, ces dernières ayant le rôle prépondérant dans un syndicat fédéraliste comme le SSP. Cela a été fait – plus des deux tiers de notre appareil permanent (secrétaires) se situent dans les régions. La centrale fonctionne comme une plateforme nationale de services pour les régions et poursuit une stratégie syndicale nationale.

- 2.7 An dieser Arbeitsteilung soll in Zukunft grundsätzlich festgehalten werden. Dennoch ist es – auch aufgrund der knapperen Ressourcen – unabdingbar, dass sich der VPOD in den kommenden Jahren Gedanken zu seiner Funktionsweise macht, Doppelspurigkeiten abbaut und seine Ressourcen effizienter und zielgerichteter einsetzt. Synergieeffekte sind auf allen Ebenen zu nutzen.

Detaillierte Analyse der Mitgliederentwicklung

- 2.8 Ende 2022 zählte der VPOD insgesamt 32 142 Mitglieder, davon 13 544 Männer und 18 598 Frauen. Wie aus dem Bericht «Frauen und Männer im VPOD» im Anhang des Tätigkeitsberichts hervorgeht, ist die Zahl der weiblichen Mitglieder von 2018 bis 2020 um 444 gestiegen. Doch die Pandemie, die starke Auswirkungen auf die Arbeitnehmerinnen an der Front hatte, hat diesen Schwung leider wieder gebremst. Trotzdem sind Frauen stark in der Mehrheit und stellen 58% der VPOD-Mitglieder. Die Altersstruktur zeigt auch, dass die weiblichen Mitglieder im Durchschnitt jünger sind als die männlichen, die nur bei den Rentnern in der Mehrheit sind. Diese Zahlen zeigen, dass junge Arbeitnehmerinnen ein Potenzial für die Entwicklung unserer Gewerkschaft darstellen.

Die letzte positive Mitgliederentwicklung verzeichnete der Verband im Jahr 2013, dort wurden am Jahresende 36 112 Mitglieder gezählt. Seither verlieren wir jedes Jahr mehrere hundert Mitglieder. Die detaillierten Zahlen finden sich im Anhang.

2.9 Mitgliederentwicklung in den Regionen

Der Mitgliederverlust findet praktisch im gesamten Verband statt. In der Kongressperiode gab es einzelne positive Ausreisser wie die Region Waadt, die Region Fribourg, die Region Luftverkehr und die Autonomen Sektionen, letztere insbesondere aufgrund des Wachstums der Sektion NGO und einem Wechsel der Region „Trafic aérien“ von Genf zu den Autonomen Sektionen. Auf gutem Weg und daher in der Lage, die Trendumkehr zu schaffen waren im Jahr 2022 auch die Regionen Basel und Luzern. Auch die Region Tessin ist auf hohem Niveau relativ stabil. Im Verhältnis verliert die Deutschschweiz mehr Mitglieder als die Romandie, in der Deutschschweiz sind es vor allem Männer, die den VPOD verlassen.

Cette répartition des tâches doit en principe être maintenue à l'avenir. Néanmoins, il est indispensable – notamment en raison de la diminution des ressources – que le SSP réfléchisse à son mode de fonctionnement dans les années à venir, qu'il supprime les doublons et qu'il utilise ses ressources de manière plus efficace et plus ciblée. Les effets de synergie doivent être exploités à tous les niveaux.

Analyse détaillée de l'évolution de nos effectifs

Fin 2022, le SSP comptait 32'142 membres au total, dont 13'544 hommes et 18'598 femmes. Comme le montre le rapport «Femmes et hommes au SSP» joint au rapport d'activité, le nombre de femmes avait augmenté entre 2018 et 2020 de 444. Mais la pandémie, qui a eu un fort impact sur les travailleuses en première ligne, a malheureusement freiné cet élan. Malgré cela, les femmes sont largement majoritaires et représente 58% des membres du SSP. La structure d'âge montre aussi que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes, qui restent majoritaires chez les retraité-e-s uniquement. Ce constat montre que les jeunes travailleuses représentent un potentiel pour le développement de notre syndicat.

La dernière évolution positive enregistrée par notre fédération remonte à l'année 2013, durant laquelle nos effectifs s'élevaient à 36'112 membres en fin d'année. Depuis, nous perdons chaque année plusieurs centaines de membres. Les chiffres détaillés de cette évolution se trouvent en annexe.

Évolution des effectifs dans les régions

Le recul des effectifs touche pratiquement l'ensemble de la fédération. Durant la dernière période de l'entre-deux congrès, on constate quelques exceptions positives au niveau des effectifs, telles que les régions Vaud, Fribourg, Trafic aérien ainsi que des sections autonomes – notamment en raison de la croissance des effectifs de la section ONG et du transfert de la section «Trafic aérien» de la région Genève vers le groupe des sections autonomes. En 2022, les régions Bâle et Lucerne étaient également en bon chemin pour réussir à inverser la tendance négative. La situation de la région Tessin est également à souligner, ses effectifs restant stables à un niveau élevé. Proportionnellement, la Suisse alémanique perd plus de membres que la Suisse romande; en Suisse alémanique, ce sont surtout les hommes qui quittent le SSP.

2.10 Mitgliederentwicklung in den Branchen

Im Verhältnis nehmen die Beitritte der Frauen zu, diejenigen der Männer ab. Mit der Zunahme der Frauen im Verband, änderten sich auch die organisierten Berufsfelder. In der Vergangenheit wurde die Abnahme der klassisch handwerklichen Männerbranchen («Bau Land Forst», «Wartung & Reinigung», «Entsorgung und Versorgung» sowie «VBS, Polizei und Feuerwehr») durch eine Zunahme im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialbereich kompensiert. In der Kongressperiode 2018-2022 ist dies erstmals nicht der Fall. Besonders frappant ist dabei, dass wir die durch die Corona-Pandemie sehr angespannte Lage im Gesundheitswesen nicht in Mitgliederzuwachs umwandeln konnten. Im Bereich der Lehrberufe ist ein Grund für den Rückgang die sehr aktive und zahlreich organisierte «68-er-Generation», die nun aber das Pensionierungsalter erreicht. In den traditionelleren Branchen ist der Nahverkehr mit geringen Verlusten insgesamt stabil, zusammen mit dem Luftverkehr sogar leicht wachsend. Verluste verzeichnet auch das «klassische» Personal von Verwaltungen.

2.11 Mitgliederentwicklung nach Branchen und Regionen

Die Mitgliederentwicklung nach Branchen und Regionen zeigt heruntergebrochen auf die Regionen ein ähnliches Bild wie oben beschrieben, allerdings mit einigen Differenzierungen:

Erstens ergeben sich auch in den Regionen praktisch durchgängig Verluste in den handwerklich-männlichen Branchen, allerdings ist der Nahverkehr auch in den Regionen stabiler. Die Region Bern „Städte, Gemeinden und Energie“ kann die Zahlen praktisch halten, in Luzern legt der Nahverkehr sogar zu. In der Romandie und im Tessin ist der Nahverkehr beim SEV organisiert und wir haben in diesem Bereich keine Mitglieder.

Zweitens zeigt der Blick auf Branchen und Regionen im Bereich der Lehrberufe, dass die Romandie hier – mit Ausnahme der Region Neuchâtel – weniger Mitglieder verliert. Sowohl die Region Waadt wie auch die Region Fribourg

Évolution des effectifs dans les branches

Proportionnellement, les adhésions des femmes augmentent et celles des hommes diminuent. Avec l'augmentation du nombre de femmes au sein de la fédération, les champs d'organisation syndicaux ont également connu des changements. Par le passé, le recul des effectifs syndicaux dans les branches masculines classiquement artisanales («Travaux publics, parcs et forêt», «Entretien et nettoyage», «Traitements des déchets/eaux usées et approvisionnement en énergie» ainsi que «DDPS, police et sapeurs-pompiers professionnels») était compensé par une augmentation des effectifs dans les secteurs de la santé, de la formation et de l'action sociale. Pendant la période de l'entre-deux congrès 2018-2022, ce n'est pour la première fois plus le cas. Il est particulièrement frappant de constater que nous n'avons pas pu transformer la situation très tendue dans le secteur de la santé en raison de la pandémie de coronavirus en une augmentation du nombre de membres. Dans le domaine de l'enseignement, une des raisons du recul des effectifs est le fait que la «génération 68» atteint l'âge de la retraite, une génération dont les membres sont très actifs-ives et qui compte un grand nombre de personnes organisées syndicalement. Dans les branches plus traditionnelles, les effectifs issus des transports publics légèrement à la baisse restent stables dans l'ensemble. Si on les additionne à ceux du domaine du trafic aérien, on constate même que ces branches affichent une légère croissance. Parmi le personnel «classique» de notre syndicat, à savoir celui des administrations, on enregistre également des pertes.

Évolution des effectifs selon les branches et les régions

L'évolution des effectifs examinée par branches et par régions montre une image similaire à celle décrite ci-dessus, avec toutefois quelques différences:

Premièrement, des reculs d'effectifs dans les branches masculines classiquement artisanales touchent pratiquement toutes les régions. Néanmoins les effectifs du secteur des transports publics restent également plus stables dans les régions. La région «Berne villes, communes et énergie» réussit pour ainsi dire à maintenir le niveau de ses effectifs et la région Lucerne parvient même à les augmenter dans le secteur des transports publics. En Suisse romande et au Tessin, les transports publics sont organisés syndicalement au SEV et nous ne comptons pas de membres dans ce secteur.

Deuxièmement, un examen des branches et des régions concernant le domaine de l'enseignement montre que la Suisse romande – à l'exception de la région Neuchâtel – perd moins de membres que le reste de la Suisse. Tant la région

konnten in der Kongressperiode Mitglieder bei den Lehrberufen gewinnen. In der Deutschschweiz verzeichnen ausser der Region Zürich durchgehend alle Regionen eine negative Mitgliederentwicklung, wobei die Verluste der grossen Region Bern hier besonders ins Gewicht fallen.

Drittens sind die eingangs erwähnten Verluste im Gesundheitsbereich ebenfalls praktisch durchgehend, mit Ausnahme der Region Tessin, der Region Waadt und der Region Luzern, die einen leichten Zuwachs verzeichnen konnten. Die Region Tessin ist mit 2908 Mitgliedern (Stand Ende 2022) im Gesundheitsbereich zudem die grösste Region dieser Branche.

2.12 Altersstruktur:

Der VPOD weist – wie alle Gewerkschaften – eine Altersstruktur auf, mit einem Überhang in der Mitgliedschaft in der Altersklasse zwischen 56-65 Jahren. Das korrespondiert auch mit den sogenannten «Babyboomer-Jahrgängen» (Jahrgänge von 1946-1964), von denen viele in den kommenden Jahren das Rentenalter erreichen werden. Je jünger die Mitglieder im VPOD, desto weniger ist prozentual ihr Anteil an der Gesamtmitgliedschaft. Erfreulich aber: Obschon die Altersklasse der 26 bis 35-Jährigen eher schwach vertreten ist, wächst ihr Anteil im Vergleich mit der Situation im Jahr 2000. Das bedeutet, es ist möglich jüngere Menschen für die Gewerkschaft zu gewinnen. Ein leichter Rückgang ist bei den 18-25-jährigen zu verzeichnen, was auch mit einer eher schwächeren Jugendstruktur im VPOD korrespondiert.

2.13 Austritte und Eintritte:

Austrittserhebungen sind schwierig, weil die Mitglieder zwar gebeten werden, Gründe anzugeben, allerdings tun das nicht alle. Basierend auf den Erhebungen lässt sich feststellen, dass rund ein Viertel der Austretenden pensionsbedingt austritt, ein weiteres Viertel gibt keinen Grund an, nochmals rund ein Viertel verlässt den Organisationsbereich und der restliche Viertel sind Mitglieder, die wir streichen, weil sie die Beiträge nicht bezahlen, die versterben oder aus politischen oder finanziellen Gründen austreten.

Die Anzahl Austritte blieb in den vergangenen Jahren einigermaßen stabil.

Vaud que celle de Fribourg ont réussi à gagner de nouveaux-elles membres pendant la période de l'entre-deux congrès. Quant à la Suisse alémanique, toutes les régions, sauf celle de Zurich, affichent une évolution négative de leurs effectifs dans ce domaine, les pertes de la grande région Berne pesant particulièrement lourd dans la balance.

Troisièmement, les pertes d'effectifs mentionnées précédemment pour le secteur de la santé concernent également pratiquement toutes les régions, à l'exception des régions Tessin, Vaud et Lucerne, qui ont pu enregistrer une légère augmentation du nombre de membres dans ce secteur. Soulignons aussi que la région Tessin, qui compte 2908 membres (état à la fin de l'année 2022) dans le secteur de la santé, est celle qui affiche le plus grand nombre de membres dans ce secteur.

Structure des âges:

Comme tous les syndicats, le SSP présente une structure des âges affichant un surplus de membres dans la catégorie d'âge des 56 à 65 ans, ce qui correspond aux années des «baby-boomers» (classes d'âge de 1946 à 1964), dont un grand nombre de personnes vont atteindre l'âge de la retraite ces prochaines années. Plus les membres du SSP sont jeunes, plus leur part par rapport à l'effectif total du syndicat est petite. Cependant, il est réjouissant de constater que la part de la catégorie d'âge des personnes de 26 ans à 35 ans progresse en comparaison avec ce qu'elle était en 2000 et ce, bien qu'elle ne soit que faiblement représentée par rapport à l'effectif global. Cette situation signifie qu'il est possible de gagner des jeunes personnes comme membres du syndicat. Pour ce qui est de la catégorie d'âge des personnes de 18 ans à 25 ans, elle affiche un léger recul, ce qui correspond à des structures pour jeunes qui sont plutôt faibles au sein du SSP.

Démissions et adhésions:

La saisie d'informations sur les démissions est difficile, car lorsqu'on demande aux membres les raisons de leur démission du syndicat, nous ne recevons pas les réponses de toutes les personnes. En se basant sur les enquêtes à ce sujet, on peut constater que près d'un quart des personnes qui démissionnent le font en raison de leur départ à la retraite. Un autre quart ne donne aucune raison. Un troisième quart indique quitter le champ d'organisation de notre syndicat, et le dernier quart est composé de membres qui ont été radiés pour non-paiement des cotisations, pour cause de décès ou de personnes qui quittent le syndicat pour des raisons politiques ou financières.

Au cours des dernières années, le nombre de démissions est resté plus ou moins

Seit 2018 tritt jährlich rund 1 Prozent der Mitgliedschaft wieder aus. Einschneidend sind aber die mangelnden Eintritte im Jahr 2021/2022. Natürlich sind hier Folgeeffekte der Corona-Pandemie nicht auszuschliessen, interessant jedoch, dass die Neueintritte im Pandemiejahr 2019/2020 nicht eingebrochen sind. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der VPOD ein Eintritts- und kein Austrittsproblem hat, da die Austrittsquote gemessen an der gesamten Mitgliedschaft relativ konstant ist.

Ebenfalls lässt sich aufgrund der Zahlen feststellen, dass Mitglieder, die in den VPOD eintreten, in der Regel nicht sofort wieder gehen. Im Jahr 2022 betrug die durchschnittliche Mitgliedschaftsdauer 15.84 Jahre.

2.14 Beitragshöhe:

Die Höhe der Mitgliederbeiträge hat sich über die Jahre verändert. Durch den Rückgang bei den traditionell 100% erwerbstätigen Männerberufen ist die Kategorie der Einkommen zwischen CHF 64'000 – CHF 102'000 eingebrochen. Angestiegen sind hingegen die Einkommen der Kategorie CHF 15'000 – CHF 32'000 und ebenfalls einen leichten Anstieg erfährt der Minimalbeitrag. Die tieferen Beiträge sind darauf zurückzuführen, dass der VPOD vermehrt auch Mitglieder im Tieflohnsegment organisiert und dass die Ausweitung der Organisationsgebiete auf die eher weiblichen Branchen Gesundheit, Bildung und Sozialbereich mit einem höheren Teilzeitgrad einhergeht. Seit dem Jahr 2012 verzeichnet der VPOD mit der Veränderung der Mitgliedschaftsstruktur und den sinkenden Mitgliederzahlen einen Einnahmeeinbruch von rund CHF 1.1 Millionen pro Jahr.

stable. Depuis 2018, nous constatons qu'un pour cent de nos effectifs démissionnent chaque année. Mais un facteur plus important est le manque d'adhésions pendant les années 2021/2022. Il est clair qu'il s'agit probablement aussi d'un effet dû à la pandémie de Covid-19. Il est cependant intéressant de constater que le nombre de nouvelles adhésions n'a pas chuté durant l'année de pandémie 2019/2020. En résumé, force est de constater que le problème auquel le SSP est confronté concerne les adhésions et non les démissions, puisque proportionnellement à l'ensemble des effectifs de notre syndicat, le taux des démissions est relativement constant.

Les chiffres sur les effectifs permettent également de conclure que les membres qui adhèrent au SSP ne redémissionnent en règle générale pas immédiatement du syndicat. En 2022, la durée moyenne de sociétariat était de 15.84 ans.

Montants des cotisations de membres:

Le montant des cotisations de membres a changé au fil des années. En raison du recul des professions masculines dans lesquelles le taux d'activité est traditionnellement de 100%, les effectifs dans la catégorie des revenus compris entre CHF 64'000 et CHF 102'000 se sont effondrés. En revanche, une hausse des effectifs a été enregistrée pour la catégorie de revenus allant de CHF 15'000 à CHF 32'000 et une légère hausse a également été constatée dans la catégorie des membres qui paient la cotisation minimale. Ces cotisations plus basses sont liées au fait que le SSP syndique fréquemment aussi des membres touchant de bas salaires et au fait que l'extension du champ d'organisation de notre syndicat se fait aussi dans les secteurs plutôt féminins que sont la santé, la formation et l'action sociale, dans lesquels on trouve davantage de personnes travaillant à temps partiel. Depuis 2012, le SSP affiche chaque année une perte de recettes de l'ordre de 1.1 millions de francs résultant de la modification de la structure et de la baisse de ses effectifs.

3 **Gemeinsame Schritte zu mehr Mobilisierungen und Mitgliedern**

Étapes communes pour faire augmenter les mobilisations et les effectifs

- 3.0 Am 19. Juli 1937 wurde zwischen den Gewerkschaften der Metallarbeiter:innen und den Arbeitgebern der Arbeitsfrieden geschlossen, der den Gewerkschaftskampf in der Schweiz in die Knie zwang. Über 80 Jahre lang werden die Arbeitgeber unter dem Vorwand, den Arbeitsfrieden durchzusetzen, immer bewusster daran arbeiten, die Errungenschaften des gewerkschaftlichen Kampfes zu untergraben. Am 19 juillet 1937, la Paix du travail conclue entre les syndicats de la métallurgie et le patronat va mettre à genoux la lutte syndicale en Suisse. Pendant plus de 80 ans, sous prétexte de faire respecter la Paix du travail, les patrons vont œuvrer de manière de plus en plus délibérée pour restreindre progressivement les acquis des combats syndicaux. Dans chaque domaine où la législation permettra au

schrittweise zu beschneiden. In jedem Bereich, in dem die Gesetzgebung es erlaubt, sich einzuschleichen, wird das Ziel darin bestehen, eine et une hausse spectaculaire des dividendes pour les investisseurs, cela aux dépens des conquêtes syndicales des 100 dernières années, des prestations aux bénéficiaires et /ou de la protection de l'environnement.

die Investoren zu erreichen, und zwar auf Kosten der gewerkschaftlichen Errungenschaften der letzten 100 Jahre, der Leistungen für die Leistungsempfänger:innen und/oder des Umweltschutzes.

Auf diese Weise werden die öffentlichen Dienste in eine Spirale der systematischen Zerstörung geraten, die sich von Tag zu Tag beschleunigt, unter den Angriffen privater Interessen, die nur von Privatisierung und Monetisierung der gemeinsamen Ressourcen träumen.

Gleichzeitig setzt die Konkurrenz durch «private Dienstleister» die öffentlichen Dienste unter Druck und zwingt sie, die Managementmethoden der Privatwirtschaft zu übernehmen, indem sie die Arbeits- und Lohnbedingungen des Personals der öffentlichen Dienste direkt und frontal angreift.

Eine große Gewerkschaft wie der VPOD muss durch konkrete Aktionen direkt vor Ort zeigen, dass sie bereit ist, für die Verteidigung der Errungenschaften zu kämpfen und dort, wo es notwendig ist, spürbare Verbesserungen zu erzielen. Der VPOD darf nicht vergessen, dass die Existenzberechtigung einer Gewerkschaft nicht nur darin besteht, die belagerte Festung der sozialen Errungenschaften höflich zu verteidigen, sondern tapfer neue Rechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erobern.

Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass die Herrschenden dem Volk nie freiwillig soziale Fortschritte gewährt haben: Nur nach einem harten Kräftemessen, bei dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Entschlossenheit gezeigt haben, sich nicht unterkriegen zu lassen, konnten den Arbeitgebern Fortschritte wie bezahlter Urlaub, Arbeitszeitbegrenzung, Gleichberechtigung von Frau und Mann, Mutterschaftsurlaub oder AHV abgerungen werden.

Eine Gewerkschaft, die vor Ort kämpft, die auf der Straße sichtbar ist und den Arbeitgebern am Arbeitsplatz ihre Macht streitig macht, die durch kollektive Aktionen Solidaritätsbände zwischen den Menschen knüpft, stärkt sowohl ihre Sichtbarkeit als auch ihre Glaubwürdigkeit und ihre Attraktivität, vor allem für die Belegschaft, die noch zögert, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Der VPOD muss seine Wirksamkeit durch konkrete Siege unter Beweis stellen, die, wenn nötig, durch Streiks, Sit-ins und Demonstrationen erreicht werden. Der VPOD muss durch seinen Kampf deutlich machen, dass er für einen starken und qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienst für die gesamte Bevölkerung eintritt.

Schließlich muss unsere Gewerkschaft nicht nur für die Erhaltung der Errungenschaften und die Erlangung neuer Rechte kämpfen, sondern auch für die Wiedereingliederung der Bereiche in den öffentlichen Dienst, die in den letzten dreißig Jahren ausgelagert und privatisiert worden sind. Um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Sache der Gewerkschaft zu gewinnen, muss der VPOD ihnen zeigen, dass er eine engagierte und kämpferische Gewerkschaft ist, die entschlossen ist, die Rechte jedes einzelnen ihrer Mitglieder durchzusetzen. Jeder Sieg, ob groß oder klein, individuell oder kollektiv, ist die beste Werbung für unsere Gewerkschaft.

Enfin, notre syndicat doit se battre non seulement pour le maintien des acquis et pour conquérir de nouveaux droits, mais aussi pour la réintégration dans le giron du service public des secteurs qui ont été externalisés et privatisés au cours des trente dernières années. Pour rallier les travailleuses et les travailleurs à la cause syndicale, le SSP doit leur montrer qu'il est un syndicat engagé et combatif, déterminé à faire respecter les droits de chacun de ses membres. Chaque victoire, grande ou petite, individuelle ou collective, constitue la meilleure des publicités pour notre syndicat.

3.1 Priorisierung der Arbeit «vor Ort»

Wie bereits erwähnt, hat unsere Gewerkschaft vor rund 20 Jahren beschlossen, ihre Strukturen zu regionalisieren. Ziel dieser Reorganisation war es, den Regionen genügend Ressourcen zur Verfügung zu stellen (wobei dies natürlich relativ ist, da die finanziellen Mittel des VPOD sehr begrenzt sind), um Gewerkschaftsarbeit «vor Ort» zu leisten (gewerkschaftliche Anlaufstellen mit Beratungszeiten, individuelle Unterstützung, Organisation der Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz, Anregung von Mobilisierungsdynamiken usw.) und um sich im weitesten Sinne administrativ (Personal, Finanzen usw.) selbst zu verwalten.

Prioriser le travail «sur le terrain»

Comme déjà indiqué, notre syndicat avait décidé, il y a quelque vingt ans, de procéder à la régionalisation de ses structures. But de cette réorganisation: permettre aux régions de disposer de suffisamment de ressources (cela étant évidemment relatif, les moyens financiers du SSP étant très limités) pour faire du travail syndical «sur le terrain» (permanences et aide individuelle, organisation des salarié-e-s sur les lieux de travail, stimulation de dynamiques de mobilisation, etc.) et pour se gérer administrativement, au sens large (personnel, finances, etc.), de manière autonome.

3.2 Die Zentrale hat verschiedene Rollen: Neben den zentralen administrativen Aufgaben zur Mitgliederpflege und Rechnungswesen ist sie inhaltlich verantwortlich dafür, die nationalen und gewerkschaftlichen Kämpfe zu führen. Dazu muss gute Grundlagenarbeit geleistet und eine konzise nationale Branchenpolitik verfolgt werden, wo das möglich ist. Die Zentrale hat die nationalen Fragen des Service Public im Blick und vertritt die Forderungen des VPOD auch gegenüber Parlament und SGB. Nationale Kampagnen werden von der Zentrale gemeinsam mit den Regionen durchgeführt.

La centrale remplit différents rôles: Outre les tâches administratives centrales liées à la gestion des membres et à l'ensemble des tâches comptables, la centrale a aussi la responsabilité du contenu des batailles nationales et syndicales qu'elle doit mener. Pour ce faire, il convient de réaliser un bon travail de fond et de poursuivre une politique sectorielle nationale concise, là où cela est possible. La centrale a une vue d'ensemble des questions nationales relatives aux services publics et défend également les revendications du SSP auprès du Parlement et de l'USS. Les campagnes nationales sont mises en œuvre par la centrale en collaboration avec les régions.

3.3 Die Zentrale betreut zudem verschiedene Interessengruppen wie die Frauenkommission, die Migrationskommission und die Pensionierten. Die Zentrale hat eine wichtige Rolle bei der Ausarbeitung der feministischen Arbeit, die auf die beiden feministischen Streiks von 2019 und 2023 folgt. Diese Arbeit umfasst auch die Rechte von trans- und nichtbinären Menschen. Die Zentrale nimmt eine Expertenrolle ein in allen Fragen, die mit Gleichstellung

La centrale assume aussi la responsabilité des différents groupes d'intérêts, tels que la Commission fédérative des femmes, la Commission fédérative de la migration et la Commission fédérative des retraité-e-s. La centrale joue un rôle important dans l'élaboration du travail féministe qui fait suite aux deux grèves féministes de 2019 et 2023. Ce travail inclut aussi les droits des personnes trans et non binaires. La centrale joue un rôle d'expertise sur toutes les questions qui ont

zusammenhängen, und ist in diesem Sinne ein Bezugspunkt und eine Ressource für die Gremien des Verbandes, für andere Kommissionen und für die Regionen. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der Frauenkommission (feministische Kommission) und mit den Regionen. Weiter nimmt die Zentrale eine wichtige Funktion in der Koordination und Vermittlung von Wissen im Verband ein, bildet die Regionalsekretär:innen aus und weiter, übernimmt Stellvertretungen in den Regionen und vermittelt im Konfliktfall.

3.4 Festzuhalten bleibt, dass sich die Aufgaben der Zentrale über die Jahre auch verändert haben. Es wird von den Regionen zunehmend mehr Dienstleistung in Punkto Personalführung, Personalentwicklung und Coaching von Sekretär:innen gewünscht. Ebenfalls wichtiger wird die Unterstützung im Bereich Kampagnen und Organizing und in der Rechtshilfe. Festgehalten werden kann ebenfalls, dass der VPOD einen Rückstand aufweist, was Investitionen in IT und Digitalisierung angeht.

3.5 Die Anforderungen an die Zentrale sind also gestiegen, aber die vorhandenen finanziellen Ressourcen gesunken. Das bedingt in Zukunft eine klare Priorisierung der Aufgaben und eine Klärung der Schnittstellen Zentrale / Regionen.

3.6 An der beschlossenen Aufteilung der Ressourcen zwischen Zentrale und Regionen soll nichts geändert werden. Zur Stärkung der Aufbauarbeiten in den Regionen sehen wir aber folgende Ziele und Massnahmen, die Zentrale und Regionen gemeinsam verfolgen sollen:

3.7 **Ziel: Gewerkschaftlicher Aufbau ist Priorität**

Ohne Fokussierung auf die Gewinnung von Mitgliedern ist kein Aufbau und somit auch keine Stärkung gewerkschaftlicher Strukturen möglich.

Massnahmen:

- Jede gewerkschaftliche Aktivität, jede Organizing-, Mobilisierungs- und Kampagnenstrategie beinhaltet Strategien zur Mitgliedergewinnung.

trait à l'égalité et en ce sens, elle est un point de repère et une ressource pour les instances de la fédération, pour les autres commissions et pour les régions. Ce travail se fait en collaboration avec la Commission fédérative des femmes (Commission fédérative féministe) et avec les régions. Par ailleurs, la centrale remplit aussi une fonction importante en matière de coordination et de transmissions de savoirs au sein de la fédération, et elle organise la formation de base et continue des secrétaires de région, assure des suppléances dans les régions et joue le rôle de médiatrice en cas de conflits.

Il convient de noter que les tâches de la centrale ont également évolué au fil des années. Les régions demandent de plus en plus de services en matière de gestion et de développement du personnel et de coaching des secrétaires. Le soutien dans le domaine des campagnes, de la construction syndicale et de l'assistance juridique prend également de l'importance. On peut aussi constater que le SSP est en retard en ce qui concerne les investissements dans l'informatique et la numérisation.

Les exigences envers la centrale ont donc augmenté, mais les ressources financières disponibles ont diminué. Cela implique à l'avenir une priorisation claire des tâches et une clarification des interfaces centrale / régions.

Il ne faut pas modifier la répartition des ressources entre la centrale et les régions, qui a été décidée par le passé. En vue de renforcer le travail de construction syndicale dans les régions, nous envisageons de fixer les objectifs suivants et de prendre les mesures suivantes, que la centrale et les régions doivent poursuivre ensemble:

Objectif: La construction syndicale est une priorité

Construire et renforcer des structures syndicales n'est pas possible si nous ne concentrons pas nos efforts sur le recrutement de nouvelles et nouveaux membres.

Mesures:

- Toute activité syndicale, toutes les stratégies de construction syndicale, de mobilisation et de campagne doit contenir des stratégies pour le recrutement de nouvelles et nouveaux membres;

- Wachsen ist das Ziel, nicht Bestandserhaltung. Bei nicht mehr funktionierenden Gruppen und Vorständen wird analysiert, wieso sie nicht mehr aktiv sind. Danach werden sie verändert oder abgestossen. Funktionierende Gruppen werden weitergebildet.
- Von der Zentrale werden Projekte nur bei klaren Zielen hinsichtlich Mitgliederwachstum und gewerkschaftlichem Aufbau finanziert. Diese Projekte werden durch Weiterbildungen (zum Beispiel «Organizing for Power») und interne Schulungen der Mitarbeiter:innen (zum Beispiel den ZOOM STAMM, der zur Vorbereitung des feministischen Streiks 2023 organisiert wurde) unterstützt.

- Notre but, c'est la croissance et non le maintien de l'effectif actuel. Les groupes et les comités qui ne fonctionnent plus feront l'objet d'une analyse pour déterminer les raisons de leur inactivité. Ensuite, ces groupes et comités seront changés ou abandonnés; les groupes qui fonctionnent recevront une formation complémentaire;
- La centrale ne financera que des projets qui contiennent des objectifs clairs en matière de croissance des effectifs et de construction syndicale. Ces projets seront soutenus par des formations continues (par exemple: Organizing for Power) et par une formation interne des collaboratrices (par exemple les STAMM en mode ZOOM, organisés pour préparer la grève féministe 2023).

3.8 **Ziel: Vorwärts machen, anstatt Besitzstand wahren**

Gewerkschaftssekretärinnen gestalten, sie verwalten nicht.

Massnahmen:

- Die Mitgliederwerbung und -pflege ist das Kerngeschäft der Gewerkschaftssekretär:innen in den Regionen.
- Um das zu erreichen, findet ein Grossteil der Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben und mit Mitgliedern statt, nicht am Schreibtisch, nicht im Parlament.
- Alle Gewerkschaftssekretär:innen bilden sich bezüglich Mitgliederentwicklung und Aufbau regelmässig weiter;
- Durch ihre Präsenz in den Betrieben kennen Gewerkschaftssekretär:innen die Situation vor Ort. Die Gewerkschaftssekretär:innen analysieren ihren Zuständigkeitsbereich bezüglich dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der Mobilisierungsfähigkeit;
- Mitgliederwerbung wird in den Regionen nicht an «Werber:innen» / «Organizer:innen» ausgelagert, sondern bleibt essenzielle Aufgabe der Regionalsekretär:innen;
- Gewerkschaftssekretär:innen kommunizieren regelmässig mit den Mitgliedern im Betrieb;
- Gewerkschaftssekretär:innen in den Regionen erarbeiten mit ihren Mitgliedern vor Ort Strategien zum gewerkschaftlichen Aufbau (Mitgliederwerbung, Identifizierung von geeigneten Vertrauensleuten und Multiplikator:innen, Evaluation);

Objectif: Progresser plutôt que garantir les acquis

Les secrétaires syndicaux-ales ne sont pas appelé-e-s à gérer les choses, mais à les façonner.

Mesures:

- Le recrutement de membres et le suivi de ces derniers-ières est la tâche principale des secrétaires syndicaux-ales dans les régions;
- Pour atteindre cet objectif, une grande partie du travail syndical est réalisé dans les établissements/services et avec les membres, et non assis-e à une table de bureau ou au parlement;
- Tou-te-s les secrétaires syndicaux-ales suivent régulièrement des formations continues axées sur l'évolution des effectifs et la construction syndicale;
- Par le biais de leur présence dans les établissements/services, les secrétaires syndicaux-ales connaissent la situation sur le terrain. Les secrétaires syndicaux-ales analysent leur domaine de compétences concernant le taux de syndicalisation et la capacité de mobilisation;
- Dans les régions, le recrutement des membres n'est pas externalisé et confié à des «progagandistes» / des personnes faisant de «l'organizing», mais cela reste une tâche essentielle des secrétaires de région;
- Les secrétaires syndicaux-ales communiquent régulièrement avec les membres dans les établissements/services.
- Les secrétaires syndicaux-ales dans les régions élaborent avec leurs membres sur le terrain des stratégies pour la construction syndicale

- Gewerkschaftssekretär:innen können Konfliktfälle in Betrieben lösen, sie aber auch eskalieren lassen;
- Gewerkschaftssekretär:innen verfügen über Know-how im Organizing, der Kampagnenführung und verfügen über technische Skills (oder eignen sie sich an);
- Gewerkschaftssekretär:innen priorisieren. Sie sind in der Lage, aus den Einzelfallberatungen kollektive Kämpfe abzuleiten.

- (recrutement de nouvelles et nouveaux membres, identification de militant-e-s et multiplicateurs-trices potentiel-le-s, évaluation);
- Les secrétaires syndicaux-ales peuvent résoudre les conflits dans les établissements/services, mais ils/elles peuvent aussi les laisser se durcir;
 - Les secrétaires syndicaux-ales disposent de savoir-faire dans le domaine de la construction syndicale, de l'organisation de campagnes et disposent de capacités techniques (ou se les approprient);
 - Les secrétaires syndicaux-ales fixent des priorités. Ils/elles sont capables de faire évoluer un soutien individuel sous formes de services-conseils vers des luttes menées de manière collective.

3.9 **Ziel: Wer im VPOD neu beginnt, wird unterstützt und fühlt sich vom Kollektiv getragen**

Massnahmen:

- Das Zentralsekretariat gewährt eine fundierte Einarbeitung und Ausbildung von Gewerkschaftssekretär:innen und sorgt für Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Organizing und Kampagnen.
- Für neu angestellte Gewerkschaftssekretär:innen wird ein strukturiertes Ausbildungs- und Einarbeitungsprogramm von der Zentrale erarbeitet. Notwendige Kompetenzen werden mit den Regionen geklärt.
- Für nicht mehr funktionierende regionalen Strukturen müssen Lösungen gefunden werden. Bei fehlenden ehrenamtlichen Strukturen soll eine Kompetenzübertragung an die Zentrale möglich werden.
- Die Funktionsbeschreibungen im VPOD sollen auf ihre Aktualität überprüft werden. Weiter soll geprüft werden, wie Personalprozesse- und Strukturen verbessert und vereinheitlicht werden können, so dass sowohl der Regionalität als auch dem Bedürfnis der Einheitlichkeit im Verband Rechnung getragen wird.

3.10 **Ziel: Mitglieder ermächtigen, Expertise vor Ort nutzen!**

Unsere Mitglieder brauchen zuerst eine betriebliche Rolle, dann eine im Verband. Die Arbeit und das Engagement im VPOD sollen Lust machen!

Objectif: Une personne qui entre en fonctions au SSP sera soutenue et se sentira portée par la structure collective

Mesures:

- Le Secrétariat central accorde aux secrétaires syndicaux-ales une initiation solide au métier et une formation en matière de travail syndical, et il veille à leur offrir des possibilités de formation continue dans les domaines de la construction syndicale et des campagnes;
- Le Secrétariat central élabore un programme structuré d'initiation au métier et de formation en matière de travail syndical pour les secrétaires syndicaux-ales nouvellement engagé-e-s. Les compétences nécessaires seront clarifiées avec les régions.
- Des solutions doivent être trouvées pour les structures régionales qui ne fonctionnent plus. Si des structures militantes font défaut, il convient de rendre possible un transfert de compétences à la centrale.
- Les descriptions des fonctions au sein du SSP doivent être vérifiées quant à leur actualité. Il s'agit également d'examiner comment les processus et les structures concernant le personnel peuvent être améliorés et uniformisés, afin de tenir compte à la fois de la dimension régionale et du besoin d'uniformité au sein de la fédération.

Objectif: Rendre les membres capables d'utiliser l'expertise existant sur le terrain!

Nos membres ont besoin de pouvoir remplir un rôle d'abord au sein de leur établissement/service, et ensuite au sein de la fédération. Le travail et l'engagement au sein du SSP doivent donner envie!

Massnahmen:

- Gewerkschaftssekretär:innen stärken Mitglieder durch kollektive und betriebliche Organisation (Mitgliedergewinnung und -pflege).
- Mitglieder erhalten Ausbildung, Instrumente und Materialien, um ihren Betrieb selbst zu organisieren
- Führungsfiguren und -teams in Betrieben werden gesucht und gefördert und zu Vertrauensleuten ausgebildet.
- Mitglieder haben einen exklusiven Zugang zum Verband, sie werden immer bevorzugt behandelt
- Nicht-Mitglieder können miteinbezogen werden, haben aber keine Entscheidungs- und Mitgestaltungsbefugnis in Bezug auf gewerkschaftliche Fragen.
- Miliztätigkeit muss mit der Berufs- und der Betreuungsarbeit vereinbar sein.

3.11 Ziel: Erfolgreich verhandeln – zusammen mit den bei uns organisierten Arbeitnehmer:innen

Ohne starke Basis und basisdemokratische Legitimation kein Verhandlungserfolg.

Massnahmen:

- Mit einer Sozialpartnerschaft wird kein Frieden erkaufte. Wo strategisch nötig, werden Konflikte ausgetragen und eskaliert (konfliktive Sozialpartnerschaft). Wo die Sozialpartnerschaft ein Deckmantel für ungleiche Machtverhältnisse ist, wird dies benannt und die Konfliktfähigkeit gestärkt. Finanzielle Abhängigkeiten von Gesamtarbeitsverträgen werden durch verschiedene Massnahmen minimiert.
- Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist einem GAV-Abschluss vorzuziehen – der VPOD achtet darauf, dass von ihm abgeschlossene GAVs nicht den Privatisierungs- und Auslagerungsdruck im Service Public erhöhen.
- Arbeitskämpfe bis zu Streiks sind legitime Mittel zur Durchsetzung legitimer Forderungen.

Mesures:

- Les secrétaires syndicaux-ales renforcent la position des membres au moyen d'une organisation collective et ancrée dans les établissements/services (recrutement de membres et entretien des relations avec ces derniers-ières);
- Les membres bénéficient d'une formation, d'instruments et de matériel pour pouvoir s'organiser eux-elles-mêmes dans leur établissement/service;
- Chercher et encourager des personnes et des équipes jouant le rôle de leaders dans les établissements/services pour les former en tant que militant-e-s;
- Les membres jouissent d'un accès exclusif à la fédération et sont traité-e-s de manière privilégiée;
- Les non-membres peuvent être intégré-e-s dans les processus, mais ne disposent pas d'un droit de décision ou de participation concernant les questions syndicales;
- L'activité en tant que militant-e doit être compatible avec le travail professionnel et le travail de care non rémunéré.

Objectif: Négocier avec succès – en collaboration avec les salarié-e-s organisé-e-s dans notre syndicat

Sans base forte et sans légitimité démocratique conférée par la base, il n'y aura pas de négociations couronnées de succès.

Mesures:

- Ce n'est pas avec le partenariat social que l'on achètera la paix. Dans les cas où cela sera nécessaire du point de vue stratégique, nous mènerons des conflits et les accentuerons (s'appliquant aux situations de partenariat social conflictuelles). Lorsque le partenariat social est une couverture pour des rapports de force inégaux, cela est mentionné et la capacité à gérer les conflits est renforcée. Les dépendances financières vis-à-vis des conventions collectives de travail sont minimisées par différentes mesures;
- Une amélioration des conditions de travail est à privilégier par rapport à la conclusion d'une CCT – le SSP veille à ce que les CCT qu'il conclut n'augmentent pas la pression en faveur de la privatisation et de l'externalisation dans les services publics;

- Regionen analysieren regelmässig, wo strategisch Konflikte gesucht werden sollen.
- Betriebliche Organisation ist Voraussetzung für Verhandlungen, ohne Mobilisierungsfähigkeit keine starke Verhandlungsposition.
- Verhandlungsstrategien und begleitende Kampagnen werden mit den Mitgliedern erarbeitet
- Mitglieder haben Zugang und Einfluss auf die Verhandlungen, ihre aktive Teilnahme an den Verhandlungen ist erwünscht («Open negotiations»)

3.12 **Ziel: Profil schärfen durch klare Abgrenzung zu anderen politischen Akteuren**

Eine Gewerkschaft ist eine Gewerkschaft, keine Partei, keine NGO, kein Berufsverband.

Massnahmen:

- Gewerkschaftsarbeit findet ausserhalb der institutionellen Politik statt. Kontakte zu politischen Entscheidungsträgern können gepflegt werden, ersetzen aber nicht die Arbeit im Betrieb.
- Kooperation mit anderen Verbänden, Institutionen und politischen Instanzen ist möglich, sofern gemeinsame Werte und Ziele vorliegen und insgesamt mehr Stärke erreicht wird. In diesem Zusammenhang bevorzugt der VPOD die Zusammenarbeit mit ausserinstitutionellen Organisationen und Bewegungen, insbesondere dem feministischen Streik und dem Strike for Future. Auch bei Kooperation wird die Rolle des VPOD in der Aussenwirkung hervorgehoben und sichtbar gemacht. Wo Kooperation nicht sinnvoll oder nicht möglich ist, scheut der VPOD nicht den Alleingang oder die Rolle des Vorreiters.
- Gewerkschaftssekretär:innen sind in erster Linie ihren Mitgliedern verpflichtet und nicht anderen Sozialpartnern (Arbeitgebende, andere Verbände).

- Les luttes du travail, y compris les grèves, sont des moyens légitimes de faire valoir des revendications légitimes;
- Les régions effectuent régulièrement une analyse de la situation pour déterminer les endroits où des conflits doivent être provoqués du point de vue stratégique;
- L'organisation dans les établissements/services est une condition préalable à des négociations, car si nous ne disposons pas d'une capacité de mobilisation, nous n'aurons pas de position forte dans les négociations;
- Les stratégies de négociation et les campagnes qui les accompagnent sont élaborées en collaboration avec les membres;
- Les membres ont accès aux négociations et ont la possibilité d'exercer une influence sur ces dernières; leur participation active aux négociations est souhaitée («Open negotiations»).

Objectif: Affiner notre profil en nous démarquant clairement d'autres acteurs politiques

Un syndicat est un syndicat, et non pas un parti politique, une ONG ou une association professionnelle.

Mesures:

- Le travail syndical est réalisé en dehors de la politique institutionnelle. Il est possible d'entretenir des contacts avec les décideurs-euses sur le plan politique, mais cela ne remplace pas le travail dans les établissements/services;
- Il est possible de coopérer avec d'autres fédérations, institutions et instances politiques, à condition de disposer de valeurs et d'objectifs communs et d'obtenir globalement plus de force. Dans ce cadre, le SSP privilégie la coopération avec les organisations et mouvements extra-institutionnels, en particulier la Grève Féministe et la Grève pour l'Avenir. Même en cas de coopération, le rôle du SSP est souligné et rendu visible dans ses effets vers l'extérieur. Lorsque la coopération n'est pas judicieuse ou pas possible, le SSP n'hésite pas à faire cavalier seul ou à jouer le rôle de précurseur;
- Les secrétaires syndicaux-ales ont en premier lieu des obligations envers leurs membres et non envers d'autres partenaires sociaux (employeurs, autres fédérations);

- Gewerkschaftssekretär:innen sind in erster Linie ihren Mitgliedern verpflichtet und nicht einer Partei oder anderen politischen Gruppierungen.
- Der VPOD betreibt keinen Wahlkampf, ausser es geht um gewerkschaftliche Repräsentation in Gremien.
- Politische Mandate sind nachrangig. (siehe «Richtlinien über die Ausübung von Mandaten durch Angestellte des vpod» welche am 28.11.2014 vom LV verabschiedet wurde).
- Les secrétaires syndicaux-ales ont en premier des obligations envers leurs membres et non envers un parti ou envers d'autres groupements politiques;
- Le SSP ne mène pas de campagnes électorales, sauf lorsqu'il s'agit de la représentation syndicale dans certains organes;
- Les mandats politiques sont subordonnés. (Cf. «Lignes directrices relatives à l'exercice de mandats par le personnel du ssp», adoptées par le CN le 28.11.2014.)

3.13 **Ziel: Erfolgreiche Kampagnen nur mit Mitgliedern**

Nur Kampagnen mit Mitgliedern ermöglichen gewerkschaftlichen Aufbau.

Massnahmen:

- Gewerkschaftssekretär:innen übernehmen eine wichtige Funktion bei der Planung und Durchführung betrieblichen Kampagnen. Sie unterstützen, beraten und ermächtigen Mitglieder dabei, sich und die Kolleg:innen gewerkschaftlich zu organisieren.
- Deswegen verfügen Gewerkschaftssekretär:innen über Know-how im Organizing und der Kampagnenführung. Die Ausbildung dazu wird von der Zentrale bereitgestellt.
- Gewerkschaftssekretär:innen bereiten Mitglieder auf mögliche Reaktionen und Sanktionen der Arbeitgeber:innen vor und haben Strategien, damit umzugehen. Sie agieren vorausschauend.
- Die Mitglieder stehen im Mittelpunkt der Kampagnen, sie werden angehört, ernst genommen und aktiviert – nicht „vertreten“.
- Forderungen müssen zusammen mit den Mitgliedern, aber konkret und arbeitsplatzbezogen formuliert werden
- Digital ist gut, persönlich ist besser. Stärketests, Umfragen, Petitionen usw. werden, wo möglich, immer vor Ort in den Betrieben, mit Hilfe der Mitglieder durchgeführt.
- Gewerkschaftssekretär:innen treten in Kontakt mit Mitgliedern und Interessierten, eine Aufnahme in einen E-Mail-/Newsletterverteiler ist nicht ausreichend.

Objectif: Les campagnes couronnées de succès ne peuvent être réalisées qu'avec les membres

Seules des campagnes menées avec les membres permettent de réaliser un travail de construction syndicale.

Mesures:

- Les secrétaires syndicaux-ales assument une fonction importante dans la planification et la réalisation de campagnes dans les établissements/services. Ils/elles soutiennent et conseillent les membres et les rendent capables de s'organiser syndicalement eux-elles-mêmes ainsi que leurs collègues;
- Pour cette raison, les secrétaires syndicaux-ales disposent de savoir-faire en matière de construction syndicale et de conduite de campagnes. La formation nécessaire à cet effet est organisée par la centrale;
- Les secrétaires syndicaux-ales préparent les membres à de possibles réactions et sanctions de la part des employeurs-euses et disposent de stratégies pour gérer ce type de situations. Ils/elles agissent de manière anticipative;
- Les membres sont au centre des campagnes. Ils/elles sont écouté-e-s, pris-e-s au sérieux et encouragé-e-s à agir, et ne sont pas «représenté-e-s»;
- Les revendications doivent être formulées en collaboration avec les membres, mais de manière concrète et axée sur les lieux de travail;
- Le numérique, c'est bien, mais le contact personnel, c'est mieux. Les tests pour évaluer nos forces, les sondages, les pétitions, etc. sont réalisés avec l'aide de nos membres dans les établissements/services partout où cela est possible;

- Gewerkschaftliche Arbeit auf allen Ebenen: der Einsatz von Fotos, Videos, Social Media wird professionalisiert, Mitglieder werden in diesen Techniken ausgebildet und als Multiplikator:innen eingespannt.
- Mitglieder werden in der Mitgliedergewinnung geschult und mit Materialien und Argumentarien ausgestattet.

3.14 **Ziel: Besser werden – analysieren, evaluieren, lernen, siegen!**

Wir werden nur stärker, wenn wir positive Beispiele kennen und aus Fehlern lernen.

Massnahmen:

- Alle Regionen erstellen im nächsten Jahr gemeinsam mit der Zentrale zu Händen des Landesvorstandes eine Analyse der Mitgliederentwicklung, vorhandener Betriebsstrukturen und definieren eine Aufbaustrategie. Dazu gehört auch Leaderidentifikation und Bildung eines Vertrauensleutenetzwerks. Die Umsetzung der Strategie wird gemeinsam mit der Zentrale evaluiert.
- Alle betrieblichen Kampagnen werden sauber geplant und auf ihre Wirkung evaluiert. Learnings werden besprochen und festgehalten.
- Es gibt einen regelmässigen, überregionalen Erfahrungsaustausch über Kampagnen und Organizing. Die Zentrale stellt die nötigen Austauschgefässe zur Verfügung und übernimmt die Vernetzung der Regionen.

3.15 **Ziel: Rechtsberatung? Recht beraten!**

Massnahmen:

- Gewerkschaftliche Unterstützung und Beratung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen gehört zu den Aufgaben der Regionalsekretär:innen.

- Les secrétaires syndicaux-ales entrent en contact avec les membres et les personnes intéressées, car le fait de simplement les faire figurer sur une liste de diffusion d'e-mails/de newsletter ne suffit pas;
- Le travail syndical se fait à tous les niveaux: l'utilisation de photos, de vidéos et des réseaux sociaux sera professionnalisée, et les membres seront formé-e-s à l'utilisation de ces techniques et impliqué-e-s à titre de multiplicateurs-trices;
- Les membres seront formé-e-s au recrutement de nouveaux-elles membres et équipé-e-s avec du matériel et des argumentaires.

Objectif: S'améliorer – analyser, évaluer, apprendre et remporter des victoires!

Nous ne réussirons à nous renforcer que si nous avons connaissance d'exemples positifs et que nous tirons les leçons de nos erreurs.

Mesures:

- Toutes les régions procéderont l'année prochaine, en collaboration avec la centrale, à une analyse de l'évolution des effectifs, des structures syndicales existantes dans les établissements/services et elles définiront également une stratégie de construction syndicale, à l'attention du Comité national. Ce travail implique aussi l'identification de personnes pouvant jouer le rôle de leaders et la mise en place d'un réseau de militant-e-s. La mise en œuvre de la stratégie sera évaluée en collaboration avec la centrale;
- Toutes les campagnes dans les établissements/services seront planifiées avec soin et évaluées au niveau de leur impact. Les enseignements tirés de ce processus seront discutés et documentés;
- Un échange des expériences faites aura lieu régulièrement à un niveau suprarégional concernant les campagnes et le travail de construction syndicale. La centrale mettra à disposition les espaces nécessaires à ces échanges et assumera la mise en réseau des régions.

Objectif: Conseils juridiques? Conseiller de manière juste!

Mesures:

- Le soutien et les conseils syndicaux en matière de droit du travail et des assurances sociales font partie des tâches des secrétaires de région ;

- Die Zentrale gibt den Regionalsekretär:innen Support in Punkto Rechtsberatung.
- Die Schnittstelle zwischen Rechtsberatung und Rechtshilfe wird analysiert und künftig besser geklärt.
- Anspruch auf Rechtsberatung haben nur Mitglieder. Auch Regionalsekretär:innen beraten – abgesehen von einer kurzen Erstintervention – nur Mitglieder.
- Die Rechtsberatung ist kein hauptsächliches Werbeargument. Sie ist ein wichtiger Bestandteil einer Mitgliedschaft, dennoch sind wir keine Versicherung.

- La centrale fournit aux secrétaires de région un soutien en matière de conseil juridique;
- La délimitation entre les conseils juridiques et l'assistance juridique sera analysée et mieux clarifiée à l'avenir;
- Seul-e-s les membres ont droit à des conseils juridiques. De même, les secrétaires de région ne conseillent que les membres, à l'exception d'une brève intervention initiale;
- Les services-conseils juridiques ne constituent pas un argument de recrutement prioritaire. C'est un élément important de l'adhésion, mais nous ne sommes pas une assurance.

4 «Arbeitsprogramm» 2024-2028

«Programme de travail» 2024-2028

4.0 Für eine kämpferische Gewerkschaftsbewegung

Unser Gewerkschaftsprojekt muss auch eine Mobilisierungslogik tragen, (wie)lernen, breite Aktionen, Kämpfe und Streiks zu organisieren. Die Entwicklung solcher Mobilisierungen muss zum Mittelpunkt ihrer Aktivitäten werden. Es ist nicht sicher, ob man dadurch Kämpfe gewinnen kann, aber sicher ist, dass jede andere Strategie uns dazu verurteilt, eine Niederlage nach der anderen zu erleiden. Nur die kollektive Selbstorganisation und Mobilisierung der Arbeitnehmenden kann Rückschritte bei den Lebens- und Arbeitsbedingungen verhindern und Fortschritte, wenn auch nur kleine, erzwingen.

Darüber hinaus ist die Selbsttätigkeit der Arbeitnehmenden unabhängig von ihrem Ausgang an sich nützlich. Sie fördert die Solidarität unter den Kolleg:innen in einer Zeit, in der die Arbeitgeber tausendundeine Masche erfinden, um die Arbeitskollektive zu spalten, und sie fördert die Überwindung von Angst, Resignation und Unterwerfung. Sie trägt dazu bei, die Realität der sozialen Klassenbeziehungen besser zu verstehen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einem sozialen Block mit gemeinsamen Interessen zu entwickeln: Das Bewusstsein entsteht durch den Kampf. Sie ermöglicht das Erlernen von kollektiven, direkten Aktionen, von Handlungsweisen, «Regeln» und Modalitäten usw. und eines Know-hows, das man nicht aus Büchern lernen kann. Kurzum, die Selbsttätigkeit der Arbeitnehmenden schafft bessere Voraussetzungen dafür, dass sich die Arbeitnehmenden langfristig an gewerkschaftlichen Aktionen beteiligen, die als kollektives Projekt zur Verteidigung und Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, aber auch zur Selbstermächtigung verstanden werden.

Pour un syndicalisme de lutte

Notre projet syndical doit être également porteur d'une logique de mobilisation, (ré)apprendre à organiser de larges actions, des luttes, des grèves. Le développement de telles mobilisations doit devenir l'épicentre de son activité. Il n'est pas certain que cela permette de gagner des batailles; ce qui est sûr, en revanche, c'est que toute autre stratégie nous condamne à subir une défaite après l'autre. Seules l'auto-organisation et la mobilisation collectives des salarié-e-s sont en mesure d'empêcher des reculs en matière de conditions de vie et de travail et de permettre d'arracher des avancées, fussent-elles minimes.

De surcroît, quelle que soit son issue, l'auto-activité des salarié-e-s est utile en soi. Elle stimule la solidarité entre les collègues, au moment où les employeurs inventent mille et une combines pour diviser les collectifs de travail, ce qui favorise le dépassement de la peur, de la résignation et de la soumission. Elle contribue à mieux saisir la réalité des rapports sociaux de classe et à développer le sentiment d'appartenance à un bloc social dont les intérêts sont communs: la conscience vient en luttant. Elle permet de faire l'apprentissage de l'action collective, directe, de la manière d'agir, de ses «règles» et modalités, etc., d'un savoir-faire qu'on n'apprend pas dans les livres. Bref, l'auto-activité des salarié-e-s crée de meilleures conditions pour que les travailleuses et travailleurs adhèrent, sur la durée, à l'action syndicale, conçue comme un projet collectif de défense et amélioration des conditions de vie et de travail, mais aussi d'auto-émancipation.

Um die Entstehung einer kämpferischen Gewerkschaftsbewegung zu fördern, ist es konkret notwendig:

- an jedem Arbeitsplatz bzw. in jeder Branche die Probleme zu identifizieren, um die Forderungen zu definieren, die in den Vordergrund gestellt werden sollen;
- mit den Beschäftigten alle Wege zu erkunden, die zum Erfolg ihrer Forderungen führen können, und den gewählten Weg umzusetzen;
- die Arbeitnehmenden in jeglicher Form, zunächst auch in kleineren Formen (z. B. mit Petitionen), in Bewegung zu setzen, um die ausgewählten Forderungen durchzusetzen.

Concrètement, pour favoriser l'émergence d'un syndicalisme de lutte, il est nécessaire:

- d'identifier, sur chaque lieu de travail/secteur, les problèmes afin de définir les revendications à mettre en avant;
- d'investiguer avec les salarié-e-s tous les chemins pouvant mener au succès de leurs revendications et mettre en œuvre le chemin choisi;
- de mettre en mouvement les salarié-e-s, sous quelque forme que ce soit, y compris, dans un premier temps, les plus modestes (pétition, etc.), autour des revendications retenues.

4.1 A) Strukturelle Ziele

4.2 **Den Aufbau einer kampfstarken, autonomen und unabhängigen Gewerkschaft fortsetzen**

Der Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften hat in den letzten Jahren zugenommen. Auf der einen Seite hat UNIA, die größte Gewerkschaft der Schweiz, begonnen, den Gesundheitssektor zu organisieren, was regelmäßig zu Konflikten vor Ort führt. Andererseits nimmt auch die Konkurrenz zwischen unserer Gewerkschaft und Berufsverbänden zu, da diese oftmals Berufs- und Partikularinteressen vertreten. Die Zusammenarbeit wird hier erschwert durch die manchmal unklare Verbandspolitik des SGB und die Tatsache, dass die Beiträge dieser Verbände oft viel tiefer sind als unsere, wie z.B. die des SBK im Gesundheitssektor. Gleichzeitig versucht der VPOD, Berufsverbände – die bei der Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder oft Schwierigkeiten haben – an sich zu binden, indem er sie zur Zusammenarbeit bei Kollektivmitgliedschaftsverträgen auffordert.

4.3 Zur Erinnerung: Diese Frage war in den letzten 25 Jahren bereits mehrfach Gegenstand von Debatten und Entscheidungen innerhalb unserer Gewerkschaft.

- Wir befürworten den weiteren Aufbau des VPOD als unabhängige und autonome Gewerkschaft und fordern den Kongress des VPOD auf, diese grundlegende Option formell zu bestätigen.
- Wir schlagen vor, dass der VPOD-Kongress sich für die geplante Aufnahme des PVB in den VPOD als Kollektivmitglied ausspricht. Der VPOD wird dadurch gemeinsam mit dem PVB zur zweitgrössten Gewerkschaft der Schweiz. Das stärkt unseren Vertretungsanspruch.

A) Objectifs structurels

Poursuivre la construction d'un syndicat combatif, autonome et indépendant

Au cours des années passées, la concurrence entre les syndicats s'est accrue. D'une part, Unia, le plus grand syndicat de Suisse, a commencé à organiser syndicalement les salarié-e-s du système de la santé, ce qui conduit régulièrement à des conflits sur le terrain. D'autre part, la concurrence entre notre syndicat et des associations professionnelles s'accroît également, étant donné que ces organisations défendent souvent des intérêts particuliers et corporatistes. Dans ce contexte, la collaboration est rendue difficile par la politique fédérative parfois peu claire pratiquée par l'USS et par le fait que les cotisations de ces organisations sont souvent beaucoup plus basses que celles du SSP, comme c'est le cas pour celles de l'ASI dans le secteur de la santé. Simultanément, le SSP tente de rallier à sa cause des associations professionnelles – qui éprouvent souvent des difficultés à défendre les intérêts de leurs membres – en les invitant à coopérer avec notre syndicat par le biais de contrats d'adhésion collective.

Pour rappel: ce questionnement a déjà fait l'objet de plusieurs débats et décisions au sein de notre syndicat au cours des vingt-cinq dernières années.

- Nous sommes partisan-e-s de la poursuite de la construction du SSP en tant que syndicat indépendant et autonome, et nous invitons le Congrès fédératif à confirmer formellement cette option fondamentale.
- Nous proposons que le Congrès fédératif se prononce en faveur du projet d'intégration de l'APC au sein du SSP en tant que membre collectif. Le SSP devient ainsi, avec l'APC, le deuxième plus grand syndicat de Suisse. Cela renforce notre mandat de représentation.

- Wir halten an unserem Alleinstellungsmerkmal fest: Wir organisieren den öffentlichen Dienst, weil wir auch eine politische Vision von einem qualitativ hochwertigen und für alle zugänglichen öffentlichen Dienst haben.
- Der VPOD arbeitet darauf hin, der relevanteste Akteur in seinen Organisationsbereichen zu werden. Ziel ist: Wir sind DIE Gewerkschaft in unseren Bereichen des Service public.
- Unser Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst zu verbessern.
- Der VPOD unternimmt Massnahmen in allen Organisationsbereichen und auf allen Etappen der Mitglieder Journey, um den Mitgliederschwund in der kommenden Kongressperiode zu stoppen und um als Gewerkschaft wieder zu wachsen.

4.5 **Ziel: Verband erneuern, anstatt Mitglieder überlasten**

Ehrenamtliches Engagement ist heute verbunden mit projektorientierten und zeitlich begrenzten Einsätzen. Die Milizstruktur bedarf einer Überprüfung und zeitgemässen Anpassung. Sowohl auf der Ebene des Landesvorstandes wie auch auf der Ebene der Regionen braucht es neue Arbeitsweisen und Lösungen. Die «nationale» Leitung des VPOD ist dabei vordringlich: der Landesvorstand ist bei fehlender Erneuerung immer weniger beschlussfähig, die Handlungsfähigkeit des VPOD ist hier in Frage gestellt. In der Romandie sind zwei von drei Posten unbesetzt. Ähnlich sieht es bei der GRPK aus.

Massnahmen:

- Das Zentralsekretariat analysiert nach dem Kongress 23 gemeinsam mit den Regionen die ehrenamtlichen Strukturen und überprüft ihre Effizienz, auch vor allem in Hinblick auf die Überlastung unserer Mitglieder.
- Dazu bildet das Zentralsekretariat eine Arbeitsgruppe, die gemeinsam aus Regionalsekretär:innen, Ehrenamtlichen und Zentralsekretär:innen besteht.
- Eine Arbeitsgruppe unter Leitung des Zentralsekretariats macht im Anschluss Vorschläge für eine umfassende Revision der Statuten im Verlauf der Kongressperiode 2023-2027.

- Nous tenons à notre caractéristique de position unique: nous organisons les services publics parce que nous défendons aussi une vision politique de services publics de qualité et accessibles à tou-te-s.
- Le SSP s'efforce de devenir l'acteur le plus pertinent dans ses domaines d'organisation. L'objectif est le suivant: nous sommes LE syndicat dans nos domaines des services publics.
- Notre objectif est d'améliorer les conditions de travail de la fonction publique.
- Le SSP prend des mesures dans tous les domaines d'organisation et à toutes les étapes du parcours des membres pour stopper le recul des effectifs et pour retrouver une croissance en tant que syndicat durant la prochaine période de l'entre-deux congrès.

Objectif: Renouveler la fédération et non surcharger les membres

L'engagement à titre de militant-e est aujourd'hui lié à des engagements de durée limitée et axés sur des projets. Il est nécessaire d'examiner cette structure de milice et de l'adapter aux conditions de l'époque actuelle. De nouvelles manières de travailler et de nouvelles solutions sont nécessaires tant au niveau du Comité national qu'au niveau des régions. La direction «nationale» du SSP est prioritaire à cet égard: le Comité national, en l'absence de renouvellement, est de moins en moins apte à prendre des décisions, la capacité d'action du SSP est ici remise en question. Deux sur trois sièges prévus pour la Suisse romande sont vacants et la situation est similaire pour la GRPK.

Mesures:

- Après le Congrès 2023, le Secrétariat central analysera en collaboration avec les régions les structures des militant-e-s et vérifiera leur efficacité, surtout du point de vue de la surcharge de nos membres;
- A cet effet, le Secrétariat central mettra sur pied un groupe de travail constitué de secrétaires de région, de militant-e-s et de secrétaires centraux-ales;
- Ensuite, un groupe de travail placé sous la direction du Secrétariat central présentera des propositions pour une révision complète et une épuration des statuts durant la période de l'entre-deux-congrès 2023-2027;
- Ces propositions seront soumises pour discussion et décision à l'AD;

- Diese werden zur weiteren Beratung und Beschlussfassung der LDV vorgelegt.
- Das Ziel muss sein, dass unsere Ehrenamtlichen Mitglieder sich mit grosser Lust engagieren, dass die Gremienarbeit effizient ist, die Rollen geklärt sind und das Engagement mit Familie und Privatleben vereinbar ist.

4.6 **Strategie: Aus den Zahlen lernen**

Die Analyse der Mitgliederentwicklung legt in puncto Branchen und Mitgliederbeiträge wichtige Erkenntnisse zu Tage. Natürlich ist eine reine Zahlenbetrachtung nicht aussagekräftig über die Qualität einer Mobilisierung und Mitgliedergewinnung darf, wenn sie nachhaltig sein soll, nicht nur Zahlen und Aufnahme getrieben sein. Dennoch kann eine Analyse der Mitglieder nach Branchen und Region wichtige Erkenntnisse bringen, denen es sich lohnt, nachzugehen.

Massnahmen:

- Die Zentrale analysiert die Mitgliederzahlen regelmässig und verschickt den aktuellen Stand an alle die Regionen.
- Wir investieren in Bereiche mit Wachstumschancen, vor allem aber in Bereiche, in denen die Angestellten motiviert und engagiert sind, etwas zu bewegen.
- Auf nationaler Ebene werden prioritäre Aufbauprojekte definiert. Sie können sich auf bestimmte Arbeitsorte (z.B. Flughafen Zürich), Branchen oder Kampagnen (wie der Feministische Streik am 14. Juni 2023) beziehen. Diese zeitlich begrenzten Projekte mit konkreten Rekrutierungszielen werden aus dem Fonds für Kampf und Organisation finanziert.

4.7 **Ziel: Weniger Bürokratie, mehr Inhalte**

Die grosse Stärke des VPOD ist die Autonomie der Regionen. Die Bewegungsführung und die politischen Entscheidungen müssen in den Regionen ohne Einfluss der Zentrale stattfinden. Die historisch gewachsene, sehr dezentrale Struktur hat für die Bewegungsführung Vorteile, für die administrativen Abläufe ist sie teilweise ein Hindernis. Administrative Prozesse passieren teilweise doppelt und wir nutzen die Digitalisierung zu wenig und verschwenden so Ressourcen. Es muss ein zentrales Ziel der kommenden Kongressperiode

- L'objectif doit être que nos membres militant-e-s s'engagent avec beaucoup d'enthousiasme, que le travail des organes soit efficace, que les rôles soient clarifiés et que l'engagement soit compatible avec la vie de famille et la vie privée.

Stratégie: Tirer les enseignements des chiffres

L'analyse de l'évolution des effectifs de notre syndicat révèle des faits importants en ce qui concerne les secteurs et les cotisations de membres. Bien évidemment, une simple observation des chiffres n'est pas révélatrice de la qualité d'une mobilisation et le recrutement de membres, s'il doit être durable, ne doit pas être uniquement axé sur les chiffres et les adhésions. Néanmoins, une analyse des membres par secteur et par région peut apporter des enseignements importants qu'il vaut la peine d'approfondir.

Mesures:

- La centrale analyse régulièrement la situation des effectifs et envoie l'état actuel à toutes les régions.
- Nous investissons dans des domaines présentant des opportunités de croissance, mais surtout dans des domaines où les employé e s sont motivé e s et engagé e s à faire bouger les choses.
- Au niveau national, des projets de construction syndicale prioritaires sont définis. Ils peuvent concerner des lieux de travail précis (p. ex. l'aéroport de Zurich), des secteurs précis ou des campagnes précises (comme la grève féministe du 14 juin 2023). Ces projets à durée limitée et incluant des objectifs de recrutement concrets sont financés par le biais du fonds pour les mesures de lutte et de syndicalisation.

Objectif: Moins de bureaucratie, davantage de contenus

La grande force du SSP est l'autonomie des régions. Les décisions quant aux activités syndicales et les décisions politiques doivent être prises dans les régions sans l'influence de la centrale. La structure historiquement très décentralisée de notre syndicat a des avantages pour la gestion des activités syndicales, mais elle est parfois un obstacle pour les processus administratifs. Il existe parfois des doublons au niveau des processus administratifs et nous n'utilisons pas assez la numérisation, ce qui entraîne un gaspillage de ressources. L'un des principaux

sein, viele Abläufe zu überprüfen, Doppelspurigkeiten aufzuheben und effizienter zu werden.

Massnahmen:

- Das Zentralsekretariat bietet den Regionalsekretariaten inhaltliche, administrative und organisatorische Unterstützung, damit sich diese auf ihre gewerkschaftliche Arbeit konzentrieren können.
- Das Zentralsekretariat erarbeitet Dossiers und Grundlagen aufgrund der strategischen Stoßrichtungen und sorgt für einen kontinuierlichen Wissenstransfer und Informationsfluss.
- Das Zentralsekretariat berät die Regionalsekretariate strategisch, rechtlich und politisch.
- Das Zentralsekretariat stößt Prozesse an, die administrativen Prozesse zu vereinfachen.
- Die Mitgliederdatenbank und die Beitrittsprozesse werden vereinheitlicht und gemeinsam mit den Regionen vereinfacht und als Dienstleistung für die Regionen vollständig von der Zentrale betreut.
- Die Zentrale übernimmt gegen Abgeltung längerfristig die Buchhaltung der Regionen. Ziel ist, dass alle Regionen ihre Buchhaltung zentralisieren.
- Die IT des Verbandes wird gegen Abgeltung der Regionen vollständig durch die Zentrale bereitgestellt.

4.8 Berufspolitik – aus der Defensive in die Gestaltung

Verbandskommissionen sollen kein simples Austauschorgan sein, sondern ein Ort aktiver Gestaltung von Berufspolitik und Mitgliedergewinnung.

Massnahmen:

- Verbandskommissionen verabschieden zu Handen des Landesvorstandes Ziele für die Entwicklung einer Branche.
- Die Verbandskommissionen tragen ihren Teil zur Mitgliedergewinnung bei.
- Zentralsekretär:innen erarbeiten mit den Kommissionen die arbeitsrechtlichen Handlungsfelder.

objectifs de la prochaine période de l'entre-deux congrès doit être de revoir de nombreux processus, de supprimer les doublons et de gagner en efficacité.

Mesures:

- Le Secrétariat central offre aux secrétariats des régions un soutien sur le plan des contenus, de l'administration et de l'organisation, afin que ces secrétariats puissent se concentrer sur leur travail syndical;
- Le Secrétariat central élabore des dossiers et des bases de travail en s'appuyant sur les orientations stratégiques et il veille au maintien d'un flux constant des connaissances et des informations;
- Le Secrétariat central conseille les secrétariats de région sur les plans stratégique, légal et politique;
- Le Secrétariat central impulse des processus visant à simplifier les processus administratifs;
- La banque de données concernant les membres et les processus liés aux adhésions seront uniformisés, simplifiés en collaboration avec les régions, et gérés entièrement par la centrale en tant que prestation pour les régions;
- La centrale assume sur une longue durée le travail de la comptabilité des régions en percevant une indemnisation, le but étant de faire en sorte que toutes les régions centralisent leur comptabilité;
- La centrale met à disposition des régions le système informatique de la fédération dans sa globalité en percevant une indemnisation.

Politique professionnelle – sortir de la défensive pour aller vers un façonnement actif

Les commissions fédératives ne devraient pas être de simples espaces d'échanges, mais des lieux où l'on façonne activement la politique professionnelle et le recrutement de nouvelles et nouveaux membres.

Mesures:

- Les commissions fédératives adoptent des objectifs pour l'évolution de leur secteur, à l'attention du Comité national;
- Les commissions fédératives apportent leur contribution au recrutement de nouveaux membres;
- Les secrétaires centraux-ales élaborent les champs d'action en matière de droit du travail, en collaboration avec les commissions;

- Die Kommissionen fokussieren sich auf reale Ziele und setzen diese aktiv in den Regionen um.
- Die Forderungen des VPOD basieren auf kenntnisreichen Analysen und sind umsetzbar.

4.9 **Service Public stärken – Konzeptionelle politische Arbeit**

Wir wissen: gute Arbeitsbedingungen fördern die Qualität im Service Public. Diesen Zusammenhang müssen wir überall und immer herstellen.

Massnahmen:

- Verbandskommissionen entwickeln Visionen für ein gutes Arbeitsklima und gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne.
- Der VPOD kommuniziert regelmässig zu den Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmenden im Service Public.
- In zentralen Fragen des Service Public erarbeitet das Zentralsekretariat gemeinsam mit den Kommissionen Expertisen und lobbyiert, wo möglich und erforderlich, bei den zentralen politischen Stellen.
- Der VPOD muss und wird in seinen Aktivitäten und Reaktionen zeitnah, schnell, kompetent und öffentlich agieren.
- Die Einbettung des gewerkschaftlichen Kampfes im Service Public in eine nationale Dynamik. Es ist zwar offensichtlich, dass die meisten Arbeitgeber, mit denen der VPOD konfrontiert ist, auf lokaler Ebene tätig sind (Staatsräte, Gemeindeexekutiven usw.), aber viele erfordern auch nationale Antworten, sei es, weil sie auf einer solchen Ebene entschieden werden (Sozialversicherungen usw.) oder weil sie eine überkantonale Dimension haben (Gesundheit, Bildung usw.).

4.10 **Beschlussfassung, Einbindung der Mitglieder und Transparenz**

Die Beschlüsse des VPOD-Gewerkschaftskongresses sind zeitnah umzusetzen und Zwischenstände offen zu kommunizieren.

4.11 **B) Politische und gewerkschaftliche Ziele**

Der VPOD ist die Gewerkschaft im Service Public. Was der VPOD bereits lange weiss, wurde in der Pandemie deutlich: öffentliche Grundversorgung ist

- Les commissions se concentrent sur des objectifs réels et les mettent activement en œuvre dans les régions;
- Les revendications du SSP se basent sur des analyses bien étayées et sont réalisables.

Renforcer les services publics – travail politique conceptuel

Nous le savons: de bonnes conditions de travail favorisent la qualité au sein des services publics. Nous devons établir cette relation de cause à effet partout et toujours.

Mesures:

- Les commissions fédératives développent des visions visant un bon climat de travail, de bonnes conditions de travail et des salaires équitables;
- Le SSP communique régulièrement sur les qualifications et les compétences des travailleuses et travailleurs du service public;
- Concernant des questions centrales pour les services publics, le Secrétariat central réalise des expertises en collaboration avec les commissions et fait du travail de lobbying, si possible et si nécessaire dans les instances politiques centrales;
- Le SSP doit agir et agira en temps utile, rapidement, avec compétence et publiquement dans ses activités et ses réactions;
- L'intégration de la lutte syndicale dans les services publics est une dynamique nationale. Certes, il est évident que la plupart des employeurs auxquels le SSP est confronté sont actifs au niveau local (conseils d'Etat, exécutifs des communes, etc.), mais de nombreuses situations exigent également des réponses au niveau national, étant donné qu'il s'agit de questions pour lesquelles les décisions sont prises à ce niveau (assurances sociales, etc.) ou parce qu'elles ont une dimension supracantonale (santé, formation, etc.).

Prises de décisions, implication des membres et transparence

Les décisions du Congrès du SSP doivent être mises en œuvre rapidement et les résultats intermédiaires doivent être communiqués ouvertement.

B) Objectifs syndicaux et politiques

Le SSP est le syndicat des services publics. Ce que le SSP sait depuis longtemps est devenu évident lors de la pandémie: les services publics de base sont

besser als eine private. Öffentliche, demokratische und transparente Steuerung unserer Grundversorgung ist dem Markt überlegen. Ob Gesundheitswesen, Strom oder öffentlicher Verkehr: Qualität, Arbeitsbedingungen und Dienstleistungen sind besser, wenn sie öffentlich finanziert und nicht-gewinnorientiert sind.

4.12 Der VPOD legt daher in der kommenden Kongressperiode sein Gewicht gegen weitere Privatisierungsgelüste und bekämpft Auslagerungen und Privatisierungen konsequent. Wo möglich – wie beispielsweise im Reinigungsbereich – setzen wir uns für Widereingliederungen ein.

4.13a **Nein zur Privatisierung unserer Gesundheitsfinanzierung**

- Die Bekämpfung von EFAS (Kongressbeschluss 2019) ist prioritär. Der VPOD stellt sich gegen eine Privatisierung der Gesundheitsfinanzierung und wird gemäss Kongressbeschluss 2019 das Referendum ergreifen.
- Bewegungs- und Mobilisierungsaufbau in der Branche für bessere Arbeitsbedingungen. Weiterführung der Road to Strike, lokaler Aufbau streikfähiger Gruppen in den Regionen.

4.13b **Aufwertung der Gehälter des Gesundheitspersonals**

Arbeitnehmende, die im Gesundheitsbereich arbeiten – Pflegefachleute, FaGe, Hebammen, Medizinisch-technische Radiologieassistent:innen (MTRA) usw. – sind in der überwiegenden Mehrheit Frauen. Es ist bekannt, dass Frauenberufe in Bezug auf die Löhne noch immer stark diskriminiert werden. Dies gilt insbesondere für die Berufe im Gesundheitswesen. Diese Situation der Lohnunterbewertung ist einer der Gründe für die hohe Zahl von Arbeitnehmenden, die nach einigen Jahren aus dem Beruf ausscheiden (siehe OBSAN-Statistiken). Aus Gründen der Lohngleichheit, um die Abwanderung von Gesundheitspersonal zu verhindern und um eine qualitativ hochwertige Pflege aufrechtzuerhalten, muss es eine der Prioritäten des VPOD sein, sich in allen Kantonen für deutliche Lohnerhöhungen für die Gesundheitsberufe sowie für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, insbesondere bei der Nacharbeit, einzusetzen. Es geht auch darum, eine Arbeitszeit von 80% bei einem Lohn

meilleurs que les services privés. Une gestion publique, démocratique et transparente de nos services de base est supérieure au marché. Qu'il s'agisse de la santé, de l'électricité ou des transports publics, la qualité, les conditions de travail et les services sont meilleurs lorsqu'ils sont financés par les pouvoirs publics et non axés sur le profit.

C'est pourquoi le SSP s'opposera de toutes ses forces à toute nouvelle velléité de privatisation lors de la prochaine période de l'entre-deux congrès et combattra de manière conséquente les externalisations et les privatisations. Là où c'est possible – comme dans le secteur du nettoyage – nous nous engageons pour la réintégration de ces services dans les administrations publiques.

Non à la privatisation du mode de financement du système de la santé

- La lutte contre le projet EFAS (décision du Congrès SSP 2019) est prioritaire. Le SSP s'oppose à une privatisation du financement du système de la santé et lancera le référendum contre le projet EFAS conformément à la décision prise par le Congrès en 2019.
- La construction de mouvements et de mobilisations dans ce secteur en vue d'obtenir de meilleures conditions de travail est nécessaire, tout comme la poursuite de la campagne «Road-to-Strike» et la construction au niveau local dans les régions de groupes capables de mener une grève.

Revaloriser les salaires du personnel de la santé

Les salarié-e-s travaillant dans le secteur de la santé – infirmiers/-ières, ASSC, sages-femmes, technicien-ne-s en radiologie médicale (TRM), etc. – sont à large majorité des femmes. Comme on le sait, les métiers féminins sont encore largement discriminés d'un point de vue salarial. C'est le cas, notamment, des métiers de la santé. Cette situation de sous-évaluation salariale est une des raisons à l'origine du fort nombre de salarié-e-s travaillant dans la santé qui arrêtent d'exercer après quelques années (voir statistiques de l'OBSAN). Par souci d'égalité salariale, pour éviter l'exode du personnel de santé et pour maintenir des soins de qualité, une des priorités du SSP doit être de se mobiliser, dans tous les cantons, pour obtenir des augmentations de salaires significatives pour les métiers de la santé, de même que des améliorations des conditions de travail, en particulier concernant le travail de nuit. Il s'agit également de revendiquer un temps de

von 100% zu fordern, um die inhärente Beschwerlichkeit dieser Berufe (unterbrochene Arbeitszeiten, 12-Stunden-Schichten usw.) zu kompensieren.

travail à 80%, pour un salaire à 100%, afin de compenser la pénibilité inhérente à ces métiers (horaires coupés, horaires de 12 heures etc.).

4.14 **Keine Reallohnneinbussen im Service Public**

- Mobilisierung zu Fragen von Kaufkraft und Teuerung. Lohnverhandlungen strategisch vorbereiten und mit einer breiten Kampagne begleiten.
- Ziel ist es, den vollen Teuerungsausgleich zu erreichen. Lohnneinbussen im öffentlichen Dienst sind nicht tragbar. Der VPOD wird in der Kongressperiode die Aufklärungsarbeit zu Fragen der Teuerung intensivieren.
- Auch im Service Public sind die rentenbildenden Umwandlungssätze dramatisch gesenkt worden. Teilweise nur mit ungenügenden Kompensationen. Die Folge sind sinkende Renten, die unter mit der anhaltenden Inflation weiter dramatisch sinken. Der VPOD setzt sich in den Pensionskassen-Stiftungsräten und mit Mobilisierungen für eine Trendwende ein.

Pas de pertes de salaire réel dans les services publics

- Les mobilisations sur les questions liées au pouvoir d'achat et au renchérissement sont nécessaires. Une préparation plus stratégique des négociations salariales, accompagnée d'une large campagne, doit se faire.
- L'objectif est d'obtenir la pleine compensation du renchérissement. Les pertes de salaire ne sont pas acceptables dans la fonction publique. Durant la période de l'entre-deux congrès, le SSP va intensifier le travail d'information sur les questions liées au renchérissement.
- Dans les services publics également, les taux de conversion appliqués pour générer les rentes ont été dramatiquement abaissés. Une partie de ces baisses n'a été compensée que de manière insuffisante. Il en résulte une baisse des rentes qui, avec l'inflation persistante, se poursuit de manière dramatique. Le SSP s'engage au sein des conseils de fondation des caisses de pensions et par des mobilisations pour inverser cette tendance.

4.15 **Für eine gerechte und würdige Altersvorsorge!**

- Voraussichtlich im Jahr 2024 werden wir über die 13. AHV-Rente abstimmen. Es ist unser erklärtes Ziel, die Diskussion um eine starke und ausgebaute AHV in die Basis und in den Betrieb zu tragen.
- In der zweiten Säule werden wir keine Verschlechterungen zu Lasten der Versicherten akzeptieren und die aktuell vorliegende Reform aller Voraussicht nach gemeinsam mit dem SGB bekämpfen.

Pour une prévoyance vieillesse juste et digne de ce nom!

- Nous allons probablement voter sur la question d'une 13^e rente AVS en 2024. C'est notre objectif déclaré de porter au sein de la base et dans les établissements/services la discussion sur une AVS renforcée et développée.
- Nous n'accepterons aucune péjoration au niveau du 2^e pilier au détriment des assuré-e-s, et nous combattons selon toute vraisemblance et avec l'USS la réforme actuellement sur la table.

4.16 **Feministische Offensive für die Gleichstellung: mehr Lohn und Rente, mehr Zeit und Respekt!**

Während der Vorbereitung des Feministischen Streiks erstellte der VPOD-Forderungskataloge für Betriebe und/oder Branchen auf der Grundlage der drei Achsen: höhere Löhne und Renten, kürzere Arbeitszeiten, mehr Respekt. In der kommenden Kongressperiode fokussiert der VPOD auf diese Forderungen, im Besonderen:

Offensive féministe pour l'égalité : plus de salaire et de rente, plus de temps et de respect!

Pendant la préparation de la grève féministe, le SSP a élaboré des cahiers de revendications par employeur et/ou sectoriel sur la base des trois axes qui sont la hausse des salaires et des rentes, la réduction du temps de travail, le respect. Pendant l'entre-deux congrès à venir, le SSP se focalise sur ces revendications, en particulier:

- Der VPOD stellt fest, dass die überwiegend von Frauen ausgeübten Berufe abgewertet werden müssen, und wird systematisch für eine Aufwertung der Löhne kämpfen. Zu diesem Zweck wird der VPOD Mobilisierungen organisieren, einschließlich neuer feministischer Streiks, und, wenn nötig, die Möglichkeit von Verbandsklagen (im Sinne von Art. 7 GIG) ausloten.
- Der VPOD wird für Rentenverbesserungen kämpfen, insbesondere für Massnahmen zur Stärkung der AHV als egalitärstes und solidarischstes Instrument.
- Der VPOD kämpft für kürzere Arbeitszeiten und gegen Flexibilität, die auf Kosten der Arbeitnehmer:innen geht. Wir fordern mehr Zeit zum Leben, was unter anderem bedeutet, dass der Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub erhöht und auf alle Familienformen (Adoptiv-, Regenbogenfamilien) ausgeweitet werden muss.
- Der VPOD kämpft für die Beseitigung aller Formen von Sexismus und sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz und generell gegen jede Form von machistischer Gewalt.
- Der VPOD startet gemäss den Beschlüssen der Verbandskonferenz-Frauen in Biel eine Kampagne für die Achtung und einen echten Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft.

4.17 Keine Sparprogramme bei den öffentlichen Finanzen!

- Das auf allen Staatsebenen verordnete Sparparadigma findet seine Berechtigung einzig und allein darin, dass durch Steuersenkungen die möglichen Steuererträge reduziert wurden. Steuersenkungen kommen in aller Regel nur der Wirtschaft und den hohen und höchsten Einkommen und Vermögen zugute. Der VPOD wird deshalb auf allen Staatsebenen Steuervorlagen bekämpfen, welche das Steuersubstrat – die Abgeschöpften steuerbaren Einkommen, Vermögen und Gewinne – reduziert und damit die staatlichen Handlungsmöglichkeiten einschränkt. Ein starker Service Public braucht starke öffentliche Finanzen!
- Trotz prall gefüllter Schuldenbremse und grossem Reinvermögen des Schweizerischen Staates hat Finanzministerin Karin-Keller Sutter zu Beginn des Jahres 2023 düstere Prognosen bei den Bundesfinanzen gezeichnet. Damit einhergehend sind bereits jetzt Sparprogramme und Kürzungen bei den Bundesfinanzen angekündigt, die insbesondere im Bereich Bildung und öffentlicher Verkehr ins Gewicht fallen

- Le SSP constate que les métiers majoritairement féminins sont dévalorisés et se battra systématiquement pour une revalorisation de ces salaires. Pour ce faire le SSP va organiser des mobilisations, y compris de nouvelles grèves féministes. La voie de la plainte salariale collective (au sens de l'art. 7 Leg) pourra être envisagée.
- Le SSP va se battre pour améliorer les rentes, en particulier pour des mesures qui renforcent l'AVS qui est le pilier le plus égalitaire et solidaire.
- Le SSP se bat pour réduire le temps de travail, pour réduire la flexibilité qui se fait au détriment des travailleuses et des travailleurs. Nous revendiquons plus de temps pour vivre, ce qui implique, entre autres, d'augmenter les congés maternité, paternité et parentaux et de les élargir à tout type de familles (adoptive, arc-en-ciel).
- Le SSP se bat pour l'élimination de toutes les formes de sexismes et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail et en général contre toute forme de violence machiste.
- Le SSP lance, conformément aux décisions de la Conférence fédérative des femmes de Bienne, une campagne en faveur du respect des femmes enceintes et accouchées et pour étendre leur protection contre le licenciement.

Pas de programmes d'économies touchant les finances publiques!

- Le paradigme de l'austérité imposé à tous les niveaux de l'État trouve sa seule justification dans le fait que les baisses d'impôts ont réduit les recettes fiscales potentielles. En règle générale, les baisses d'impôts ne profitent qu'à l'économie et aux revenus et fortunes de niveau élevé et très élevé. Le SSP combattra donc, à tous les niveaux de l'Etat, les projets fiscaux qui réduisent la substance fiscale – les revenus, fortunes et bénéfices imposables prélevés – et limitent ainsi les possibilités d'action de l'Etat. Des services publics forts nécessitent des finances publiques fortes!
- Malgré un frein à l'endettement bien rempli et une grande fortune nette de l'État suisse, la ministre des finances Karin-Keller Sutter a fait de sombres pronostics concernant les finances fédérales au début de l'année 2023. Parallèlement, des programmes d'économies et des coupes dans les finances fédérales sont d'ores et déjà annoncés, qui pèseront particulièrement lourd dans le domaine de la formation et des transports

werden. Es ist anzunehmen, dass weitere Sparankündigungen folgen werden. Der VPOD wird die Sparabsichten des Bundes mit Vehemenz bekämpfen.

publics. Il est probable que d'autres annonces d'économies suivront. Le SSP combattra avec véhémence les projets de mesures d'économies de la Confédération.