



Tätigkeitsbericht 2019 – 2022
Rapport d'activité 2019 – 2022

Tätigkeitsbericht 2019 – 2022

Rapport d'activité 2019 – 2022

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Präsidentin	3	Avant-propos de la présidente
Bilanz der Generalsekretärin	16	Bilan de la secrétaire générale
Verbandskommissionen	21	Commissions fédératives
Bauwesen, Land und Forst	21	Travaux publics, parcs et forêt
Bundespersonal	22	Personnel fédéral
Energie	27	Energie
Feuerwehr	32	Sapeurs-pompiers professionnels
Frauen	36	Femmes
Gesundheitswesen	47	Secteur de la santé
Bildung, Erziehung, Wissenschaft	52	Formation, éducation et recherche
Migration	58	Migration
Pensionierte	62	Retraité-e-s
Sozialbereich	65	Secteur social
Nahverkehr	68	Transports
Wartung und Reinigung	74	Entretien et nettoyage
Jugend	76	Jeunes

Regionen / régions	81	
Aargau / Solothurn	81	
Basel	86	
Bern Kanton	97	
Bern Städte und Gemeinden	100	
Fribourg	107	
Genève	110	
Grischun / Glarus	114	
Jura	115	
Neuchâtel	117	
Ostschweiz	146	
Schaffhausen	155	
Ticino	158	
Valais	171	
Vaud	174	
Zentralschweiz	179	
Zürich	182	
Luftverkehr / Trafic aérien	193	
NGO / ONG	195	
FHNW	199	
Tabelle Gesamtarbeitsverträge	201	Conventions collectives
Dachverbände	205	Organisations faitières
Verbandsorgane und Sekretariate	209	Organes fédératifs et secrétariats
Verbandspresse und -kommunikation	212	Presse fédérative et communication
Verbandsinstitutionen	221	Institutions fédératives

Vorwort der Präsidentin

Die nationale Politik im Rückblick

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin

Im Rückblick der Bundespolitik der vergangenen 4 Jahre habe ich mir wichtige Momente herausgepickt, nicht abschliessend und mit meiner Wertung gespickt.

Mein prägendstes positives Erlebnis in der letzten Tätigkeitsperiode war sicher der Frauen*streik 2019. Ich war am SGB-Kongress 2018 die Antragstellerin im Namen des VPOD, den Frauen*streik als SGB zu unterstützen und massgeblich mitzuprägen. Ich kann mich gut an den skeptischen Kollegen erinnern, der fragte: Ihr werdet am Frauenstreik von 1991 gemessen. Ihr müsst dieselbe Kraft und Anzahl Menschen erreichen können wie damals, sonst ist der Streik kontraproduktiv. Schafft Ihr das? Mit flatterndem Herzen und derselben bängigen Frage in der Brust antwortete ich ihm mit klaren Worten, unterstützt von frenetischem Applaus der Frauen: Wir wissen, dass wir daran gemessen werden und wollen es schaffen, mit Euer aller Unterstützung! Und es gelang. Noch viele mehr waren wir! Schon der Frauenstreik 1991 nahm mich als Teilnehmerin völlig in Bann. Zürich und andere Städte waren lahmgelegt. Der Slogan «Wenn Frau will, steht alles still!», wirkte! Aber 2019 übertraf alles. Über eine halbe Million Frauen und solidarische Männer waren auf der Strasse, beteiligten sich an (Streik-)Aktionen und formulierten ihre Forderungen. Es war überwältigend!

Ein Erfolg des Frauen*streiks waren die nationalen Wahlen im Herbst 2019, wo neben einem Zuwachs der ökologischen Kräfte wegen dem Klimawandel 42%

Avant-propos de la présidente

Rétrospective sur la politique nationale

Katharina Prelicz-Huber, présidente

En faisant une rétrospective de la politique fédérale de ces 4 dernières années, j'ai retenu quelques éléments-clés, dont la liste n'est pas exhaustive et sur lesquels je donne mon appréciation personnelle.

Mon expérience positive la plus marquante durant la période sous revue a certainement été la grève féministe et des femmes* de 2019. Au Congrès de l'USS 2018, j'ai été la personne qui, au nom du SSP, a déposé la proposition relative à la grève féministe et des femmes*, qui demandait que l'USS soutienne cette grève et y contribue de manière déterminante. Je me rappelle très bien du collègue sceptique qui a posé la question suivante: Vous serez mesurées à l'aune de la grève des femmes de 1991. Vous devrez réussir à atteindre la même force et le même niveau de participation, sinon cette grève sera contreproductive. Pouvez-vous le faire? Avec le cœur battant et avec la même inquiétude dans mon esprit, je lui ai répondu avec les paroles claires suivantes, soutenue par les applaudissements frénétiques des femmes présentes: Nous savons que nous serons mesurées à l'aune de la grève de 1991 et nous voulons réussir, avec le soutien de vous toutes et tous! Et nous avons réussi. Et nous étions encore beaucoup plus nombreuses! La grève des femmes de 1991, à laquelle j'ai participé, m'avait déjà totalement fascinée. Zurich et d'autres villes avaient été paralysées par le mouvement. Le slogan de l'époque «Femmes bras croisés, le pays perd pied» avait fait effet! Mais la grève de 2019 a tout surpassé. Plus d'un demi-million de femmes et d'hommes solidaires sont descendus dans la rue, ont participé à des actions (de grève) et ont formulé leurs revendications. C'était impressionnant!

Frauen im Nationalrat Einsitz nahmen. Erfreulich! Der Ständerat hat mit seinen 26% noch deutlichen Aufholbedarf. Auch ich wurde auf der GRÜNEN-Liste in den Nationalrat gewählt, nicht zuletzt aufgrund der starken Unterstützung durch die Mitglieder des VPOD und anderer Gewerkschaften. Ich möchte mich an dieser Stelle dafür nochmals sehr herzlich bedanken.

Im Herbst 2023 trete ich nochmals an. Werde ich wieder mit Eurer Unterstützung in den Nationalrat gewählt, kämpfe ich weiter für unsere gewerkschaftlichen Anliegen. Ich hoffe, es gelingt!

Leider hat sich die Erhöhung des Frauenanteils (noch) nicht wirklich in einer sozialeren Politik gezeigt. Viele der Forderungen von 2019 sind nach wie vor aktuell wie bspw. die Lohngleichheit, die Aufwertung der «Frauenberufe» wie Pflege und Betreuung, familienfreundliche Arbeitszeiten bzw. eine deutliche Reduktion der Erwerbsarbeit bei gleichem Lohn zur Vereinbarkeit von Familien- bzw. Privatleben und Beruf, keine Gewalt und kein Sexismus, Elternzeit, genügend Kitas, würdige Renten für alle. Deutlich forderte deshalb die VPOD-Frauenkonferenz zuhause des SGB-Kongresses von 2022, auf den 14. Juni 2023 erneut zu einem starken feministischen Streik aufzurufen und die Forderungen auf die Strasse und in die Betriebe zu tragen. Die Wut vieler Frauen ist spürbar, speziell nach der knapp verlorenen AHV21-Abstimmung.

Frustrierend läuft die Diskussion in der Altersvorsorge. Wir hätten gute Ziele in der Bundesverfassung, die mit der 1. Säule die Existenzsicherung und mit der 2. Säule weiterhin das «gewohnte Leben» für alle gewährleisten soll. Beides ist nicht umgesetzt und nur eine Minderheit der heutigen Rentner*innen führt finanziell

Un succès de la grève féministe et des femmes* ont été les élections nationales de l'automne 2019, par le moyen desquelles il y a non seulement eu une croissance des forces écologiques due au changement climatique, mais elles ont également permis de faire élire 42% de femmes au Conseil national. C'était un résultat réjouissant! Le Conseil des Etats, qui affiche un taux de femmes de 26%, a encore un net retard à rattraper dans ce domaine. J'ai également été élue au Conseil national en tant que candidate sur la liste LES-VERT-E-S, grâce aussi au large soutien des membres du SSP et des autres syndicats. J'aimerais encore une fois remercier chaleureusement toutes celles et tous ceux qui ont voté pour moi.

En automne 2023, je me présente encore à l'élection du Conseil national. Si j'y suis à nouveau élue avec votre soutien, je vais continuer à me battre pour défendre les intérêts syndicaux. J'espère réussir!

Malheureusement, cette augmentation de la part des femmes ne s'est pas (encore) traduite par la mise en œuvre d'une politique plus sociale. Bon nombre de revendications de 2019 restent toujours d'actualité, comme celles concernant l'égalité des salaires, la revalorisation des métiers «féminins» du domaine des soins et de la prise en charge, les horaires de travail favorables aux obligations familiales, à savoir une nette réduction de la durée de travail avec maintien du salaire initial en vue de pouvoir concilier la vie familiale et privée avec la vie professionnelle, la disparition de la violence et du sexisme, la mise en place d'un temps parental, un nombre suffisant de places dans les lieux d'accueil de l'enfance et des rentes d'un niveau digne pour tout-e-s. C'est pourquoi la Confédération fédérative des femmes a déposé une proposition à l'attention du Congrès de l'USS de 2022, demandant clairement que l'USS lance un nouvel appel en faveur d'une grève féministe forte pour le 14 juin 2023 et que l'on porte les revendications dans la rue et sur les lieux de travail. La colère d'un grand nombre de femmes est perceptible, en particulier après la votation sur le projet AVS 21, qui a été perdue de peu.

betrachtet ein gutes Leben. 50% der Rentner*innen beziehen eine Altersrente unter Fr. 3'500.– monatlich, Frauen haben eine einen Drittel tiefere Altersrente als Männer, ein Drittel der Frauen hat nur die AHV und damit keine Existenzsicherung. Viele müssen Ergänzungsleistungen beziehen. Die Verbesserung der Altersrenten für untere und mittlere Löhne ist deshalb dringend.

Die AHV mit ihrem Umlageverfahren, in die auch Arbeitnehmende mit Millionensalären ihren Anteil leisten müssen, ist die sicherste, fairste, sozialste und günstigste Versicherung, gerade auch für Junge. Sie muss gestärkt werden, wie die Gewerkschaften seit Jahren sagen. Auch die Renten der Pensionskasse müssen vor allem für Frauen und Tieflohner*innen verbessert und die unanständigen Geldabflüsse an Broker und die Privatassikuranz unterbunden werden. Mit der gewählten Finanzierungsart des Kapitaldeckungsverfahrens bleibt aber das Grundproblem bestehen, dass mit tiefen Löhnen tiefe Renten und mit hohen Löhnen hohe Renten generiert werden.

Die AHV, die mit viel Druck der Gewerkschaften von der liberal-konservativen Mehrheit 1948 eingeführt wurde, galt damals als Solidaritäts- und Fairness-Paket. Explizit wurde gesagt, dass Leute mit tiefen Löhnen allein nicht auf eine anständige Rente kommen können. Bürger(*innen) mit hohen Einkommen könnten es sich aber leisten, dieselben Lohnbeiträge zu bezahlen, trotzdem nur von einer gedeckelten Rente zu profitieren und dafür etwas an die Renten der Armen zu leisten. Diese Fairness ist in den heutigen Diskussionen bei den Bürgerlichen nicht mehr vorhanden. Das Umlageverfahren soll gekippt bzw. die 1. Säule geschwächt werden. Dafür soll das private Sparen in der 3. Säule, das sich nur Gut-

Quant à la discussion sur la prévoyance vieillesse, elle est frustrante. Nous aurions de bons objectifs ancrés dans la Constitution fédérale, visant la garantie des moyens de subsistance par le biais du 1^{er} pilier ainsi que le fait de pouvoir maintenir de manière appropriée le «niveau de vie antérieur» pour tout-e-s au moyen du 2^e pilier. Or ces deux objectifs ne sont pas mis en œuvre et seule une minorité de retraité-e-s d'aujourd'hui arrive à mener une vie dans de bonnes conditions du point de vue financier. La moitié des retraité-e-s touchent une rente mensuelle de moins de Fr. 3'500, et la rente des femmes est inférieure d'un tiers à celle des hommes. Un tiers des femmes à la retraite ne touchent qu'une rente AVS et ne disposent pas d'une garantie des moyens de subsistance. Un bon nombre d'entre elles doivent recourir aux prestations complémentaires. C'est pourquoi il est urgent d'améliorer les rentes de vieillesse pour les bas et moyens salaires.

L'AVS avec son système de financement par répartition, à laquelle même les employé-e-s touchant des salaires de plusieurs millions de francs doivent verser leur cotisation, est l'assurance la plus sûre, la plus équitable et la plus avantageuse, y compris et spécialement aussi pour les jeunes. L'AVS doit donc être renforcée, comme les syndicats le demandent depuis des années. Quant aux rentes versées par les caisses de pensions, elles doivent également être améliorées, surtout pour les femmes et les personnes touchant de bas salaires, et les sorties de fonds indécentes vers les courtiers et l'assurance privée doivent être stoppées. Mais avec le système de financement par capitalisation choisi à l'origine, le problème fondamental du 2^e pilier demeure, à savoir qu'il génère des rentes basses pour des bas salaires et des rentes élevées pour des salaires élevés.

L'AVS, qui a été introduite en 1948 par une majorité libérale-conservatrice fortement mise sous pression par les syndicats, était considérée à l'époque comme un paquet de mesures respectant les principes de la solidarité et de l'équité. Il a été explicitement dit que les per-

verdienende wirklich leisten können, gestärkt werden.

Im Herbst 2022 wurde dann «AHV21» sehr knapp angenommen, was den Frauen nun ein Jahr länger arbeiten beschert, um dafür am Schluss weniger Rente zu erhalten. Ein Affront!

Nach der Ablehnung der «Altersvorsorge 2020» gelangte der Bundesrat an die Sozialpartner, einen tragfähigen Kompromiss auszuarbeiten. Die Ziele waren: Rentenhöhe für alle erhalten; Umwandlungssatz senken; für untere und mittlere Renten, viele davon Frauen, eine sofortige Erhöhung erreichen. Der Sozialpartnerkompromiss erfüllte diesen Auftrag, so dass er vom Bundesrat für seine Vorlage übernommen wurde. Noch während der «AHV21»-Kampagne wurde allseits anerkannt, tiefe und mittlere Renten erhöhen zu müssen, speziell für Frauen. Die Bürgerlichen versprachen, dies in der 2. Säule zu bewerkstelligen. Nichts davon wurde eingehalten. Was heute mit der BVG-Reform auf dem Tisch liegt, ist eine reine Abbauvorlage, sodass das Referendum bis Herbst 2023 wohl beschlossen sein dürfte. Zudem warten zwei bürgerliche Initiativen, die beide sukzessive das Rentenalter erhöhen wollen. Aber auch wir Gewerkschaften haben ein Initiativprojekt, für das es sich zu kämpfen lohnt: die Initiative «für eine 13. AHV-Rente». Das Parlament empfiehlt sie mehrheitlich zur Ablehnung. Mit einer guten Abstimmungskampagne können wir aber gewinnen!

Nie hätten wir, die wir im Fortschrittsglauben aufgewachsen sind, geglaubt, vor einer solchen gesellschaftlichen Krise zu stehen wie im Frühjahr 2020, als ein «Lockdown» verkündet wurde und wir gezwungen waren, für eine Zeitlang alles zu schliessen und zuhause zu bleiben. Später kamen die Teilöffnungen, dazu

sonnes avec de petits salaires n'arriveraient pas à atteindre toutes seules une rente d'un niveau digne, mais que les citoyen-ne-s touchant de hauts revenus pouvaient se permettre de verser des cotisations salariales fixées au même taux, et malgré le fait que ces personnes bénéficieraient que d'une pension plafonnée, elles contribueraient aux rentes versées aux pauvres. Aujourd'hui, ce respect d'une certaine équité n'existe plus dans les discussions menées par les politicien-ne-s bourgeois-es. Le but est de supprimer le système de financement par répartition, c'est-à-dire d'affaiblir le système du 1^{er} pilier, et de renforcer l'épargne privée dans le cadre du 3^e pilier, une solution que seules les personnes touchant de bons salaires peuvent se payer.

En automne 2022, la projet «AVS 21» a été accepté de justesse en votation populaire, forçant les femmes à travailler dorénavant une année supplémentaire, pour finalement ne toucher qu'une rente plus basse. Quel affront! Après le rejet du projet «Prévoyance vieillesse 2020», le Conseil fédéral a demandé aux partenaires sociaux d'élaborer compromis viable. Les objectifs de cette démarche étaient les suivants: maintenir le niveau des rentes pour tou-te-s; baisser le taux de conversion; obtenir une hausse immédiate pour les rentes basses et moyennes, dont un grand nombre sont des rentes de femmes. Le compromis conclu par les partenaires sociaux remplissait ces conditions et a ainsi été repris par le Conseil fédéral pour son projet. Pendant la campagne de votation concernant le projet «AVS 21», le nécessité d'augmenter les rentes basses et moyennes était encore reconnue de manière unanime, notamment pour les rentes des femmes. Les milieux bourgeois ont alors promis de concrétiser ce point dans le cadre du 2^e pilier. Aucune partie de cette promesse n'a été tenue. La réforme de la LPP qui est aujourd'hui sur la table est un projet de démantèlement pur et simple, de sorte que le référendum devrait être décidé d'ici l'automne 2023. En outre, deux projets d'initiatives bourgeois sont mis en attente, qui tous les deux veulent successivement relever

Maskenpflicht und die Aufforderung zur Impfung. Für 3 Monate regierte der Bundesrat alleine, danach in Zusammenarbeit mit Parlament und Kantonen, unter Einbezug der Sozialpartner, der Wissenschaft und weiteren Interessengruppen.

Corona hat die Menschen verändert, einerseits war viel gegenseitige Unterstützung spürbar, andererseits auch ein Auseinanderdividieren der Gesellschaft, verbissen werden, Anfeindungen, Freundschaften brachen auseinander. Es entzündete sich an der Impfung bzw. gar am Vorhandensein des Virus und seiner Gefährlichkeit überhaupt. Weltverschwörungstheorien fanden schnell fruchtbaren Boden und halten bis heute an. Es herrsche Diktatur und die Demokratie in der Schweiz sei abgeschafft, wurde geschrien. Es war absurd! Das Volk stimmte zweimal über das Covid-Gesetz ab, weil das Referendum ergriffen wurde. Ich diskutierte als Mitglied der zuständigen nationalrätlichen Kommission in jeder Kommissions-sitzung darüber und der Rat stimmte fast in jeder Session seit Pandemiebeginn über das Gesetz ab. Denn zu Recht ist das Covid-Gesetz mit all seinen Massnahmen nur befristet, in der Hoffnung, es nach Beendigung der Pandemie wieder ausser Kraft setzen zu können.

Einmal mehr zeigte sich in der Pandemie die Stärke des SGB: Dank gutem Lobbying bis ins Parlament gelang es, Unterstützungsleistungen, Kurzarbeitsentschädigungen und Kredite zu erwirken, um den wirtschaftlichen Kollaps, Konkurse und Entlassungen zu verhindern. Stolz bin ich persönlich, dass ich erreicht habe, dass nicht nur Festangestellte und Selbständige unterstützt wurden, sondern auch Freelancer*innen und Nicht-Festangestellte – speziell betroffen waren Kulturschaffende. Aber auch, wenn wir die Krise im Verhältnis zu vielen Ländern gut

l'âge de la retraite. Néanmoins, les syndicats ont également un projet d'initiative pour lequel il vaut la peine de se battre: l'initiative «pour une 13^e rente AVS». La majorité du Parlement recommande le rejet de ce projet. Or nous sommes en mesure de gagner cette votation si nous menons une bonne campagne!

Nous qui avons été élevé-e-s dans la croyance au progrès, jamais nous n'avions imaginé nous retrouver un jour confronté-e-s à une telle crise sociétale comme celle du printemps 2020, lorsque les autorités ont décrété un «semi-confinement» et que nous avons été obligés de tout fermer pour un certain temps et de rester chez nous. Plus tard, des ouvertures partielles ont été décidées, avec obligation de porter un masque de protection et avec l'invitation de se faire vacciner. Pendant 3 mois, le Conseil fédéral a dirigé seul le pays, ensuite en collaboration avec le Parlement et les cantons, avec la participation des partenaires sociaux, de scientifiques et d'autres groupes d'intérêt.

Le coronavirus a changé les personnes. D'une part, un vaste soutien mutuel était perceptible, mais d'autre part, une fracture de la société est apparue, une attitude de défi, des hostilités, la rupture d'amitiés. Cette situation s'est enflammée à propos de la vaccination, voire de l'existence du virus et de sa dangerosité. Des théories d'un complot mondial ont très rapidement trouvé un terrain fertile pour se propager et se sont maintenues jusqu'à ce jour. Des voix ont clamé qu'une dictature s'était mise en place en Suisse et que la Suisse avait supprimé la démocratie, ce qui étaient des propos absurdes! A deux reprises, le peuple a voté sur la loi sur le Covid-19, à la suite du lancement d'un référendum. En tant que membre de la commission du Conseil national compétente pour ce domaine, j'ai discuté à chaque séance de la commission sur ces questions et le Conseil national a voté pratiquement à chaque session sur cette loi depuis le début de la pandémie. Car c'est à juste titre que la loi sur le Covid-19 et toutes ses mesures sont limitées dans le temps, dans l'espoir de pouvoir être abrogées une fois la pandémie terminée.

bewältigten, mit weniger Einschränkungen im persönlichen und wirtschaftlichen Leben leben mussten und mehr Unterstützungsleistungen erhielten, gab es auch in der Schweiz viel Leid. Das Bild der Suppenküchen und der Schlangen der Armen vor Essensausgabestellen in vielen Städten werde ich so schnell nicht vergessen.

Das Gesundheitspersonal musste nicht gefragt werden, ob eine Pandemie grassiere. Sie arbeiteten in einer absoluten Ausnahmesituation – zu Beginn oft ohne das nötige Schutzmaterial, in überfüllten Intensivstationen, mit viel zu wenig qualifiziertem Personal, mit vielen Überstunden, ohne die nötigen Pausen – und leisteten Übermenschliches, um die (Schwer-)Kranken zu retten. Viele überlebten zum Glück, viele aber starben auch. Die Pandemie zeigte, wie überlebenswichtig und systemrelevant ein funktionierendes Gesundheitswesen ist. Die Bevölkerung dankte es dem Personal mit berührenden Klatsch-Momenten und mit einem klaren JA zur Pflege-Initiative. Jetzt gilt es, diese umzusetzen, mehr Ausbildungsplätze zu schaffen und vor allem die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Es fehlen Tausende von Pflegefachkräften und rund 500 Fachleute verlassen monatlich den Beruf, weil die Bedingungen nicht erträglich sind. Es ist also dringender Handlungsbedarf da. Der Ausbau der Weiterbildung auf Tertiärstufe hat die nötige Mehrheit im Parlament erhalten. Mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen tun sich die Bürgerlichen weit schwerer, aber der VPOD macht weiter Druck!

Auch die Kitas waren plötzlich im Zentrum der Aufmerksamkeit und ihre Systemrelevanz wurde sichtbar. Denn auch im Homeoffice sind die Kinder nicht einfach nebenbei hütbar! Die Kitas muss-

La force de l'USS a, une fois encore, été mise en évidence durant cette pandémie: grâce un travail de lobbying efficace jusque dans les couloirs du Parlement, il a été possible d'obtenir des indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ainsi que des crédits, afin d'empêcher un effondrement de l'économie, des faillites et des licenciements. Personnellement, je suis fière d'avoir obtenu que non seulement les employé-e-s fixes et les indépendant-e-s soient soutenus, mais aussi les freelances et les personnes qui n'ont pas un emploi fixe – les artistes et travailleurs-euses culturel-le-s étaient particulièrement concernés. Et même si nous avons réussi à bien maîtriser cette crise en comparaison avec bon nombre d'autres pays, avec moins de restrictions touchant la vie personnelle et économique, et même si nous avons touché davantage de prestations de soutien, la Suisse a cependant aussi connu beaucoup de souffrances. Nous n'oublions pas de sitôt la vision des soupes populaires et des files d'attente de personnes nécessitueuses devant des points de distribution de nourriture dans de nombreuses villes.

Il n'était pas nécessaire de demander aux personnels de la santé si une pandémie était en cours. Ces personnes ont travaillé dans une situation absolument exceptionnelle – au début souvent sans le matériel de protection nécessaire, dans des unités de soins intensifs surpeuplées, avec beaucoup trop peu de personnel qualifié, avec de nombreuses heures supplémentaires, sans les pauses nécessaires – et ont fourni un effort surhumain pour sauver les personnes (gravement) malades. Beaucoup d'entre elles ont heureusement survécu, mais beaucoup sont mortes.

La pandémie a montré à quel point le bon fonctionnement du système de santé est essentiel à la survie et au bon fonctionnement du système. La population a remercié le personnel par des moments d'applaudissements émouvants et par un OUI clair à l'initiative sur les soins infirmiers. Il s'agit maintenant de mettre cette initiative en œuvre, de créer davantage de places de formation et surtout d'améliorer les conditions

ten trotz Lockdown offenbleiben – für Arbeiter*innen, die trotzdem arbeiten mussten –, obwohl die Eltern angehalten wurden, ihre Kinder zuhause zu lassen. Ein grosses finanzielles Loch öffnete sich bei den Kitas. Es brauchte viel politisches Lobbying, bis endlich eine Mehrheit für Unterstützung eintrat. Als Folge der Pandemie erhielten wir auch eine Mehrheit für die Fortführung der Bundesbeiträge an Kitas. Immerhin, auch wenn es bei den Verbesserungen der Arbeitsbedingungen noch viel Druck des VPOD braucht!

Das Parlament hat sich in seiner rechten Sozialpolitik verfestigt. Die Präambel der Bundesverfassung, dass sich die Stärke des Volkes am Wohl der Schwachen misst, scheint vergessen. Dabei hat sich die Schere zwischen Arm und Reich weltweit und in der Schweiz weiter geöffnet. Gemäss Oxfam-Studie hat sogar während der Corona-Pandemie das reichste Prozent der Weltbevölkerung rund zwei Drittel des weltweiten Vermögenszuwachses kassiert. Gleichzeitig leben 1,7 Milliarden Arbeitnehmer*innen in Ländern, in denen die Lohnentwicklung die Inflation nicht ausgleicht. 828 Millionen Menschen – etwa jede*r Zehnte auf der Erde – hungern. Das wäre nicht nötig. Das Geld zur Bekämpfung der Armut wäre vorhanden!

Das Vermögen allein der 300 Reichsten in der Schweiz betrug Ende 2018 noch über 675 Milliarden Franken und ist bis Ende 2022 auf 820'975'000'000 Franken angewachsen – damit um rund 145 Milliarden in nur 4 Jahren. Während die Top-Saläre weiter gestiegen sind, haben die Löhne der unteren und mittleren Einkommen in der Schweiz in Relation zu den gestiegenen Lebenshaltungskosten stagniert oder sind gar gesunken. 1,1 Millionen Menschen sind laut Caritas auch in der Schweiz armutsgefährdet. Viele sorgen sich um ihre Existenzsiche-

de travail. Il manque des milliers de professionnel-le-s des soins et environ 500 professionnel-le-s quittent leur métier chaque mois parce que les conditions ne sont pas supportables. Il est donc urgent d'agir. Le développement de la formation continue au niveau tertiaire a obtenu la majorité nécessaire au Parlement. Les bourgeois-es ont beaucoup plus de mal à améliorer les conditions de travail, mais le SSP continue à faire pression!

Les lieux d'accueil de l'enfance ont également été soudainement au centre de l'attention et leur importance systémique est devenue visible. Car même s'il l'on effectue du télétravail à domicile, les enfants ne peuvent pas être gardés parallèlement au télétravail! Les lieux d'accueil de l'enfance ont dû rester ouverts malgré le semi-confinement – pour les travailleurs-euses qui devaient quand même travailler – bien que les parents aient été incités à garder leurs enfants à la maison. Les lieux d'accueil de l'enfance ont été confrontés à une grande perte financière. Il a fallu beaucoup de lobbying sur le plan politique pour qu'une majorité se prononce enfin en faveur d'un soutien. Suite à la pandémie, nous avons également obtenu une majorité pour le maintien des subventions fédérales aux lieux d'accueil de l'enfance. C'est déjà ça, même si le SSP doit encore exercer une forte pression pour améliorer les conditions de travail!

Le Parlement s'est renforcé dans sa position bourgeoise en matière de politique sociale. Le préambule de la Constitution fédérale, selon lequel la force de la communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres semble avoir été oublié. Pourtant, l'écart entre les riches et les pauvres s'est encore creusé dans le monde et en Suisse. Selon une étude d'Oxfam, même pendant la pandémie liée au Covid-19, le pour cent le plus riche de la population mondiale a encaissé environ deux tiers de l'augmentation de la fortune mondiale. Parallèlement, 1,7 milliard de travailleurs-euses vivent dans des pays où l'évolution des salaires ne compense pas l'inflation. 828 millions de personnes – environ une personne sur dix sur la

rung oder die Altersrente. Stress ist für viele Alltag und Burnouts nehmen zu. Dahinter steht eine bürgerliche Politik, die mittels gezielter Lohn-, Steuer-, Spar- und Privatisierungspolitik eine ungeheuerliche Umverteilung zugunsten der Reichsten und einen drastischen Abbau des Service Public und der Sozialen Sicherung vorantreibt.

Einzig in der Klimapolitik sind aufgrund der unübersehbaren Dringlichkeit eher Kompromisse möglich. Allerdings wurde das CO₂-Gesetz vom Volk aufgrund der massiven Angst-Kampagne von rechts verworfen, trotzdem liegt jetzt wieder ein griffiger Gegenvorschlag zur Gletscher-Initiative auf dem Tisch. Engagieren wir uns, dass er die nötige Mehrheit an der Urne erreicht!

Der grauenhafte Angriffskrieg von Russland gegen die Ukraine löste riesige Betroffenheit aus – auch in der Schweiz. Es brauchte einigen Druck, bis sich die Schweiz den Sanktionen der EU gegen Russland anschloss. Neutralitätsdiskussionen wurden vorgeschoben. Es ist aber klar, dass die Einhaltung der Menschenrechte über der Neutralität steht und deshalb Stellung bezogen werden muss. Unsere Aufgabe ist dabei nicht, Waffen zu liefern, sondern humanitäre Hilfe zu leisten und dafür zu sorgen, dass russisches Geld unter anderem im Rohstoffhandel nicht weiter durch die Schweiz fließt und damit direkt den Krieg finanziert. Immerhin wurde für die Flüchtlinge aus der Ukraine der Schutzstatus S aktiviert, so dass sie sofort ein Aufenthaltsrecht hatten und eine Arbeit annehmen konnten. Warum gilt das aber nicht für alle Flüchtlinge?

Sichtbar wurde durch den Krieg die Abhängigkeit von Öl und Gas vom Ausland, unter anderem von Russland. Nicht zuletzt diese Erkenntnis und die Angst vor

planète – souffrent de la faim. Il ne devrait pas en être ainsi, car l'argent pour lutter contre la pauvreté est disponible!

La fortune seule des 300 plus riches de Suisse s'élevait encore à plus de 675 milliards de francs fin 2018 et a atteint 820'975'000'000 de francs fin 2022, soit une augmentation d'environ 145 milliards en seulement 4 ans. Alors que les hauts salaires ont continué à augmenter, les salaires des bas et moyens revenus en Suisse ont stagné ou même baissé par rapport à l'augmentation du coût de la vie. Selon Caritas, 1,1 million de personnes sont menacées de pauvreté en Suisse également. Beaucoup s'inquiètent de leurs moyens d'existence ou de leur pension de retraite. Pour beaucoup, le stress fait partie du quotidien et les burnouts sont en augmentation. Derrière tout cela se cache une politique bourgeoise qui, par le biais d'une politique ciblée en matière de salaires, d'impôts, d'économies et de privatisations, favorise une redistribution monstrueuse en faveur des plus riches et un démantèlement drastique des services publics et de la sécurité sociale.

Il n'y a que dans la politique climatique que des compromis sont plus facilement possibles en raison de l'urgence évidente. La loi sur le CO₂ a toutefois été rejetée par le peuple en raison de la campagne de peur massive menée par la droite, mais un contre-projet efficace à l'initiative pour les glaciers est à nouveau sur la table. Engageons-nous pour qu'il obtienne la majorité nécessaire dans les urnes!

La terrible guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine a suscité une immense émotion, en Suisse également. Il a fallu une certaine pression pour que la Suisse se rallie aux sanctions de l'UE contre la Russie. On a prétexté des discussions sur la neutralité. Mais il est clair que le respect des droits humains passe avant la neutralité et qu'il faut donc prendre position. Notre tâche n'est pas de livrer des armes, mais de fournir une aide humanitaire et de veiller à ce que l'argent russe, notamment dans le commerce des matières premières, ne continue pas à transiter par la Suisse et à finan-

einer Energiekrise machte möglich, dass nun auch die Bürgerlichen in erneuerbare Energie wie Wind und Sonne investieren wollen.

Höchst enttäuschend war das Verhalten des Bundesrates bei den Bilateralen Verträgen. Er setzte die ehemals auch vom Bundesrat getragene «rote Linie» aufs Spiel, so dass wir als Gewerkschaften dagegen opponieren mussten. Denn weiterhin muss gelten, dass in der Schweiz für alle Arbeitnehmenden, egal woher sie kommen, Schweizer Arbeitsbedingungen und Löhne gelten müssen, um Dumping zu verhindern. Und auch der Service Public darf durch die Verträge nicht geschwächt werden. Wir bleiben als Gewerkschaften dran, für gute und geregelte Beziehungen zur EU zu kämpfen.

Einige Tiefschläge in Kurzform

- Im Mai 2019 wurde die Vorlage zur STAF (Steuerreform und AHV-Finanzierung) angenommen. Der VPOD hatte sich engagiert für ein Nein ausgesprochen. Natürlich müssen die AHV-Finzen langfristig gesichert werden. Aber das Gegengeschäft einer Unternehmenssteuerreform mit Steuersenkungen und Ausfällen für die Allgemeinheit war zu schlecht.
- Kein Erfolg hatte unser Engagement gegen die Verhüllungsinitiative. Die SVP-Kampagne wirkte, die verlogenerweise mit der Unterdrückung der Frauen argumentierte. Ironie der Geschichte ist, dass sich Burka tragende Frauen nun mit der erlaubten Gesundheitsmaske aushelfen!
- Verloren haben wir die Pestizid- und die Trinkwasser-Initiative, obwohl wir auf sauberes Trinkwasser angewie-

cer ainsi directement la guerre. Le statut de protection S a tout de même été activé pour les exilé-e-s ukrainien-ne-s, ce qui leur a permis d'obtenir immédiatement un droit de séjour et d'accepter un travail. Mais pourquoi cela ne s'applique-t-il pas à tous les exilé-e-s?

La guerre a mis en évidence la dépendance au niveau du pétrole et du gaz vis-à-vis de l'étranger, en particulier de la Russie. C'est notamment grâce à cette prise de conscience et à la peur d'une crise énergétique que les bourgeois veulent désormais investir dans les énergies renouvelables telles que l'éolien et le solaire.

Le comportement du Conseil fédéral dans le cadre des accords bilatéraux a été extrêmement décevant. Il a mis en péril la «ligne rouge» soutenue autrefois par le Conseil fédéral, de sorte que nous, les syndicats, avons dû nous y opposer. En effet, il faut continuer à appliquer en Suisse des conditions de travail et des salaires suisses à tous les travailleurs-euses, d'où qu'ils viennent, afin d'éviter le dumping. Les accords ne doivent pas non plus affaiblir les services publics. En tant que syndicats, nous continuons à nous battre pour des relations bonnes et réglementées avec l'UE.

Quelques défaites en résumé

- En mai 2019, le projet de RFFA (réforme fiscale et financement de l'AVS) a été accepté. Le SSP s'était prononcé avec vigueur pour le NON. Bien sûr, les finances de l'AVS doivent être assurées à long terme. Mais la contrepartie d'une réforme de l'imposition des entreprises avec des baisses d'impôts et des pertes pour la collectivité était trop mauvaise.
- Notre engagement contre l'initiative sur l'interdiction de dissimuler son visage n'a pas eu de succès. La campagne de l'UDC a fait son effet, argumentant de manière mensongère sur l'oppression des femmes. L'ironie de l'histoire est que les femmes portant la burqa s'aident désormais du masque de protection, qui lui est autorisé!

- sen sind und immer mehr Fälle von verschmutztem Wasser auftauchen.
- Kein Glück hatten wir mit der «1:99-Initiative» der Juso. Es gelingt immer wieder, mit Millionenkampagnen die Bevölkerung zu überzeugen, eine höhere Besteuerung der Superreichen schade der Wirtschaft und treibe sie aus dem Land. Ich frage mich nur, wohin? Schaut man die EU-Steuerzahlen an, liegt die Schweiz bei der Besteuerung sehr tief!
 - Keine Chance hatten wir mit dem Frontex-Referendum. Statt humane Fluchtrouten zu gewährleisten, zog es die Mehrheit vor, die Bewachung der Grenzen auszubauen...!
 - Eine bezahlbare Wohnung gerade auch als Familie zu finden, wird immer schwieriger, vor allem in städtischen Regionen. Der VPOD hätte es deshalb sehr unterstützt, wenn der Bund mehr in den Genossenschaftsbau investieren würde. Die bürgerliche Lobby-Kampagne dagegen wirkte leider auch hier und es kam zu einem Nein.
 - Äusserst knapp verloren wir die Abstimmung zu den Kampf-Jets. Sie sind jetzt bereits gekauft und das Militärbudget wurde dazu um jährlich 2 Milliarden erhöht. Der Ukraine-Krieg machte es möglich!
 - Überzeugen konnten wir auch nicht mit unseren Argumenten gegen die Massentierhaltung. Die Initiative wurde abgelehnt, für die viele VPOD-Mitglieder eine grosse Sympathie hegten. Wir wünschen auch den Tieren ein würdiges Leben!
 - Weiterkämpfen müssen wir auch für ein gutes Mediengesetz. Wir brauchen eine breite, unabhängige Medienlandschaft für das Funktionieren der Demokratie!
- Nous avons perdu l'initiative sur les pesticides et sur l'eau potable, bien que nous soyons dépendants de l'eau potable et que de plus en plus de cas d'eau polluée apparaissent.
 - Nous n'avons pas eu de chance avec l'initiative «1:99» de la Jeunesse socialiste. Il reste toujours possible de convaincre la population, à l'aide de campagnes à plusieurs millions, qu'une imposition plus élevée des super-riches nuirait à l'économie et les pousserait à quitter le pays. Mais où iraient-ils? Si l'on regarde les chiffres de la fiscalité de l'UE, la Suisse se situe très bas en termes d'imposition!
 - Nous n'avons eu aucune chance avec le référendum sur Frontex. Au lieu de garantir des routes de fuite humaines, la majorité a préféré renforcer la surveillance des frontières...!
 - Il est de plus en plus difficile de trouver un logement abordable, surtout pour une famille, en particulier dans les régions urbaines. Le SSP aurait donc été très favorable à ce que la Confédération investisse davantage dans la construction de coopératives. Malheureusement, la campagne de lobbying bourgeoise contre ce projet a également fait son effet et le NON l'a emporté.
 - Nous avons perdu de justesse la votation sur les avions de combat. Ils ont déjà été achetés et le budget militaire a été augmenté de 2 milliards par an. La guerre en Ukraine l'a rendu possible!
 - Nous n'avons pas non plus réussi à convaincre avec nos arguments contre l'élévation intensif. L'initiative, pour laquelle de nombreux membres du SSP avaient une grande sympathie, a été rejetée. Nous souhaitons aussi aux animaux une vie digne!
 - Nous devons également continuer à nous battre pour une bonne loi sur les médias. Nous avons besoin d'un paysage médiatique large et indépendant pour le bon fonctionnement de la démocratie!

Erfreuliche Momente, in denen sich das gewerkschaftliche Engagement ausgezahlt hat

- Endlich haben wir einen Anti-Diskriminierungsartikel im Strafgesetzbuch, so dass Diskriminierung effektiv verfolgt werden kann.
- Eine E-ID darf nur vom Staat angeboten werden, den wir demokratisch kontrollieren und steuern können, und nicht von einer privaten Firma, die mit unseren Daten unkontrolliert machen kann, was sie will.
- Erfreulich klar mit 64% wurde die «Ehe für alle» angenommen. Endlich darf heiraten, wer sich liebt, egal, welches Geschlecht die Partner*innen haben. Das ist ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung.
- Endlich erhielt die Anerkennung der Gebärdensprache als eigene Sprache eine Mehrheit. Ein Meilenstein für alle Menschen mit Hörbehinderung.
- Speziell gefreut hat mich, dass wir 3 Steuervorlagen, die einmal mehr den Reichen zugutegekommen wären, bachab schicken konnten: die Abschaffung von Stempelabgaben und Verrechnungssteuer sowie im Kanton Zürich die Erhöhung der Kinderzulagen.
- Erfreulich war die Annahme des Vaterschaftsurlaubes von 2 Wochen – ein guter Anfang, der aber noch nicht reicht. Wir kämpfen weiter für einen besseren Mutterschutz und für einen Elternurlaub.
- Erleichtert nahm ich das deutliche Nein zur «Begrenzungsinitiative» zur Kenntnis. Gerade der engagierte Einsatz der Gewerkschaften war wichtig.

Im Sommer 2022 hatten wir einen grossen Wechsel auf dem Zentralsekretariat.

Quelques moments réjouissants où l'engagement syndical a porté ses fruits

- Nous avons enfin un article anti-discrimination dans le code pénal, de sorte que la discrimination puisse être poursuivie efficacement.
- Une e-ID (identification électronique) ne peut être proposée que par l'État, que nous pouvons contrôler et diriger démocratiquement, et non par une entreprise privée qui peut faire ce qu'elle veut avec nos données sans aucun contrôle.
- Le «mariage pour tous» a été clairement approuvé à 64%, ce qui est réjouissant. Enfin, tous ceux qui s'aiment peuvent se marier, quel que soit le sexe de leur partenaire. C'est un pas important vers l'égalité.
- Enfin, la reconnaissance de la langue des signes en tant que langue à part entière a obtenu une majorité. Une étape importante pour toutes les personnes souffrant d'un handicap auditif.
- Je me suis particulièrement réjouie que nous ayons pu faire échouer 3 projets fiscaux qui auraient une fois de plus profité aux riches: la suppression des droits de timbre et de l'impôt anticipé ainsi que, dans le canton de Zurich, l'augmentation des allocations familiales.
- L'acceptation du congé de paternité de deux semaines a été réjouissante – un bon début, mais pas encore suffisant. Nous continuons à nous battre pour une meilleure protection de la maternité et pour un congé parental.
- C'est avec soulagement que j'ai pris connaissance du net rejet de «l'initiative de limitation». L'engagement des syndicats a été important.

En été 2022, nous avons vécu un grand changement au secrétariat central. Stefan Giger, notre secrétaire général très engagé et de longue date, a pris sa retraite. Je profite de l'occasion pour le remercier encore une fois

Unser sehr engagierter und langjähriger Generalsekretär Stefan Giger ging in Pension. Ich möchte ihm an dieser Stelle nochmals herzlich für sein riesiges Engagement für den VPOD und die Gewerkschaftsbewegung danken. Einstimmig wurde unsere neue Generalsekretärin Natascha Wey an der Delegiertenversammlung gewählt und ist bereits mit viel Elan und Kompetenz an der Arbeit. Herzlichen Dank!

Entwicklungspotential haben wir immer noch in der Mitgliederentwicklung. Denn je mehr Mitglieder wir sind, desto stärker können wir auftreten, bessere Bedingungen und einen guten Service Public aushandeln. Wir haben Kraft – bis hin zum Streik, wie einige Sektionen vor allem in der Romandie gezeigt haben – und unsere Erfolge können sich sehen lassen. Es lohnt sich also zu kämpfen und neue Mitglieder zu überzeugen. Ich danke Euch herzlich für Euer Engagement! Es ist dringend nötig. Gemeinsam sind wir stark!

Dies ist mein letzter Bericht, da ich altershalber nicht mehr als Präsidentin antreten darf. Ich möchte mich deshalb ganz herzlich bei Euch bedanken. Er war für mich eine Ehre und ein Privileg, Eure Präsidentin zu sein. Ich habe es mit viel Engagement und grosser Überzeugung gemacht! Dem neuen Präsidium und dem VPOD wünsche ich nur das Beste!

chaleureusement de son énorme engagement pour le SSP et le mouvement syndical. Notre nouvelle secrétaire générale, Natascha Wey, a été élue à l'unanimité par l'Assemblée des délégués et est déjà au travail avec beaucoup d'élan et de compétence. Un grand merci à elle!

Nous avons toujours un potentiel de développement en ce qui concerne l'évolution de nos effectifs. Car plus nous serons nombreux-euses, plus nous pourrions nous affirmer en tant que syndicat et négocier de meilleures conditions et des bons services publics. Nous avons de la force – jusqu'à la grève, comme l'ont montré certaines sections, surtout en Suisse romande – et nos succès sont bien visibles. Cela vaut donc la peine de se battre et de convaincre de nouveaux-elles membres. Je vous remercie chaleureusement pour votre engagement! Cet engagement est absolument nécessaire. Ensemble, nous sommes fort-e-s !

Ceci est mon dernier rapport, car je ne peux plus me présenter à l'élection de la présidence en raison de mon âge. Je tiens donc à vous remercier de tout cœur. Ce fut pour moi un honneur et un privilège d'être votre présidente. Je l'ai fait avec beaucoup d'engagement et une grande conviction! Je souhaite le meilleur à la nouvelle présidence et au SSP!

Bilanz der Generalsekretärin

Die gewerkschaftliche Arbeit im Berichtszeitraum stand war geprägt von zwei historischen Ereignissen: Nach dem grossen Frauenstreik 1991 überrollte am 14. Juni 2019 erneut eine lila Welle das Land. Über eine halbe Million Frauen protestierten auf den Strassen, in den Parks, an den Arbeitsplätzen und auf öffentlichen Plätzen gegen die anhaltende Geschlechterdiskriminierung in der Schweiz. Unter dem Motto «Lohn, Zeit und Respekt» forderten VPOD-Gewerkschafterinnen eine Aufwertung der «Frauenbranchen», Lohngleichheit, bessere Renten und Absicherung im Alter und prangerten den nach wie vor herrschenden Sexismus in der Gesellschaft an.

Der VPOD hatte einen enormen Anteil daran, dass der Streik von 2019 ein riesiger Erfolg war. Vor allem in der Bildung, im Sozialbereich, in den Lehrberufen, im Gesundheitswesen und in der Kinderbetreuung wurde mobilisiert, geflyert, Buttons getragen und ja – an einigen Orten auch gestreikt. Unsere Sekretär:innen haben überall einen immensen Einsatz geleistet, haben Gruppen aufgebaut, Mitglieder beraten und begleitet, sich in den feministischen Kollektiven vernetzt – letzteres oft in ihrer Freizeit – und den VPOD am 14. Juni so sichtbar und hörbar gemacht. Dafür gebührt allen Engagierten grosser Respekt und ein riesiges Dankeschön!

Wir haben versucht, den Frauenstreik auch für neue Mobilisierungstechniken zu nutzen und auf neue Kommunikationswege zu setzen. Dafür haben wir viel in die Online-Arbeit und in Social Media investiert und ein breites Kontaktnetzwerk geknüpft. Vereinzelt konnten so auch Beitritte realisiert werden, es war jedoch

Bilan de la secrétaire générale

Pendant la période sous revue, le travail syndical a été marqué par deux événements historiques: Après la grande grève des femmes de 1991, une nouvelle vague violette a déferlé sur le pays le 14 juin 2019. Plus d'un demi-million de femmes ont protesté dans les rues, dans les parcs, sur les lieux de travail et sur les places publiques contre la discrimination sexuelle persistante en Suisse. Avec le slogan «Du respect, du temps, de l'argent», les femmes syndicalistes du SSP ont exigé une revalorisation des «branches féminines», l'égalité salariale, de meilleures rentes et une meilleure protection à la retraite, et ont dénoncé le sexisme qui continue de régner dans la société.

Le SSP a joué un rôle considérable dans le fait que la grève de 2019 a été un énorme succès. Dans les secteurs de la formation, du social, de l'enseignement, de la santé et de l'accueil de l'enfance en particulier, nous avons mobilisé, distribué des tracts, porté des badges et, oui, fait grève à certains endroits. Nos secrétaires ont fait preuve partout d'un immense engagement, ont mis sur pied des groupes, ont conseillé et accompagné des membres, se sont mises en réseau dans les collectifs féministes – souvent pendant leur temps libre – et ont ainsi rendu le SSP visible et audible le 14 juin. Pour cela, toutes les personnes engagées méritent un grand respect et un immense merci!

Nous avons essayé d'utiliser la grève féministe et des femmes* également pour de nouvelles techniques de mobilisation, et avons tenté de miser sur de nouveaux moyens de communication. Pour cela, nous avons beaucoup investi dans le travail en ligne et dans les réseaux sociaux, et nous avons tissé un large réseau de contacts. Des adhésions isolées ont ainsi pu être réalisées, mais l'une des conclusions de la mobilisation de 2019 a été que le travail sur place et dans établissements/services ne peut pas être remplacé par la publicité faite en ligne, mais que le «digital organizing» peut être un

eine Erkenntnis aus der Mobilisierung 2019, dass die Arbeit vor Ort und im Betrieb nicht durch Online-Werbung ersetzt werden kann, dass «Digital Organizing» aber eine wertvolle Ergänzung zur gewerkschaftlichen Arbeit sein kann. Rückblickend hätten die geknüpften Kontakte aus der Streikmobilisierung jedoch systematischer nachbearbeitet werden müssen.

Ein halbes Jahr nach dem grossartigen 14. Juni 2019 wurde die gewerkschaftliche Aufbruchstimmung durch die erste Welle der Corona-Pandemie jäh gestoppt. Vermutlich hätte niemand von uns geglaubt, dass in der Schweiz eine Situation eintreten kann, in der das öffentliche Leben zum Erliegen kommt, die Menschen Kontakteinschränkungen erleben, die Spitäler mit schwerkranken Patient:innen überfüllt sind und viele Mitglieder unserer Service-Public-Branchen zu den wenigen Arbeitnehmenden gehören, die nicht im Homeoffice arbeiten konnten und den öffentlichen Verkehr, die Spitäler, die Müllabfuhr, die Kitas und die Schulen am Laufen hielten.

Für die gewerkschaftliche Arbeit war die Pandemie eine riesige Herausforderung: Physische Treffen waren in der ersten Welle unmöglich, der Zugang zu Betrieben war erschwert und wir mussten Wege finden, unserer Mitglieder anders zu unterstützen. In einer ersten Phase haben wir täglich Informationen zusammengestellt zu Fragen des Arbeitsrechtes, Gesundheitsschutzes, Sozialversicherungsfragen und Erwerbsersatz. Natürlich mussten auch das VPOD-Zentralsekretariat sowie die Regionen in der Arbeit auf Homeoffice umstellen und Sitzungen digital abhalten. So fallen die ersten Online-Delegiertenversammlungen des VPOD in die Berichtsperiode dieses Kongresses.

Der VPOD hat die per Notrecht verordneten Massnahmen gemeinsam mit den

complément précieux au travail syndical. Rétrospectivement, les contacts noués lors de la mobilisation de la grève auraient toutefois dû faire l'objet d'un suivi plus systématique.

Six mois après le formidable 14 juin 2019, l'élan de renouveau syndical a été brutalement stoppé par la première vague de la pandémie de Covid-19. Il est probable qu'aucun-e d'entre nous n'aurait cru qu'une situation puisse se produire en Suisse, dans laquelle la vie publique serait paralysée, les gens verraient leurs contacts limités, les hôpitaux seraient débordés de patient-e-s gravement malades et de nombreux-euses membres de nos branches de service public feraient partie des rares salarié-e-s qui ne pourraient pas effectuer du télétravail et qui devraient faire fonctionner les transports publics, les hôpitaux, le ramassage des ordures, les lieux d'accueil de l'enfance et les écoles.

Pour le travail syndical, la pandémie a représenté un énorme défi: les rencontres en présentiel étaient impossibles lors de la première vague, l'accès aux établissements/services était difficile et nous avons dû trouver des moyens de soutenir nos membres autrement. Dans un premier temps, nous avons rassemblé quotidiennement des informations sur les questions de droit du travail, de protection de la santé, d'assurances sociales et d'allocations pour perte de gain. Bien entendu, le Secrétariat central du SSP ainsi que les régions ont également dû passer au télétravail et tenir des réunions en mode virtuel. C'est ainsi que les premières Assemblées des délégué-e-s en ligne du SSP ont eu lieu durant la période de l'entre-deux congrès couverte par le présent rapport.

Le SSP a soutenu les mesures imposées par le droit d'urgence avec les autres fédérations de l'USS et a également soutenu la législation spécifique liée au Covid-19. Nous avons aussi salué l'autorisation de la vaccination et nous nous sommes engagé-e-s pour que les personnels de la santé travaillant en première ligne soient les premiers à avoir accès au vaccin. Les branches du SSP ont été diversement touchées par les effets de la pandémie: les personnels de la santé en première ligne, en particulier

anderen SGB-Verbänden mitgetragen und auch die spezifische Covid-Gesetzgebung unterstützt, ebenfalls haben wir die Zulassung der Impfung begrüsst und uns dafür eingesetzt, dass insbesondere das an der Front tätige Gesundheitspersonal als Erstes Zugang zur Impfung hatte. VPOD-Branchen waren von den Auswirkungen der Pandemie unterschiedlich betroffen: Das Gesundheitspersonal an der Front, allen voran in den Intensivstationen musste mit Schutzkleidung schwerkranke Patient:innen betreuen, was psychisch und physisch enorm belastend war. Hier mussten wir mit Arbeitgebern zu Gesundheitsschutz und Fragen der Arbeitszeit verhandeln und Angriffe auf die Aushebelung des Arbeitsgesetzes und die Höchstarbeitszeit abwehren. Für das Gesundheitspersonal entstanden aber auch paradoxe Situationen: Weil elektive Eingriffe aufgrund der Überlastung der Spitäler abgesagt wurden, reduzierte sich für einen Teil des Personals die Tätigkeit und es sah sich mit Minusstunden konfrontiert.

Das Personal der Spitex und in den Alters- und Pflegeheimen hatte keine Möglichkeit, Distanz einzuhalten. Zu Beginn der Pandemie fehlte es zudem in den Heimen, aber auch in den Spitälern an Schutzmaterial. Belastend war die Situation auch, weil die Bewohnenden oft alleine, in Isolation, und ohne ihre Angehörigen starben.

Auch die Angestellten im öffentlichen Verkehr mussten Regelungen zum Umgang mit Minusstunden verhandeln: In den beiden Lockdowns wurden die Fahrpläne des ÖV überall reduziert und die Angestellten arbeiteten im reduzierten Dienst. Es ist dem VPOD gelungen auszuhandeln, dass die Minusstunden nicht von den Arbeitnehmenden kompensiert werden mussten.

Im Bildungsbereich leisteten Lehr- und Betreuungspersonen einen riesigen Effort,

dans les unités de soins intensifs, ont dû s'occuper de patient-e-s gravement malades en portant des vêtements de protection, ce qui a été extrêmement éprouvant sur le plan psychique et physique. Nous avons dû négocier avec les employeurs sur la protection de la santé et les questions de temps de travail, et nous avons dû repousser les attaques visant à contourner la loi sur le travail et la durée maximale du travail. Mais des situations paradoxales sont également apparues pour les personnels de la santé: comme des interventions électives ont été annulées en raison de la surcharge des hôpitaux, une partie du personnel a vu son activité se réduire et s'est trouvée confrontée à des soldes d'heures négatifs.

Le personnel des services d'aide et de soins à domicile et des établissements médico-sociaux n'avait pas la possibilité de respecter les distantes. Au début de la pandémie, le matériel de protection manquait en outre dans les institutions, mais aussi dans les hôpitaux. La situation était également pénible en raison du fait que les résident-e-s mouraient souvent seul-e-s, sans leurs proches et dans l'isolement.

Les employé-e-s des transports publics ont aussi dû négocier des règles pour gérer les soldes d'heures négatifs: pendant les deux semi-confinements, les horaires des transports publics ont été réduits partout et les employé-e-s ont travaillé en service réduit. Le SSP a réussi à négocier le fait que les soldes d'heures négatifs ne soient pas compensés par les employé-e-s.

Dans le domaine de la formation, le personnel enseignant et d'accompagnement a fourni un effort énorme pour permettre de faire passer l'enseignement scolaire en présentiel à l'enseignement à distance. Pour les enseignant-e-s, la réalité était la suivante: une double, voire une triple charge de travail, car leurs propres enfants ne pouvaient plus non plus fréquenter l'école. Aux questions de l'enseignement à distance se sont donc ajoutées celles de la conciliation entre vie profes-

um den Umstieg von physischem Schulunterricht auf Fernunterricht zu ermöglichen. Für die Lehrpersonen war die Realität eine Doppel- und Dreifachbelastung, weil die eigenen Kinder die Schule ebenfalls nicht mehr besuchen konnten. Zu Fragen des Fernunterrichts gesellten sich also Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als die Schulen wieder geöffnet wurden, stellten sich vor allem arbeitsrechtliche Fragen zu Gesundheitsschutz und Arbeitszeit. Ebenfalls wiesen die VPOD-Lehrpersonen bereits früh auf die pädagogischen Auswirkungen des Fernunterrichts für die betroffenen Schüler:innen hin und zeigten die Konsequenzen der Pandemie für die Chancengerechtigkeit auf.

Auch im Sozialbereich lief das Personal am Limit: Gerade die Situation von Menschen mit Beeinträchtigungen war lange Zeit nicht im Fokus. Doch auch diese Personengruppe ist vulnerabler als andere Klient:innen, hatte eine höhere Chance schwer zu erkranken und zu sterben. Viele Angestellte im Sozialbereich waren zudem mit der Situation konfrontiert, dass es lange Zeit weder Schutzmaterial noch Schutzkonzepte gab. Und letztere waren in vielen Berufsfeldern schwer oder überhaupt nicht anwendbar.

In Verwaltungen und an den Hochschulen konzentrierten sich die arbeitsrechtlichen Beratungen vor allem auf die Verhandlung von Homeofficereglementen und es stellten sich Fragen zum Umgang mit Minusstunden sowie der Betreuung von Kindern.

Die Corona-Pandemie war wohl die bisher grösste Herausforderung für die Gewerkschaftsarbeit in der Geschichte des VPOD. Sie hat aber zwei Dinge deutlich gemacht: Es braucht eine starke Gewerkschaft im Service Public, die sich für die Rechte der Arbeitnehmenden einsetzt und insbesondere in einer Situation der Unsicherheit und der Angst die Rechte der

sionnelle et vie familiale. Lorsque les écoles ont rouvert, ce sont surtout des questions de droit du travail concernant la protection de la santé et le temps de travail qui se sont posées. Les enseignant-e-s du SSP ont également souligné très tôt les effets pédagogiques de l'enseignement à distance sur les élèves concerné-e-s et les conséquences de la pandémie sur l'égalité des chances.

Dans le secteur social également, le personnel a fonctionné à la limite de ses capacités: pendant longtemps, la situation des personnes handicapées n'a pas été prise en compte. Pourtant, ce groupe de personnes est plus vulnérable que les autres bénéficiaires de prestations, et celles et ceux qui en font partie ont plus de chances de tomber gravement malades et de mourir. De nombreux-euses employé-e-s du secteur social ont en outre été confronté-e-s à la situation suivante: pendant longtemps, il n'existait ni matériel ni concepts de protection. Et ces derniers étaient difficilement ou pas du tout applicables dans de nombreux domaines professionnels.

Dans les administrations et les hautes écoles, les consultations en matière de droit du travail se sont surtout concentrées sur la négociation de règlements sur le télétravail, et des questions se sont posées sur la gestion des soldes d'heures négatifs ainsi que sur l'accueil des enfants.

La pandémie de Covid-19 a sans doute constitué le plus grand défi jamais lancé au travail syndical dans l'histoire du SSP. Elle a toutefois mis en évidence deux choses: il faut un syndicat fort dans les services publics, qui s'engage pour les droits des travailleuses et travailleurs et qui, précisément dans une telle situation d'incertitude et de peur, défend les droits des travailleuses et travailleurs et se présente comme un centre de compétences et de connaissances.

Arbeitnehmenden verteidigt und als Kompetenz- und Wissenszentrum auftritt. Die Pandemie hat ebenfalls deutlich gemacht, wie unabdingbar ein guter und ausgebauter Service Public ist. Staatliche Grunddienstleistungen wie das Gesundheitswesen, die Kinderbetreuung oder die Bildung müssen öffentlich und gut ausfinanziert sein. Nur so kann eine derart tiefgreifende Krise gemeistert werden. Ein guter Service Public bedeutet Planungssicherheit in Krisen und genau dafür müssen wir uns weiter einsetzen. Heute deutet wenig darauf hin, dass wir vor zwei Jahren unbedarf in die grösste gesundheitliche Krise seit langem geschlittert sind. Die Pandemie ist fast vergessen. Ebenfalls fast vergessen sind aber die Anstrengungen des Personals im Service Public. Hier braucht es künftig Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und nicht noch mehr Spardruck.

Wechsel im Generalsekretariat

Im November 2007 wurde Stefan Giger als Nachfolger von Doris Schüepp zum Generalsekretär des VPOD gewählt. Nach 15 Jahren in diesem Amt trat Stefan im Juni 2022 von seinem Posten zurück und in den wohlverdienten Ruhestand. Stefan war bis zu seinem letzten Arbeitstag ein Vollblutgewerkschafter, Tag und Nacht im Einsatz für den VPOD. Von seinem immensen Wissen profitierten wir alle über die Jahre, speziell in der Pandemie war Stefans Einsatz für die Arbeitnehmenden unverzichtbar. Vielen Dank für alles, Stefan!

La pandémie a également montré le caractère indispensable de services publics de qualité et développés. Les services publics de base tels que la santé, l'accueil des enfants ou la formation doivent être publics et bien financés. C'est la seule façon de surmonter une crise aussi profonde. Des services publics de qualité signifient une sécurité de la planification en cas de crise, et c'est précisément pour cela que nous devons continuer à nous engager.

Aujourd'hui, peu d'éléments indiquent qu'il y a deux ans, nous avons glissé de manière candide dans la plus grande crise sanitaire depuis longtemps. La pandémie est presque oubliée. Mais les efforts du personnel des services publics sont également presque oubliés. Dans ce domaine, des améliorations des conditions de travail sont nécessaires à l'avenir, et non pas une pression supplémentaire pour faire des économies.

Changement au Secrétariat général

En novembre 2007, Stefan Giger a été élu secrétaire général du SSP pour succéder à Doris Schüepp. Après 15 ans à ce poste, Stefan a quitté sa fonction en juin 2022 pour prendre une retraite bien méritée. Jusqu'à son dernier jour de travail, Stefan a été un syndicaliste passionné, engagé jour et nuit pour le SSP. Nous avons tou-te-s profité de ses immenses connaissances au fil des ans, et son engagement en faveur des travailleuses et travailleurs a été indispensable, en particulier pendant la pandémie. Merci pour tout, Stefan!

Verbandskommissionen

Bauwesen, Land, Forst

Die Sitzungen der Verbandskommission Bauwesen, Land und Forst finden in der Regel zwei Mal pro Jahr statt.

Im Berichtszeitraum standen vielfältige Themen zur Debatte:

- Berichte aus den Sektoren/Regionen
- Lohnsysteme / Funktionsbewertung / Mitarbeiterbeurteilung
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Umkleidezeit als Arbeitszeit
- Sozialwerke / Berufliche Vorsorge
- Rationalisierungen / Sparmassnahmen / Outsourcing
- Arbeitssicherheit / Umsetzung am Arbeitsplatz
- Digitalisierung der Arbeitswelt
- Datenschutz / Überwachung am Arbeitsplatz
- Gesundheitsschutz / Psychosoziale Risiken
- Berufliche Grundbildung / Weiterbildung und Qualifikation
- Personalpolitik – Trend zu temporären Einsatzkräften
- Handwerkliche Berufe im VPOD (Prüfung einer Kooperation mit der VK Wartung & Reinigung)
- Mitgliederwerbung

Die Mitglieder der Verbandskommission sind in der Regel auch in ihren Sektionen respektive Regionen aktive Mitglieder unseres Verbandes. Die Verbandskommission bildet das Gefäss, in welchem über die branchenspezifischen und gewerkschaftspolitischen Probleme mit Kolleginnen und Kollegen diskutiert und sich ausgetauscht wird.

Commissions fédératives

Travaux publics, parcs et forêt

Les séances de la Commission fédérative Travaux publics, parcs et forêt se tiennent en règle générale deux fois par année.

Voici quelques exemples parmi les thèmes variés traités durant les réunions:

- Comptes rendus des sections et régions
- Systèmes salariaux / évaluation des fonctions / évaluation des collaborateurs-trices
- Flexibilisation des horaires de travail
- Temps d'habillage compté comme temps de travail
- Assurances sociales / prévoyance professionnelle
- Rationalisation / mesures d'économies / externalisation de certaines tâches
- Sécurité au travail / mise en œuvre sur le lieu de travail
- Numérisation dans le monde du travail
- Protection des données / surveillance sur le lieu de travail
- Protection de la santé / risques psychosociaux
- Formation professionnelle initiale / formation continue et qualification
- Politique en matière de personnel – tendance vers l'engagement de main-d'œuvre temporaire
- Professions manuelles au sein du SSP (évaluation d'une coopération avec la Commission fédérative Entretien et nettoyage)
- Recrutement de nouveaux membres

Les membres de la commission fédérative sont, règle générale, des membres actifs-ives de leur section ou région respective. La commission forme un espace de débats au sein duquel ces membres ont la possibilité de discuter et d'échanger avec leurs collègues au sujet de problèmes de politique syndicale ou liés spécifiquement liés à leur secteur.

Verbandskommission

In der Berichtsperiode 2019 – 2022 wurde die Verbandskommission Bau Land Forst durch Barbara Jörg geleitet, die an der 9. Verbandskonferenz im Jahr 2018 zur ersten Präsidentin in der Geschichte der Verbandskommission Bau Land Forst gewählt worden war. Die definierte Themenpalette der Branche Bau Land Forst bot genügend Diskussionsstoff an den Sitzungen der Verbandskommission. Wobei die übliche Sitzungskadenz der Verbandskommission (jährlich 2 ordentliche Sitzungen) in den Jahren 2020/2021 durch die COVID-Pandemie nicht eingehalten werden konnte.

Verbandskonferenz

Die nächste und 10. Verbandskonferenz der Branche Bau, Land, Forst findet 2024 statt.

Bundespersonal

Das Bundespersonal ist in den zwei Sektionen Bern Bundespersonal und Zürich Eidgenössisches Personal organisiert sowie in regionalen Sektionen des Militärpersonals. Die Vertretung gegenüber dem Bund nimmt die Berner Sektion wahr. Eine Verbandskommission existiert zurzeit nicht.

Innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes arbeiteten die Verbände bis 2019 in der Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB) zusammen. Die VGB wurde an ihrer Delegiertenversammlung am 27. November 2019 formal aufgelöst. Seither koordiniert sich der VPOD im Rahmen

Commission fédérative

Durant la période sous revue, à savoir 2019 – 2022, la Commission fédérative Travaux publics, parcs et forêt a été présidée par Barbara Jörg, qui a été élue en 2018 en tant que première présidente de cette commission, lors de la 9^e Conférence fédérative Travaux publics, parcs et forêt. Les nombreux thèmes de travail du secteur Travaux publics, parcs et forêt ont fourni suffisamment de matière à discussion lors des réunions de la commission fédérative. Notons cependant, que le rythme habituel des réunions (deux séances ordinaires par année) a été fortement perturbé pendant les années 2020/2021 en raison de la pandémie de Covid-19.

Conférence fédérative

La prochaine conférence fédérative, qui sera la 10^e du secteur Travaux publics, parcs et forêt aura lieu en 2024.

Personnel fédéral

Le personnel fédéral est organisé en deux sections, à savoir Berne Personnel fédéral et Zurich Personnel fédéral, ainsi qu'en des sections régionales du personnel militaire. La section bernoise assume la représentation par rapport à la Confédération. A l'heure actuelle, il n'existe pas de commission fédérative.

Jusqu'en 2019, les associations du personnel fédéral ont coopéré dans le cadre de la Communauté de négociation du personnel de la Confédération (CNPC), qui était rattachée à l'Union syndicale suisse. Lors de son assemblée des délégué-e-s du 27 novembre 2019, la CNPC a été formellement dissoute. Depuis, le SSP coordonne ses activités avec les fédérations membres de l'USS dans le cadre de la Communauté d'intérêts du personnel

der Interessengemeinschaft Bundespersonal mit den SGB-Verbänden, aber auch mit anderen Verbänden, die beim Bundespersonal aktiv sind.

Sektion Bundespersonal

Mit Forderungen an den Bundesrat, einer Aktion des Reinigungspersonals und einer Veranstaltung beteiligte sich auch die Sektion Bundespersonal aktiv am Frauenstreik 2019. Im gleichen Jahr machten die Personalverbände auf Initiative des VPOD die gemeinsame Kampagne «Familie&Beruf» zur besseren Vereinbarkeit. Eine konkrete rechtliche Verbesserung konnte erreicht werden: Eltern haben nach der Geburt nicht nur das Recht, den Beschäftigungsgrad zu reduzieren, sondern auch Anspruch, diesen wieder zu erhöhen. Die Forderung nach der Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, wurde dann unter dem Einfluss der Covid-Pandemie zu einer Selbstverständlichkeit und ist nun auch so im Personalrecht verankert. Besonders engagiert hat sich die Sektion für die vielen Stundenlohnangestellten und Dolmetschenden im Mandatsverhältnis, die für das SEM arbeiten. Für die Stundenlöhner:innen konnten deutliche Verbesserungen erreicht werden, für die Dolmetschenden bleiben die Bedingungen prekär. Im Frühling 2022 beschloss der Bundesrat das Lohnsystem zu ändern – mit dem Ziel, die Löhne stärker dem «Markt» anzupassen. Der VPOD führte darauf eine breite Umfrage durch und vertrat respektive vertritt die Interessen der Angestellten in den noch laufenden Verhandlungen.

de la Confédération (CI personnel de la Confédération), ainsi qu'avec d'autres fédérations actives auprès du personnel fédéral.

Section Berne Personnel fédéral

La section Berne Personnel fédéral a participé activement à la grève féministe/des femmes* 2019 par le biais de revendications adressées au Conseil fédéral, d'une action du personnel du nettoyage et d'un événement. Durant la même année, les associations du personnel ont mené une campagne intitulée «Famille&Travail» pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, lancée à l'initiative du SSP. Une amélioration concrète a pu être obtenue sur le plan légal: après une naissance, les parents n'ont pas seulement le droit de réduire leur taux d'activité, mais également le droit de l'augmenter à nouveau par la suite. La revendication de pouvoir faire du télétravail en fonction des possibilités est devenue une normalité sous l'influence de la pandémie de Covid-19, et elle est maintenant ancrée sous cette forme dans le droit du personnel. Par ailleurs, la section s'est particulièrement engagée en faveur des nombreux-euses employé-e-s rémunéré-e-s à l'heure et des interprètes engagé-e-s sur la base d'un mandat, qui travaillent pour le SEM. Pour les personnes rémunérées à l'heure, il a été possible d'obtenir de nettes améliorations, tandis que les conditions s'appliquant aux interprètes restent toujours et encore précaires. Au printemps 2022, le Conseil fédéral a décidé de modifier le système salarial, dans le but d'adapter les salaires davantage au «marché». Par la suite, le SSP a réalisé un vaste sondage auprès des employé-e-s et il défend leurs intérêts dans les négociations qui sont encore en cours.

Négociations salariales avec la Confédération

En 2020, il a été possible de négocier non seulement une compensation du renchérissement (0.5%), mais également une augmentation du salaire réel de 0.5%. Les négociations pour l'année

Lohnverhandlungen Bund

Per 2020 gelang es, neben der Teuerung (0.5%) auch eine Realloohnerhöhung um 0.5% auszuhandeln. 2021 gab es eine Nullrunde – bei einer negativen Teuerung und coronabedingt schwieriger Ausgangslage. Per 2022 wurde die Teuerung (0.5%) ausgeglichen und per 1.2.2023 wurde 2.5% Teuerungsausgleich ausgehandelt (bei einer Teuerung von 2.8%). Daneben erhalten Angestellte, die noch nicht im Lohnmaximum sind, leistungsabhängige individuelle Lohn-erhöhungen.

Zusammenlegung Vorstände Bund und Kanton

Seit Mitte 2021 sind die beiden Sektionsvorstände fusioniert und entscheiden nun gemeinsam für die ganze Region. Daneben trifft sich die Gruppe Bundespersonal, die sich auf Fragen und Anliegen beim Bund konzentrieren kann.

PVB@VPOD

Im Herbst 2022 beschlossen der VPOD und der Personalverband des Bundes (PVB) eine Zusammenarbeit zu prüfen. Wie diese genau aussehen soll, wird jetzt ausgearbeitet. Das Ziel ist es, als zweitgrösste Gewerkschaft der Schweiz gestärkt gemeinsam auftreten zu können.

Sektion Eidgenössisches Personal

Der grosse Frauenstreik von 2019 erfasste auch den ETH-Bereich. Im Vorfeld des Streiks wurden Veranstaltungen zu sexueller Belästigung an der ETH durchgeführt, auch die GV der Sektion Eidgenössisches Personal widmete sich diesem Thema. Am 14. Juni 2019 orga-

2021 n'ont pas permis d'obtenir une augmentation, le renchérissement affichant un chiffre négatif et la situation de départ étant rendue plus difficile en raison de la pandémie de Covid-19. En 2022, nous avons réussi à obtenir une compensation du renchérissement (0.5%), et pour le 1^{er} janvier 2023, nous avons également pu négocier une compensation du renchérissement (le renchérissement se montant à 2.8%). De plus, les employé-e-s qui n'ont pas encore atteint le maximum de leur classe salariale ont obtenu des augmentations de salaires individuelles basées sur leurs performances.

Regroupement des comités de la section Berne Personnel fédéral et de la section Berne Canton

Depuis la mi-2021, les deux comités de section (Personnel fédéral et Canton) ont été regroupés et les décisions se prennent en commun pour l'ensemble de la région. Parallèlement, le groupe Berne Personnel fédéral tient des séances et traite des questions qui se concentrent sur la Confédération.

APC@SSP

En Automne 2022, le SSP et l'Association du personnel de la Confédération (APC) ont décidé d'examiner la possibilité d'une collaboration. La forme de cette collaboration est en cours d'élaboration. L'objectif est de pouvoir agir ensemble comme une structure renforcée représentant le deuxième syndicat le plus important de Suisse en fonction de la taille.

Section Zurich Personnel fédéral

La grande grève féministe/des femmes* en 2019 a également englobé le domaines des Écoles polytechniques fédérales (EPF). Avant la grève, des conférences sur le harcèlement sexuel ont été organisées aux EPF, et l'Assemblée générale de la

nisierten verschiedene Gruppen Aktionen an der Hochschule, es bildeten sich aber auch an den Forschungsanstalten wie beispielsweise der WSL (Eidgenössische Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft) kleine Kollektive mit aktiven Forderungen zur Situation der Frauen in der Forschung und im Forschungsbereich.

Die am Streik formulierten Forderungen lauteten:

- Teilzeitmodelle für alle
- Feste Stellen für Nicht-Forschende
- Befristung der Mitgliedschaft in der Direktion
- Jobsharing auch in Kaderstellen
- WSL-Status in Sachen Gleichstellung / Monitoring zukünftiger Entwicklungen
- Gleiche Karrierechancen: Entfristung
- Gleiche Karrierechancen Kaderstellen
- Gleichstellungsbeauftragte im eigentlichen Sinn
- Finanzielle Förderung für Austauschmöglichkeiten und Mentoring für Frauen

Neben dem Frauenstreik war der Berichtszeitraum insbesondere durch die Corona-Pandemie geprägt, die Pandemie hat auch die ETH vor grosse Herausforderungen gestellt. Als der Bundesrat im Frühjahr 2020 die Schweiz in den Lockdown schickte, wurde auch an der ETH der Präsenzunterricht eingestellt und die Mitarbeitenden wurden, wo möglich, ins Homeoffice geschickt. Dabei mussten mit den Sozialpartnern ganz unterschiedliche Probleme besprochen und Fragen geregelt werden: Was geschieht mit den Mitarbeitenden, die keine Arbeit mehr hatten? Müssen Ferien drangegeben werden? Was passiert mit den Überstunden? Wie sieht es

section Zurich Personnel fédéral a également abordé cette question. Le 14 juin 2019, différents groupes ont organisé des actions dans les EPF. Par ailleurs, des petits collectifs se sont constitués dans différents instituts de recherche, tels que l'Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage (WSL), qui ont formulé activement des revendications sur la situation des femmes dans le domaine de la recherche.

Les revendications formulées dans le cadre cette grève étaient les suivantes:

- Modèles de travail à temps partiel pour tou-te-s;
- Emplois fixes pour le personnel non impliqué dans la recherche;
- Mandats à durée limitée pour les membres de la direction;
- Possibilités de partage d'emplois aussi pour les cadres;
- Statut de l'institut WSL en matière d'égalité / monitoring des évolutions futures;
- Mêmes opportunités de carrière pour les contrats de durée limitée transformés en contrats de durée illimitée;
- Mêmes opportunités de carrière pour les postes de cadre;
- Mise en place d'une déléguée à l'égalité au sens propre du terme;
- Encouragement sur le plan financier des possibilités d'échanges et de mentorat pour les femmes.

La période sous revue a non seulement été marquée par la grève des féministe/des femmes* 2019, mais aussi par la pandémie de Covid-19, qui posé de gros défis aux EPF. Au printemps 2020, lorsque le Conseil fédéral a décrété le semi-confinement pour la Suisse, l'enseignement en présentiel a également été interrompu aux EPF et le télétravail été prescrit pour les employé-e-s pour lequel-le-s cela était possible. Dans ce contexte, il a fallu discuter et régler des questions et des problèmes très variés avec les partenaires sociaux: Que devaient faire les collaborateurs-trices qui n'avaient plus de travail? Fallait-il sacrifier des jours de vacances pour remédier à cette situation? Qu'en est-il des

aus mit den Mitarbeitenden, die Kinder betreuen mussten, während die Schulen geschlossen waren. Zusammenfassend kann gesagt werden, die ETH hat sich während der Pandemie was die Homeoffice-Regelungen anbelangt, sehr arbeitnehmer:innenfreundlich gezeigt. In zwei Sitzungen mit den Sozialpartnern wurden die Verordnungen zur Homeoffice-Pflicht besprochen und unsere Vorschläge miteinbezogen. Der weitere Umgang mit Homeoffice wird ebenfalls Thema bleiben im Austausch mit den Sozialpartnern.

Lohnverhandlungen ETH

Der VPOD und PVB haben die Lohnverhandlungen im ETH-Bereich im Berichtszeitraum wie immer gemeinsam geführt.

Es gab in allen Jahren zwei Verhandlungsrunden mit je einem Termin im August und Dezember.

- 1,2% wurden für die Aufstiege im Lohnsystem reserviert
- 0,5% Teuerungsausgleich wurden ausgeglichen
- 0,5% Reallohnerhöhung wurden für alle gewährt

Die Lohnverhandlungen für den ETH-Bereich im Jahr 2020/21 standen dann ebenfalls im Zeichen der Pandemie. Und wie immer spielte es natürlich eine Rolle, was der Bund in Punkto Lohnmassnahmen entschieden hat. Beim Bund war eine 0-Runde das Resultat, Gleiches wurde dann bei der ETH Realität. Aufgrund der negativen Teuerung gab es keinen Teuerungsausgleich und keine Reallohnerhöhung. Gesprochen wurden einzig die 1.2% für die Lohnaufstiege im Lohnsystem. Im Jahr 2022 konnte dann eine leicht bessere Situation verhandelt werden, der ETH-Rat sprach 0,5% Teuerungsausgleich für

heures supplémentaires effectuées? Comment régler la situation des employé-e-s devant s'occuper de leurs enfants pendant la fermeture des écoles? En résumé, on peut dire que les EPF ont adopté une attitude très favorable aux salarié-e-s en matière de réglementations concernant le télétravail. Au cours de deux séances avec les partenaires sociaux, les ordonnances concernant l'obligation d'effectuer du télétravail ont été discutées et les propositions du SSP y ont été intégrées. La suite du traitement de la question du télétravail va continuer à occuper les échanges entre partenaires sociaux à l'avenir.

Négociations salariales aux EPF

Le SSP et l'APC ont régulièrement mené conjointement les négociations salariales pour le domaine des EPF durant la période sous revue. Chaque année, deux sessions de négociations ont eu lieu, soit une en août et une en décembre:

- 1,2% ont été prévus pour les promotions dans le cadre du système salarial;
- 0,5% de compensation du renchérissement ont été accordés;
- 0,5% ont été prévus pour des augmentations de salaire réel pour tou-te-s.

Les négociations salariales pour le domaine des EPF qui se sont déroulées en 2020/2021 ont également été marquées par la pandémie. Et comme de coutume, les décisions de la Confédération relatives aux mesures salariales ont, bien évidemment, aussi joué un rôle. Pour le domaine de la Confédération, les négociations n'ont pas permis d'obtenir une augmentation, et pour le domaine des EPF, le résultat a été identique. En raison du renchérissement affichant un chiffre négatif, aucune compensation du renchérissement et aucune augmentation de salaire réel n'ont été accordés. Seule mesure positive: octroi d'une augmentation de 1.2% pour les promotions dans le système salarial. Les résultats des négociations pour l'année 2022 ont été légèrement meilleurs: le Conseil des EPF a accordé une compensation du renchérissement de 0,5% pour l'ensemble du personnel. Pour

das gesamte Personal. Auch für das Jahr 2023 haben mehreren Verhandlungsrunden stattgefunden, welche zu einem Teuerungsausgleich von 2,5% ab dem 1. Januar 2023 geführt haben.

Wechsel bei der Sektionsbetreuung

Schwierigkeiten zeichneten sich bei der Sektion Eidgenössisches Personal bei der Neubesetzung des Vorstandes aus. Daher wurde die Zahl der Sitzungen reduziert.

Seit der Wahl von Natascha Wey zur Generalsekretärin wird die Sektion neu von Mattia Mandaglio und der Region Zürich betreut.

Energie

Allgemeines

Auf der Verbandskonferenz vom 6. Juni 2018 waren die Mitglieder der Verbandskommission Energie gewählt worden: Daniel Durrer (IWB) zum Präsidenten, Thomas Leeman (AEW), Uwe Arning und Marcel Zbinden (EWB), Urs Töngi (EKZ), Rolf Gantenbein (EKT), Thomas Loser (BKW), David Arnold (Stadtwerk Winterthur) sowie Martin Longatti (EWZ) als ordentliche Mitglieder. David Fernandez (bis 2019 EWZ) wurde ab 2019 von Thorsten Priewe (EWZ) abgelöst. Oliver Giradet (Alpiq) schied ebenfalls im Jahr 2019 aus der Kommission aus und der Sitz Alpiq blieb vakant. Philippe Rapillard (SIG) trat im September 2018 der Kommission bei.

Die Betreuung der Verbandskommission wurde während der gesamten Legislatur von Sekretär Claudio Marrari

l'année 2023, plusieurs sessions de négociations ont eu lieu. Elles ont abouti à l'octroi d'une compensation du renchérissement de 2,5% dès le 1^{er} janvier 2023.

Changement de secrétaire responsable de la section

Des difficultés se sont apparues au sein de la section Zurich Personnel fédéral lors du renouvellement du comité de section. C'est pourquoi le nombre de réunions a été réduit.

Depuis l'élection de Natascha Wey en tant que secrétaire générale du SSP, la section Zurich personnel fédéral est placée sous la responsabilité d'un nouveau secrétaire, à savoir Mattia Mandaglio, dans le cadre de la région Zurich.

Energie

Généralités

Lors de la Conférence fédérative de l'énergie du 6 juin 2018, les personnes suivantes ont été élues en tant que membres de la Commission fédérative de l'énergie: Daniel Durrer (IWB, président de la commission), Thomas Leeman (AEW), Uwe Arning et Marcel Zbinden (EWB), Urs Töngi (EKZ), Rolf Gantenbein (EKT), Thomas Loser (BKW), David Arnold (Stadtwerk Winterthur) ainsi que Martin Longatti (EWZ), en tant que membres ordinaires. David Fernandez (membre, jusqu'en 2019, EWZ) a été remplacé dès 2019 par Thorsten Priewe (EWZ). Oliver Giradet (Alpiq) s'est également retiré de la commission en 2019 et le siège d'Alpiq est resté vacant. Philippe Rapillard (SIG) a rejoint la commission fédérative en septembre 2018.

Pendant toute la durée sous revue, la responsabilité de la commission fédérative a été assumée par le secrétaire Claudio Marrari. Jusqu'en 2019, le secrétaire Bernard Fragnière a été en charge de la commission pour la Suisse romande, avant d'être remplacé par la secrétaire Catherine Friedli. En raison

übernommen. Bernard Fragnière war bis 2019 für die Romandie zuständig und wurde von Catherine Friedli abgelöst. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden über die gesamte Legislatur zehn statt sechzehn Sitzungen abgehalten, die online über Skype, Teams und Zoom stattfanden. Die Kommission hat diese Herausforderungen gemeistert und hofft, dass sich die kommende Legislatur entspannter entwickeln wird.

Die Legislatur 2022-2026 wird die letzte Amtszeit von Präsident Daniel Durrer sein, der nach fast zwanzig Jahren im Jahr 2025 in Pension gehen wird. Trotzdem stehen der Kommission weiterhin große Herausforderungen bevor.

Kommissionsarbeit

Die Kommission hatte insgesamt zehn Sitzungen und behandelte verschiedene Themen. Einige davon waren die Überprüfung von Gesamtarbeitsverträgen in von der Kommission betreuten Unternehmen, die Förderung von Aus- und Weiterbildung, die Bekämpfung des AVE-GAV Netzinfrastruktur und Branchen-GAV Energie, die kritische Überwachung der Umsetzung von StromVG und StromVV, Stromabkommen EU und Strommarktöffnung sowie die Mitarbeit an verschiedenen Gesetzesrevisionen und Vernehmlassungen. Die Kommission arbeitete auch mit Interessensvertretern zusammen, die zu ausgewählten Themen eingeladen wurden.

In der konstituierenden Sitzung am 4. September 2018 wurden verschiedene Verordnungsrevisionen im Strom- und Gasmarkt zur Vernehmlassung vorgelegt. An der Sitzung am 12. Dezember 2018 sprach Renato Tami, Geschäftsführer von ElCom, über die Aufgaben von ElCom und die Rolle bei der Festlegung von Strompreisen. Tami befürwortet

de la pandémie de Covid-19, seules 10 séances de la commission sur les 16 habituelles ont pu être tenues, réunions qui se sont déroulées en mode virtuel au moyen des outils Skype, Teams ou Zoom. La commission a cependant relevé ce défi et espère que la nouvelle période de mandat se déroulera de manière plus détendue.

La période de mandat 2022-2026 sera la dernière pour l'actuel président Daniel Durrer, qui partira à la retraite en 2025, après avoir participé près de 20 ans à la commission en tant que président. Néanmoins, la commission fédérative aura de nouveaux gros défis à relever.

Travail de la commission fédérative

La commission fédérative a tenu 10 séances au total et a abordé différents thèmes, parmi lesquels figurent les suivants: l'examen de conventions collectives de travail en vigueur dans différentes entreprises encadrées par la commission, l'encouragement de la formation initiale et continue, la lutte contre la CCT Infrastructure de réseau avec un champ d'application étendu, et contre la CCT de la branche Energie, l'observation critique de la mise en œuvre de la LAPeI et l'OAPeI, l'accord avec l'UE dans le domaine de l'électricité, l'ouverture du marché de l'électricité ainsi que la collaboration à différentes révisions de lois et procédures de consultation. La commission a également collaboré avec une série de représentants d'intérêts, qu'elle a invités à ses séances consacrées à des thèmes précis.

Lors de la séance constitutive de la nouvelle commission fédérative, qui s'est tenue le 4 septembre 2018, plusieurs révisions d'ordonnances relatives au marché de l'électricité et du gaz ont été soumises à consultation. Au cours de la séance du 12 décembre 2018, Renato Tami, directeur d'ElCom, a présenté un exposé sur les tâches d'ElCom et son rôle dans la fixation des tarifs de l'électricité. A cette occasion, M. Tami a plaidé pour une ouverture complète du marché de l'électricité, étant donné qu'une telle mesure permettrait

tete eine vollständige Strommarktöffnung, da dies dazu beitragen würde, unerwünschte Marktverzerrungen zu beseitigen. Die VKE war anderer Meinung und argumentierte, dass der freie Markt den kleinen Kunden keine Preisvorteile bringen würde und dass finanzielle Mittel besser in das Netz und die Ausbildung von Netzmonteuren investiert werden sollten.

In der Sitzung am 6. März 2019 sprach Peter Lehmann, Präsident des Dachverbandes Schweizer Verteilnetzbetreiber (DSV) und Direktor von IB Wohlen, über die Haltung des DSV zur Strommarktöffnung. Der DSV vertrat die Meinung, dass das Strommarktdesign unzureichend sei, unabhängig von der Frage der Strommarktöffnung. Die Vorlage habe wahrscheinlich keine Chance im Parlament, und das BFE werde sie wahrscheinlich zurückziehen und in verschiedene Pakete aufteilen. Das Strommarktabkommen habe viel «Sprengstoff» im Gepäck, und die Schweiz müsse sich besser positionieren und verkaufen.

Am 24. Oktober 2019 sprach Philip Hadorn, Nationalrat der SP, über den Klimanotstand und betonte, dass soziale Gerechtigkeit unerlässlich sei. Die Gewerkschaften müssten sich weiterhin mit der sozialen Frage auseinandersetzen.

In der Sitzung am 4. Dezember 2019 sprach Stefan Klute, Gesamtprojektleiter der Stilllegung des Kernkraftwerks Mühleberg, über den sicheren Rückbau des Kraftwerks, der sich über einen Zeitraum von 16 Jahren erstrecken wird. Am 22. September 2021 besuchte die VKE unter der Leitung der BKW das Wasserkraftwerk Mühleberg und unternahm im Anschluss eine Flossfahrt auf dem Wohlensee. Das Wasserkraftwerk produziert seit 1920 Strom aus Aarewasser und versorgt rund 45.000

d'éliminer les distorsions indésirables du marché. Or la Commission fédérative de l'énergie était d'un autre avis, argumentant qu'un marché libre n'apporterait aucun avantage au niveau des prix aux petits clients et qu'il était préférable d'investir des moyens financiers dans le réseau et dans la formation des monteurs de lignes.

Le 6 mars 2019, Peter Lehmann, président de la DSV (l'association faîtière des exploitants de réseau suisses) et directeur des services industriels de Wohlen, a présenté un exposé sur la position de la DSV sur l'ouverture du marché de l'électricité. Cette association a défendu la position selon laquelle le design du marché de l'électricité était insuffisant et ce, indépendamment de la question de l'ouverture du marché. Selon l'intervenant, le projet de loi n'aurait très vraisemblablement aucune chance au Parlement et l'OFEN allait probablement retirer le projet et le ficeler en plusieurs paquets. M. Lehmann était aussi d'avis que l'accord sur l'électricité était une question encore assez «explosive» et que la Suisse devait mieux se positionner et mieux se vendre.

Le 24 octobre 2019, Philip Hadorn, conseiller national PS, a fait une présentation sur l'état d'urgence au niveau du climat et a souligné que la justice sociale était indispensable. Il a aussi exprimé l'avis selon lequel les syndicats devaient continuer à travailler sur la question sociale. Lors de la séance du 4 décembre 2019, Stefan Klute, responsable général du projet de désaffectation de la centrale nucléaire de Mühleberg, a expliqué le processus de désaffectation sécurisé de la centrale nucléaire, qui s'étalera sur une durée de 16 années. Le 22 septembre 2021, la commission a effectué une visite guidée de la centrale hydroélectrique de Mühleberg, organisée par les BKW et suivie d'un tour en bateau sur le lac Wohlensee. Depuis 1920, la centrale hydroélectrique de Mühleberg produit du courant électrique au moyen de l'eau de l'Aare. Près de 45'000 ménages de la région Berne sont ainsi approvisionnés de manière fiable par les BKW avec de l'énergie propre et renouvelable. La centrale hydroélectrique de Mühleberg suit un processus de modernisation constant, qui implique aussi

Haushalte in der Region Bern mit sauberer und erneuerbarer Energie. Es wird laufend modernisiert, einschliesslich der Digitalisierung des Kraftwerkbetriebs und der Errichtung einer Fischtreppe für die Fischwanderung flussaufwärts. Der Wohlensee zieht bei schönem Wetter viele Menschen aus der Region Bern an. Die Kommission genoss die Führung und die Natur während der Flossfahrt.

Am 2. März 2022 äusserte Reto Wyss, Zentralsekretär Ökonomie beim SGB, seine Meinung zur Strommarktliberalisierung. Er betonte, dass eine vollständige Versorgung mit einheimischen Erneuerbaren den internationalen Einflüssen minimieren würde. Wenn ein Land jedoch stark von fossilen Brennstoffen abhängig ist und einen vollständig geöffneten Markt hat, hat es ein Problem. Wyss wies darauf hin, dass die angeblichen Vorteile einer Öffnung wie niedrigere Preise und höhere Qualität nicht der Realität entsprechen. Die Öffnung sei denn auch nur das politische Ticket, um ein Stromabkommen mit der EU zu ermöglichen. Aber da es absehbar kein Stromabkommen geben werde, sei die Öffnung nur im Inland absurd. Er betonte, dass Strom eine Grundversorgung bleibe und dass Arbeitsplätze im Inland und Planungssicherheit für EVUs zentral seien.

Arbeitsplatzentwicklung

Laut Bundesamt für Statistik arbeiten in der Energieversorgungsbranche derzeit 30'000 Personen, was eine lange Zeit hohe Beschäftigtenzahl darstellt (Stand Ende 2021). Im Jahr 1992 waren es 26'700 Beschäftigte, die Zahl sank jedoch bis 2002 auf 23'300, bevor sie wieder anstieg. Allerdings kann dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den letzten 20 Jahren viele technische

la numérisation de l'exploitation de la centrale ainsi que la mise en place d'une échelle à poissons permettant la migration vers l'amont. Par beau temps, le lac Wohlensee attire d'innombrables personnes de toute la région de Berne. La commission a apprécié le tour en radeau sur le lac de Wohlensee et la nature qui l'environne.

Lors de la réunion du 2 mars 2022, Reto Wyss, secrétaire central USS, responsable du dossier économie, a donné son avis sur la libéralisation du marché de l'électricité. Il a souligné qu'un approvisionnement complet au moyen d'énergies renouvelables indigènes minimiserait les influences internationales. Mais lorsqu'un pays dépend fortement des combustibles fossiles et que son marché est complètement ouvert, alors il est confronté à un problème. Reto Wyss a rappelé que les prétendus avantages d'une ouverture tels que des bas prix et un niveau de qualité plus élevé ne correspondent pas à la réalité. L'ouverture du marché de l'électricité n'est, selon lui, que la condition préalable à un accord sur l'électricité avec l'Union européenne. Mais comme un tel accord ne verra pas le jour dans un avenir proche, une ouverture du marché réalisée uniquement à l'intérieur de notre pays serait absurde. En outre, il a insisté sur le fait que l'approvisionnement en électricité est toujours considéré comme un approvisionnement de base et que les emplois en Suisse et la sécurité de la planification constituent toujours et encore des éléments centraux pour les entreprises d'approvisionnement en énergie (EAE).

Évolution de la situation de l'emploi

Selon l'Office fédéral de la statistique, la branche de l'approvisionnement en énergie emploie actuellement 30'000 personnes, ce qui correspond à un chiffre qui, depuis longtemps, n'a plus été aussi élevé (état fin 2021). En 1992, ce chiffre s'élevait à 26'700. Jusqu'en 2020, il a cependant baissé jusqu'à 23'300, avant de repartir à la hausse. Cette évolution ne peut pourtant cacher le fait qu'au cours des 20 dernières années, un grand nombre d'emplois ont disparu dans le domaine technique.

Arbeitsplätze verschwunden sind. Dies kann teilweise auf Rationalisierungsmaßnahmen wie Automatisierung oder Kraftwerksteuerung zurückgeführt werden, aber auch auf unnötige und willkürliche Sparmassnahmen, die voreilig im Hinblick auf die angekündigte Liberalisierung getroffen wurden. Die Verschiebung von Arbeitsplätzen auf die regulatorische, Verkaufs- und Marketingseite hat weder die Sicherheit noch den Ausbau der Netze verbessert. Es bleibt daher von zentraler Bedeutung, die Attraktivität technischer Berufe zu steigern. Wenn der Nachwuchs im Handwerk fehlt oder abgebaut wird, wer soll dann den Netzausbau und den Zubau mit erneuerbaren Energien bewerkstelligen? Es besteht ein dringender Bedarf an einer Ausbildungs-offensive. Wir müssen uns mit den verschiedenen Interessengruppen zusammensetzen und die notwendigen Maßnahmen aufzeigen und umsetzen.

Situation Strommarkt

Seit der Abstimmung über das Elektrizitätsmarktgesetz (EMG) am 22. September 2002 ist die vollständige Marktöffnung in der Energiebranche ein zentrales Thema geblieben. Doch auch 20 Jahre später wird noch immer an der Öffnung innerhalb der Branche sowie von Teilen der Wirtschaft und Politik gearbeitet. Ein Drittel der Grosskunden ist jedoch bis heute nicht in den freien Markt gewechselt, da dies zu mühsam, risikoreich und teuer ist. Im Gegensatz dazu sind Kleinkunden in der Schweiz optimal gegen abrupte Preisschwankungen geschützt. Die Stromversorgung bleibt also eine klassische Service-Public-Aufgabe und es soll keinen Markt geben, wo es keinen gibt.

Ce phénomène est dû en partie à des mesures de rationalisation (p. ex. l'automatisation ou le pilotage des centrales), mais en partie aussi à des mesures d'économies inutiles et arbitraires, prises précipitamment en vue de la libéralisation annoncée. Le transfert des emplois dans les domaines de la régulation, de la vente et du marketing n'a amélioré ni la sécurité ni le développement des réseaux. C'est pourquoi il est primordial d'améliorer l'attrait des professions techniques. Qui est appelé à effectuer le développement des réseaux et la construction de nouvelles infrastructures pour les énergies renouvelables, si la relève manque ou est diminuée au niveau des professions manuelles? Il est urgent de lancer une offensive de la formation. Nous devons nous mettre à une table avec les différents groupes d'intérêts et montrer les mesures nécessaires et les mettre en œuvre.

Situation du marché de l'électricité

Depuis la votation sur la loi sur le marché de l'électricité (LME) du 22 septembre 2002, l'ouverture complète du marché est toujours un thème central. Même 20 ans après cette votation, on continue à travailler sur une ouverture au sein de la branche et de certaines parties de l'économie et des milieux politiques. Cependant, jusqu'à présent, un tiers des gros clients n'a pas encore franchi le pas de rejoindre le marché libre, étant donné que cette démarche est liée à trop d'efforts et trop de risques et qu'elle est trop coûteuse. Lorsqu'on analyse la situation des petits clients, on constate qu'ils sont protégés de manière optimale contre des variations de prix abruptes en Suisse. L'approvisionnement en électricité reste une tâche classique des services publics. Et il ne faudrait pas créer un marché là où il n'en existe pas.

Perspectives

Au cours de la nouvelle période administrative 2022 – 2026, la Commission fédérative de l'énergie aura encore à relever de nombreux défis: le développement du réseau de haute tension, le renouvel-

Ausblick

In der kommenden Legislaturperiode von 2022 bis 2026 stehen der VKE viele Herausforderungen bevor. Diese umfassen den Ausbau des Hochspannungsnetzes, die Neukonzessionierung der Wasserrechte, mögliche Stromabkommen mit der EU, die 2. Marktöffnungsstufe, Netzstabilität, Netzausbau, Dezentralisierung, Elektromobilität, Spitzenlast, Versorgungssicherheit, Rettungsschirme, Investitionssicherheit, Black Out sowie die zentrale Ausbildungs Offensive in technischen Berufen. Die Stärkung der Sozialpartnerschaft bleibt weiterhin eine grosse Herausforderung. Nur mit einer starken Basis kann der VPOD die Interessen der Kolleginnen und Kollegen in der Branche effektiv vertreten. Um dies zu erreichen, muss die VKE ihre Arbeit besser präsentieren, noch sichtbarer werden und Erfolge besser kommunizieren. Gut ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend für den Erfolg in der Energieversorgung. Daher ist es wichtig, dass die Branche über ausreichend Fachpersonal mit dem nötigen Know-how verfügt. Das Personal spielt bei den großen Herausforderungen im Energiebereich eine entscheidende Rolle. Ziel der VKE ist, weiterhin eine kompetente Gewerkschaft im Energiebereich zu sein und zu bleiben.

Berufsfuerwehr

Die Verbandskommission traf sich zu insgesamt acht Sitzungen. Wegen der Pandemie mussten geplante Sitzungen abgesagt werden.

Der zuständige Sekretär, Georg Munz, verliess im April 2019 den VPOD. Er wurde interimistisch durch dessen

lement des concessions des droits d'eau, un possible accord sur l'électricité avec l'UE, la deuxième étape de l'ouverture du marché, la stabilité des réseaux, la décentralisation, la mobilité électrique, les pointes de charge, la sécurité de l'approvisionnement, les mécanismes de sauvetage, la sécurité des investissements, les situations de black-out et l'offensive de la formation, qui est primordiale pour les professions techniques.

Le renforcement du partenariat social reste le grand défi que nous avons à relever. C'est seulement avec une base forte que le SSP réussira à défendre de manière efficace les intérêts des collègues de la branche. Pour atteindre cet objectif, la Commission fédérative de l'énergie doit davantage mettre en valeur son travail et devenir plus visibles et mieux communiquer ses succès.

Le fait de disposer des collaborateurs et collaboratrices bien formés et hautement motivés est un facteur décisif du succès dans le domaine de l'approvisionnement en énergie. C'est pourquoi il est important que la branche dispose de suffisamment de personnel qualifié disposant du savoir-faire nécessaire. Devant les grands défis à relever dans le secteur de l'énergie, le personnel joue un rôle déterminant.

L'objectif de la Commission fédérative de l'énergie est de continuer à être et à rester un syndicat compétent du domaine de l'énergie.

Sapeurs-pompiers professionnels

Au cours de la période sous revue, la Commission fédérative des sapeurs-pompiers professionnels a tenu 8 séances en tout. En raison de la pandémie, certaines séances planifiées ont dû être annulées.

Le secrétaire syndical responsable de ce domaine, Georg Munz, a quitté son poste au SSP en avril 2019. Depuis son départ, il a été remplacé par

Vorgänger, Jorge Serra, ersetzt. Seit November 2022 betreut Christoph Schlatter die VK BF.

Erfreulicherweise konnte bei der BF SG eine neue Betriebsgruppe gegründet werden. Im Zuge der Neuverhandlung des dortigen Schichtmodells wandten sich verschiedene AdBF an den VPOD, so dass 19 Neumitglieder aufgenommen werden konnten.

In den verschiedenen Gremien der Schweizer Feuerwehr ist der VPOD folgendermassen vertreten:

- OdAFW: Isabelle Sieber und Jorge Serra (DV) und Philippe Jacot (Revisor)
- Prüfungskommission: Silvio Antonelli
- VSBF: Marc Emery (Gast)
- Arbeitsgruppe Revision Prüfungsordnung: Silvio Antonelli.

Die VK BF hat sich vor allem mit folgenden Themen befasst:

Die Berufsfeuerwehr Genf wollte sich zwischenzeitlich aus der OdAFW verabschieden und nicht mehr bei der eidgenössischen Berufsankennung mitmachen. Offenbar spielten Kostenargumente eine Rolle. Dank verschiedenen Interventionen konnten die Genfer wieder für einen Verbleib in der OdAFW und ein weiteres Mitmachen bei der Berufsankennung gewonnen werden.

In Zürich hingegen erfolgte eine Änderung bei der Ausbildung der Berufsfeuerwehrlaute am Flughafen: Sie erhalten neu eine betriebsspezifische Ausbildung, die nicht von der OdAFW getragen und nicht vom SBFJ anerkannt ist.

Bei der Zusammenarbeit mit der Freiwilligen Feuerwehr stellen sich diverse Kollegen Haftungsfragen. Ist auf dem Brandplatz der zuständige Komman-

intérim par son prédécesseur, Jorge Serra. Depuis novembre 2022 Christoph Schlatter, secrétaire central, assume la responsabilité de cette commission fédérative.

Fait réjouissant, un groupe syndical a pu être constitué au corps de sapeurs-pompiers professionnel de Saint-Gall. Dans le cadre de la renégociation du système des horaires de travail de ce poste permanent, plusieurs membres des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) se sont adressés au SSP, ce qui a permis l'adhésion de 19 nouveaux membres à notre syndicat.

Le SSP est représenté de la manière suivante dans les différents organes des sapeurs-pompiers suisses:

- OMTSP (Organisation du Monde du Travail des Sapeurs-Pompiers): Isabelle Sieber, Jorge Serra (AD) et Philippe Jacot (réviseur des comptes);
- Commission d'examen: Silvio Antonelli;
- ASSPP (Association suisse des sapeurs-pompiers professionnels): Marc Emery (invité);
- Groupe de travail pour la révision du règlement concernant l'examen professionnel: Silvio Antonelli.

Au cours des 4 dernières années, la Commission fédérative des sapeurs-pompiers a traité principalement les thèmes suivants:

Le SIS Genève, corps des sapeurs-pompiers professionnels, a voulu à un moment donné se retirer de l'OMTSP et ne plus participer à la reconnaissance de la profession au niveau fédéral. Apparemment, cette volonté était motivée par des arguments financiers. Mais grâce à différentes interventions, il a été possible de convaincre les collègues de Genève de rester au sein de l'OMTSP et de poursuivre la collaboration pour la reconnaissance de la profession.

A Zurich, en revanche, un changement est intervenu au niveau de la formation des sapeurs-pompiers professionnels de l'aéroport: ils devront dorénavant suivre une formation adaptée spécifiquement à leur entreprise, mais qui n'est pas validée par l'OMTSP ni reconnue par le SEFRI.

dant der FW schlechter ausgebildet als der hinzugezogene Berufsfeuerwehrmann: Wer haftet in einem Schadens- oder Haftpflichtfall? Der Vorgesetzte oder der besser Ausgebildete? Die AdBF wollen sicher sein, dass sie nicht für Fehler von Kommandanten von Freiwilligenkorps den Kopf hinhalten müssen. Rechtsanwalt Markus Bischoff (Fachanwalt Haftpflichtrecht) hat dazu ein Kurzgutachten erstellt: In der Verantwortung steht der Befehlshabende, doch müssen Profis ihre fundierte Meinung einbringen und auf beobachtete Fehler hinweisen.

Gleichzeitig wurde aus unserer Mitte – vor allem aus der Westschweiz – der Ruf nach einer Gewährung des eidg. Fachausweises für langjährige Berufsfeuerwehreute ohne Fachprüfung laut. Aus Sicht des SBFI könnte das kompliziert werden: Die Berufsankennung erfolgte 2008. 2015 wurde die Prüfungsordnung revidiert. Aktuell ist wieder eine Revision geplant. Es wäre 2008 allenfalls opportun gewesen, den bisherigen AdBF eine Übergangsfrist von bspw. 5 Jahren einzuräumen, um über einen erleichterten Lehrgang ebenfalls die Prüfung zu absolvieren. Damals lag die Priorität darin, den bisherigen AdBF ein Zertifikat zu gewähren, das ihnen den Besitzstand garantierte, was ja auch gelang. Vermutlich dürfte es jetzt schwierig werden, nachträglich einen erleichterten Zugang zum Fachausweis zu fordern. Gemäss Umfrage will ein Grossteil der Kollegen in der Westschweiz, dass der VPOD hier aktiv wird, in der Deutschschweiz ist ein solcher Wunsch nicht vorhanden.

Bei der parlamentarischen Debatte zu Raserdelikten setzten wir uns zusammen mit dem SFV erfolgreich dafür ein, dass Blaulichtorganisationen anders behandelt werden.

La collaboration avec les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) soulève des questions de responsabilité pour divers collègues. Si, sur le lieu d'un incendie, le commandant responsable de l'intervention est moins bien formé que le sapeur-pompier professionnel auquel il a été fait appel, quelle personne est responsable en cas de sinistre ou pour un cas relevant de la responsabilité civile? Le supérieur hiérarchique ou le mieux formé? Les membres des sapeurs-pompiers professionnels (SPP) veulent être sûrs de ne pas avoir à porter le chapeau pour les erreurs commises par les commandants des corps de volontaires. L'avocat Markus Bischoff (spécialiste du droit de la responsabilité civile) a rédigé une brève expertise à ce sujet: la responsabilité incombe au commandant, mais les professionnels doivent donner leur avis fondé et signaler les erreurs lorsqu'ils voient que des erreurs sont commises.

Parallèlement, des voix se sont élevées au sein de la commission fédérative – surtout en Suisse romande – pour réclamer l'octroi du brevet fédéral aux sapeurs-pompiers professionnels qui exercent leur métier depuis de nombreuses années sans disposer du brevet. Du point de vue du SEFRI, une telle procédure pourrait s'avérer compliquée: Depuis 2008, la profession de sapeur-pompier professionnel est reconnue. En 2015, le règlement concernant l'examen professionnel a été révisé et une nouvelle révision est prévue prochainement. En 2008, il aurait éventuellement été judicieux d'accorder à toutes les SPP déjà en activité un délai transitoire de 5 ans, par exemple, pour pouvoir également passer l'examen professionnel, en suivant un cursus de formation allégé. Or, à l'époque, la priorité était d'accorder un certificat aux SPP déjà en activité, afin de garantir leurs droits acquis, ce qui a été réalisé. Aujourd'hui, il serait probablement difficile de demander après coup un accès facilité au brevet fédéral. Selon un sondage réalisé à ce sujet, une grande partie des collègues de Suisse romande souhaite que le SSP fassent des démarches dans ce sens, tandis qu'en Suisse alémanique, cette volonté n'existe pas. Dans le cadre des débats parlementaires au sujet des infractions liées à un comportement de «chauffard», nous nous sommes engagés avec succès et

Nebst St. Gallen haben auch andere BF ihre Schichtmodelle überprüft. In Basel wurde dabei eine Studie mit allen Daten der verschiedenen BF erstellt. Leider ist diese bis dato nicht erhältlich.

Das Thema Teilzeit macht sich auch in den Berufsfeuerwehren bemerkbar. Angesichts der komplexen Schichtmodelle und der teilweise kleinen Bestände ist das Handling nicht so einfach. Doch haben zwischenzeitlich einige Berufsfeuerwehren auch teilzeitabreitende AdBF in ihren Reihen.

Immer wieder wird der Ruf nach Anerkennung der Beschwerlichkeit des Berufs (profession pénible) und nach einer erleichterten Frühpensionierung laut. Die IARC (International Agency for Research on Cancer, eine Organisation der WHO) stuft Feuerwehrarbeit als krebserregend ein. Gerade deshalb sollten speziell für AdBF attraktive Frühpensionierungsmöglichkeiten bestehen. Da die meisten BF Teil der jeweiligen Stadtverwaltung sind, gelten jeweils auch die städtischen Reglemente (bspw. der Pensionskasse). Einige städtische Verwaltungen kennen Frühpensionierungsmöglichkeiten inkl. Teilfinanzierung der AHV-Ersatzrente, doch sind spezielle Regelungen für AdBF rar. Einzig in Bern kennt man das sogenannte Lebensarbeitszeitmodell, bei dem der Geldwert von Schichtzulagen und Überstunden etc. in ein separates Konto fliessen kann, das dann zur Finanzierung der Frühpensionierung dient. Der VPOD fordert deshalb, dass die Kommandanten der BF in ihren Verwaltungen für besser Frühpensionierungsmöglichkeiten einsetzen.

en collaboration avec la FSSP en faveur d'un traitement différent pour les véhicules des services d'urgence.

Outre le poste permanent de Saint-Gall, d'autres corps de sapeurs-pompiers professionnels ont également revu leur système d'horaires de travail. Dans ce cadre, le SIS Bâle a réalisé une étude comprenant toutes les données des différents services du feu professionnels. Malheureusement, jusqu'à ce jour, cette étude n'est pas encore disponible. Le travail à temps partiel est également un thème qui commence à occuper les corps de sapeurs-pompiers professionnels. Compte tenu de la complexité des modèles d'horaires de travail en équipe et des effectifs parfois réduits, la gestion n'est pas si simple. Mais entre-temps, plusieurs corps de sapeurs-pompiers professionnels comptent des SPP travaillant à temps partiel dans leurs rangs. Des voix s'élèvent régulièrement pour réclamer la reconnaissance de la pénibilité du métier (profession pénible) et la facilitation de la retraite anticipée. Le CIRC (Centre international de recherche sur le cancer, une agence spécialisée de l'OMS) classe le travail des sapeurs-pompiers dans les métiers qui augmentent le risque de développer un cancer. C'est pour cette raison précise qu'il faudrait disposer de possibilités de retraite anticipée attrayantes spécifiquement destinées aux SPP. Etant donné que la majorité des SPP sont intégrés dans l'administration de leur ville d'activité, ce sont les règlements de ces villes (p. ex. en matière de caisse de pensions) qui s'appliquent. Certaines administrations municipales prévoient des possibilités de retraite anticipée, comprenant un financement partiel de la rente de substitution AVS. Mais les réglementations s'appliquant spécifiquement aux SPP sont rares. Seule la Ville de Berne connaît un système de temps de travail calculé sur l'ensemble de carrière professionnelle (Lebensarbeitszeitmodell), qui permet de stocker la valeur en argent des indemnités pour travail en équipe et des heures supplémentaires dans un compte séparé, dont le but est de financer la retraite anticipée. C'est pourquoi le SSP demande aux commandants des corps de sapeurs-pompiers professionnels de s'engager au sein de leur administration en faveur de meilleures possibilités de retraite anticipée.

Frauen

Dieser Berichtszeitraum war aussergewöhnlich: Er wurde durch den Feministischen und Frauen*streik vom 14. Juni 2019 gekennzeichnet, der allen Forderungen nach Gleichberechtigung, gegen Diskriminierung und sexistische Gewalt enormen Auftrieb verlieh und in einem Land, das nach wie vor sehr konservativ ist, eine immense Bewusstseinsbildung bewirkte. Der Rückschlag liess jedoch nicht lange auf sich warten, da der Bundesrat die Reform-Vorlage AHV 21 nur wenige Tage nach dem Feministischen und Frauen*streik ankündigte. Diese Zeit war auch durch die Pandemie geprägt.

2019: Feministischer und Frauen*streik

Das Jahr 2019 war ganz der Vorbereitung des feministischen Streiks vom 14. Juni gewidmet. Der Erfolg dieser Mobilisierung war das Ergebnis einer immensen Arbeit, die sich nicht nur an den Arbeitsplätzen wie bei einem klassischen Streik entfaltete, sondern auch in verschiedenen Lebensräumen, an verschiedenen Lernorten und in der Besetzung des öffentlichen Raums. Als Gewerkschaftssekretärinnen oder Aktivistinnen haben wir uns weit über die Gewerkschaftsarbeit hinaus engagiert, zumal die Kollektive des feministischen Streiks erst aufgebaut werden mussten, da es sie vorher nicht gab. Die Zentralsekretärinnen, die für die Gleichstellung zuständig sind, waren auf allen Ebenen präsent und übernahmen häufig Koordinationsaufgaben sowohl auf lokaler Ebene als auch auf der Ebene der Westschweizer und nationalen Koordination, sowohl innerhalb der Kollektive als auch innerhalb des SGB.

- *Kampagneninhalt:* Im Januar veröffentlichte die Westschweizer Zeitung «Le Courier» das Manifest des feministischen Streiks in voller Länge. Die Frauen des VPOD beteiligten sich an dessen Formulierung. Zusätzlich veröffentlichte das Zentralsekretariat einen Aufruf-Flyer und drei Dossiers für die Regionen: «La grève en pratique et en droit», «Egalité salariale dans le secteur public» und «Quelles revendications dans

Femmes

La période sous revue a été exceptionnelle: elle a été marquée par la grève féministe du 14 juin 2019, qui a donné un immense élan à toutes les revendications en faveur de l'égalité, contre les discriminations et les violences sexistes et qui a constitué une prise de conscience immense dans un pays qui reste très conservateur. Le backslash ne s'est d'ailleurs pas fait attendre puisque le Conseil fédéral a annoncé la réforme d'AVS 21, quelques jours seulement après la grève féministe. Cette période a aussi été marquée par la pandémie.

2019: grève féministe

L'année 2019 a été toute consacrée à la préparation de la grève féministe du 14 juin. Le succès de cette mobilisation est le résultat d'un immense travail, qui s'est déployé non seulement sur les lieux de travail comme pour une grève classique, mais aussi sur les lieux de vies, d'étude et dans l'occupation de l'espace public. En tant que syndicaliste secrétaire ou militante, nous nous sommes investies bien au-delà du travail syndical, d'autant que les collectifs de la grève féministe ont dû être mis en place, car ils n'existaient pas avant. Les secrétaires centrales en charge de l'égalité, ont été présentes à tous les niveaux, assumant souvent des tâches de coordination tant au niveau local qu'au niveau de la coordination romande et nationale tant au sein des collectifs, que de l'USS.

- *Contenu de campagne:* en janvier, le journal romand «Le Courier» a publié le Manifeste de la grève féministe dans son intégralité. Les femmes du SSP ont participé à sa rédaction. En plus, le secrétariat central a publié un flyer d'appel et trois dossiers à l'attention des régions: «La grève en pratique et en droit», «Egalité salariale dans le secteur public» et «Quelles revendications dans le secteur public et parapu-

le secteur public et parapublic?». Auf regionaler Ebene: In der Westschweiz wurden zahlreiche Forderungskataloge ausgearbeitet; in der Deutschschweiz wurden drei Branchendossiers für die feminisierten Bereichen erstellt und im Tessin wurde viel Arbeit mit den Personalkommissionen der verschiedenen Berufsbereichen geleistet.

- **Aktionen:** Die Vorbereitung des feministischen Streiks führte zu einer enormen, aber nicht erfassten Zahl von Sitzungen, Treffen, Versammlungen von Gruppen und Kollektiven, die an den Arbeitsplätzen entstanden, dazu kamen Meetings, Konferenzen, Straßenaktionen während der gesamten Zeit vor dem 14. Juni 2019, insbesondere am 8. März, an den nationalen Assisen in Biel am 10. März, am 1. Mai und am 14. Mai.
 - **Material:** Der VPOD hat eigenes Material verteilt. In der Westschweiz wurden 66'000 Badges, 50'000 Aufkleber, 40'000 Flyer, 11'000 A3-Plakate verteilt, und nach dem 14. Juni, 15'000 Postkarten. In der Deutschschweiz: 60'000 Aufkleber, 60'000 Badges, 40'000 Flyer, 6000 Fahnen. Im Tessin: 2'000 Badges, 4'000 Aufkleber, 10'000 Flyer. Die Präsenz auf den sozialen Netzwerken (Instagram und Facebook) war während dieser Zeit ebenfalls wichtig, um die Herausforderungen dieses Streiks zu erklären, die Termine zu kommunizieren, aber vor allem unsere Forderungen. Über diese Kanäle konnte ein breites Publikum, insbesondere junge Menschen, erreicht werden. In der Deutschschweiz bot der Frauenstreik die Gelegenheit, erstmals im Bereich «digital organizing» zu arbeiten.
 - **Arbeitsplätze:** In der Westschweiz organisierte der VPOD an zahlreichen Arbeitsplätzen Streikposten, insbesondere in Schulen und Spitälern; in vielen Kantons- und Gemeindeverwaltungen wurden Workshops zur Herstellung von Transparenten und Schildern organisiert; Diskussionen über die Gleichstellung während
- **Actions:** la préparation de la grève féministe a donné lieu à un nombre énorme, mais non répertorié des séances, rencontres, assemblées des groupes et collectifs nées sur les lieux de travail, auxquels il faut ajouter des meetings, des conférences, des actions de rues pendant toute la période qui a précédé le 14 juin 2019, notamment le 8 mars, les assises nationales de Bienne le 10 mars, le 1^{er} mai, le 14 mai.
 - **Matériel:** le SSP a diffusé un matériel propre. En Suisse romande : 66'000 badges, 50'000 autocollants, 40'000 flyers, 11'000 affichettes A3, 15'000 cartes postales ont été diffusé après le 14 juin. En Suisse alémanique: 60'000 autocollants, 60'000 badges, 40'000 flyers, 6000 drapeaux. Au Tessin: 2'000 badges, 4'000 autocollants, 10'000 flyers. La présence sur les réseaux sociaux (Instagram et Facebook) a aussi été importante pendant cette période afin d'expliquer les enjeux de cette grève, de diffuser les dates, mais surtout nos revendications. Ces canaux ont permis de toucher un large public, notamment les jeunes. En Suisse alémanique, la grève des femmes a été l'occasion de travailler pour la première fois dans le domaine du «digital organizing».
 - **Lieux de travail:** en Suisse romande, sur de nombreux lieux de travail, le SSP a organisé des piquets de grève, notamment dans les écoles et dans les hôpitaux; des ateliers pour confection-

der Arbeitszeit und verlängerte Pausen ermöglichten es solidarischen Frauen und Männern, an diesem Tag nicht ihre normalen Aufgaben zu erledigen, und in Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen wurde gestreikt. In der Deutschschweiz: AG/SO: Spitäler, Kinderbetreuungseinrichtungen; Basel: Spitäler, Schulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Tagesschulen; Bern: Spitäler, Heime, Psychiatrie, Kinderbetreuungseinrichtungen, Tagesschulen, Hochschulen, Stadtgrün Bern, Verwaltung; Graubünden: Spital; Zürich: Spitäler, Heime, soziale Einrichtungen, Schulen, Hochschulen, Kinderbetreuungseinrichtungen, Bibliotheken, Verwaltung. Im Tessin wurden in den verschiedenen Städten Aktivitäten angeboten. Viele Streikposten wurden an den Arbeitsplätzen organisiert.

- *Bilanz:* Der 14. Juni 2019 war ein historischer Tag der Mobilisierung: ein feministischer Elektroschock, dessen wichtigste Erregenschaft darin besteht, dass sich der Blick der Schweizerischen Gesellschaft auf den Feminismus, auf Frauen, auf LGBTQ+ und nicht-binäre Menschen, die während der gesamten Mobilisierung sehr präsent waren, verändert hat. Noch nie hat die Schweiz eine so massive Mobilisierung erlebt: Eine halbe Million solidarischer Frauen und Männer nahmen am späten Nachmittag an den Demonstrationen teil. Hinzu kamen Zehntausende von Frauen, die nachts oder tagsüber an den dezentralen Aktionen teilnahmen, die überall an den Arbeitsplätzen, an den Studienorten, in vielen Städten, Dörfern und Stadtvierteln stattfanden. An den Demos demonstrierten mehrere Generationen Seite an Seite: eine Welle der Solidarität, bei der Frauen ihre Stimmen vereinten, oft in tiefer Ergriffenheit und in einem selten gesehenen Elan von Schwesternschaft.

ner des banderoles et des pancartes ont été organisés dans de nombreuses administrations cantonales et communales; des discussions sur l'égalité durant le temps de travail et des pauses prolongées ont permis aux femmes et hommes solidaires de ne pas livrer leurs tâches habituelles ce jour-là, et des grèves ont eu lieu dans des écoles et des structures d'accueil pour les enfants. En Suisse allemande: AG/SO: hôpitaux, accueil de l'enfance; Bâle: hôpitaux, écoles, lieux d'accueil de l'enfance, écoles à horaire continu; Berne: hôpitaux, homes, soins psychiatriques, lieux d'accueil de l'enfance, écoles à horaire continu, hautes écoles, service des parcs et promenades, administration; Grisons: hôpital; Zurich: hôpitaux, homes, institutions sociales, écoles, hautes écoles, lieux d'accueil de l'enfance, bibliothèques, administration. Au Tessin, des activités ont été proposées dans les différentes villes. Beaucoup de pickets de grève ont été organisés sur les lieux de travail.

- *Bilan:* le 14 juin 2019 a été une journée de mobilisation historique: un électrochoc féministe dont l'acquis principal est d'avoir changé le regard de la société helvétique sur le féminisme, sur les femmes, sur les personnes LGBTQ+ et non binaires, très présentes tout au long de la mobilisation. Jamais la Suisse n'a connu une mobilisation aussi massive: un demi-million de femmes et d'hommes solidaires ont participé aux manifestations en fin d'après-midi. S'ajoutent des dizaines de milliers de femmes qui ont participé la nuit, ou la journée aux actions décentralisées qui ont eu lieu un peu partout sur les lieux de travail, sur les lieux d'études, dans de nombreuses villes, dans des villages et dans les quartiers. Dans les manifestations, plusieurs gé-

Nur kurz nach dem feministischen Streik hat der Bundesrat seine AHV 21-Vorlage angekündigt. Diese Ankündigung wurde wie eine Ohrfeige von der Mehrheit der Arbeitnehmerinnen empfunden. Ab Juli 2019 und bis zur Volksabstimmung vom 25. September 2022 war der Kampf gegen die Erhöhung des Rentenalters der Frauen eine Priorität für die Verbandskommission der Frauen und für deren Sekretärinnen.

2020: Ein durch die Pandemie gebremster Schwung

- Der Schwung des feministischen Streiks wurde durch die Pandemie gebremst, insbesondere der 8. März musste redimensioniert werden. Bei den Themen standen die Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit sowie AHV 21 im Zentrum. Es folgte der Lockdown, der die essenziellen Berufe in den Mittelpunkt stellte. In der Schweiz sind drei Viertel der 708'000 Arbeitsplätze, die dem Virus am stärksten ausgesetzt waren und auf die die Gesellschaft nicht verzichten kann, von Frauen besetzt: Der Gesundheitsbereich stand an vorderster Front. Seit Beginn der Pandemie haben wir gefordert, dass schwangere Frauen als besonders gefährdete Personen anerkannt werden. Aber erst im August 2020, also zum Zeitpunkt, zu welchem die Liste der gefährdeten Personen keine Rechtsgültigkeit mehr hatte, anerkannte das BAG, dass schwangere Frauen gefährdet sind.
- Im Hinblick auf den 14. Juni 2020 erarbeitete die Verbandskommission Frauen Überlegungen und Forderungen in acht Punkten, ausgehend von der Feststellung, die die Pandemie deutlich gemacht hat: Die essenziellen Berufe werden mehrheitlich von Arbeitnehmerinnen besetzt, deren Arbeitsbedingungen beschwerlich und deren Löhne zu niedrig sind. Für die VPOD-Frauen ist es notwendig, die Perspektive zu wechseln und nicht den Profit, sondern unser Leben in den Mittelpunkt der Gesellschaft zu stellen.

nérations ont manifesté côte à côte. Une vague de solidarité qui a vu les femmes unir leur voix, souvent dans une émotion profonde, et dans un élan de sororité rarement vu.

Juste après le 14 juin, le Conseil fédéral annoncé AVS 21, ce qui a été ressenti comme une gifle par la majorité des travailleuses. Entre juillet 2019 et jusqu'à la votation du 25 septembre 2022, le combat contre l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes a été une des priorités de la commission fédérative des femmes et de ses secrétaires.

En 2020 : coup de frein

- L'élan de la grève féministe freiné par la pandémie, en particulier le 8 mars a dû être redimensionné. Au niveau des thèmes, le travail domestique, éducatif et de soins, ainsi que AVS 21 ont été au centre. Suivra le semi-confinement, qui mettra en évidence les métiers essentiels. En Suisse, les femmes occupent les trois quarts des 708'000 emplois les plus exposés au virus et dont la société ne peut pas se passer: le secteur de la santé est en première ligne. Depuis le début de la pandémie, nous avons exigé que les femmes enceintes soient reconnues comme personnes à risque. Mais ce ne sera qu'en août 2020, soit au moment où l'Ordonnance sur les personnes vulnérables est abrogée, que l'OFSP reconnaît que les femmes enceintes sont vulnérables.
- En vue du 14 juin 2020, la Commission fédérative des femmes élabore une réflexion et des revendications en huit points à partir du constat que la pandémie a mis en évidence: les métiers essentiels sont en majorité occupés par des travailleuses dont les conditions de travail sont pénibles et les salaires trop bas. Pour les femmes du

- Am 1. Juli trat die Revision des Gleichstellungsgesetzes in Kraft: Der VPOD kritisiert die Massnahmen, die minimalistisch sind und die wahrscheinlich kaum Auswirkungen auf die Reallöhne der Frauen haben werden.
- 2020 war auch durch den Kampf gegen AHV 21 geprägt. Für uns kommt es nicht in Frage, die Gleichstellung zu instrumentalisieren, um den Arbeitnehmerinnen eine unsoziale Massnahme aufzuzwingen, die in erster Linie Arbeitnehmerinnen mit beschwerlichen Berufen, prekären Arbeitsbedingungen, Teilzeitarbeit und niedrigen Löhnen treffen wird.

2021: Feministische Offensive

Trotz der Pandemie, die sich in unserem Leben festsetzte und unsere gewerkschaftlichen Aktivitäten und Aktionen behinderte, hielt die feministische Mobilisierung stand und konsolidierte sich in einer Bewegung über einen längeren Zeitraum. Als Gewerkschafterinnen setzten wir unser Engagement in den Kollektiven des feministischen Streiks fort, die sich mittlerweile weiterentwickelt haben und insbesondere gegenüber den Gewerkschaften autonom geworden sind.

- *2021 war ein Jubiläumsjahr:* Es sind gerade einmal 50 Jahre vergangen, seit Frauen in der Schweiz das Stimmrecht erhalten haben. 2021 ist auch der 40. Jahrestag der Verankerung des Gleichstellungsgrundsatzes in der Bundesverfassung, der 30. Jahrestag des ersten Frauenstreiks und der 25. Jahrestag der Einführung des Gleichstellungsgesetzes. Diese Jahrestage eigneten sich gut, um eine gemischte Bilanz zu ziehen: Während die Gleichstellung in den Köpfen vorangeschritten ist, der 14. Juni 2019 viel aufwirbelte und die feministische Debatte in der Gesellschaft und sogar in der parlamentarischen und institutionellen Politik verankert wurde, ist die konkrete Gleichstellung, die das Leben aller Frauen verändern und die Diskriminierung von LGBTIQ+-Personen beseitigt, noch nicht

SSP, il est nécessaire de changer de perspective et de mettre non pas les profits, mais nos vies au centre de la société.

- Le 1^{er} juillet 2020, la révision de la Loi sur l'égalité est entrée en vigueur: le SSP critique des mesures qui sont minimalistes et qui auront peu d'impact sur les salaires réels des femmes.
- 2020 a été aussi marqué par le combat contre AVS 21. Pour nous, il n'est pas question d'instrumentaliser l'égalité pour imposer aux travailleuses une mesure antisociale, qui va impacter en premier les salariées qui ont des métiers pénibles, des conditions de travail précaires, des temps partiels et des salaires bas.

2021: offensive féministe

Malgré la pandémie qui s'installe dans nos vies et qui entrave nos activités et actions syndicales, la mobilisation féministe résiste et se consolide dans un mouvement dans la durée. En tant que femmes syndicalistes, nous continuons notre engagement dans les collectifs de la grève féministe, qui ont entre-temps évolué et pris leur autonomie, notamment par rapport aux syndicats.

- *Année jubilaire:* les 50 ans du droit de vote, les 40 ans de l'inscription du principe de l'égalité dans la Constitution fédérale, les 30 ans de la première grève des femmes et les 25 ans de l'introduction de la Loi sur l'égalité. Ces anniversaires sont propices à faire un bilan contrasté: si l'égalité a progressé dans les esprits, si le 14 juin 2019 a donné un gros coup de pied dans la fourmilière et permis au débat féministe de s'ancrer dans la société et même dans la politique parlementaire et institutionnelle, l'égalité concrète, celle qui doit changer la vie de toutes les femmes, celle qui doit anéantir la discrimination des personnes LGBTIQ+, n'est pas encore acquise. Pire,

erreicht. Schlimmer noch, wir erleben ein geschmackloses Schauspiel, in dem auf drei Schritte nach vorne zwei zurück erfolgen: So wurde der Vaterschaftsurlaub eingeführt, aber Arbeitnehmerinnen müssen jetzt unter dem Vorwand der Gleichstellung ein Jahr länger arbeiten. Mobilisierungen: 8. März, 1. Mai, 14. Juni: Jedes Ereignis wurde genutzt, um unseren Widerstand gegen AHV 21 zu zeigen. In der Westschweiz produzierte und verteilte der VPOD 31'000 Flyer, 25'000 Badges und 25'000 Aufkleber. Wir waren auch in den sozialen Netzwerken und in der VPOD-Zeitung «Services publics» sehr aktiv und erklärten unermüdlich die Gründe für unseren Widerstand gegen AHV 21. Marie-Odile Heim, Mitglied der Verbandskommission Frauen, sowie Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin des VPOD, sprachen auf dem Bundesplatz für den VPOD.

- *Der 14. SGB-Frauenkongress* hat am 12./13. November 2021 in Bern stattgefunden: Die Delegierten beschlossen, für den 14. Juni 2023 einen neuen feministischen Streik auszurufen. Der Kongress will auch bei der Gewerkschaftsbewegung eine feministische Wende durchsetzen. Die Delegierten verabschiedeten eine Charta, die die Richtlinien für eine feministische Gewerkschaftsorganisation und -aktion festlegt.

2022: NEIN zu AHV 21

- Die Frauen des VPOD haben sich in der Kampagne gegen AHV 21 engagiert, zunächst mit der Unterschriftensammlung: Am 25. März wurden 150'000 Unterschriften bei der Bundeskanzlei eingereicht, dreimal mehr als nötig. Die Aktivistinnen des VPOD waren sehr präsent. Die Kampagne war intensiv, besonders in der Westschweiz: Obwohl die Mehrheit der Frauen mit NEIN stimmte, wurde die Reform mit einer Handvoll Stimmen Mehrheit durchgesetzt. Während der Kampagne wurden den Frauen viele Versprechungen über die Verbesserung ihrer Renten, insbe-

nous assistons à un ballet de mauvais goût qui fait trois pas en avant et deux pas en arrière: ainsi, on adopte le congé paternité, mais on impose aux travailleuses de bosser une année de plus en prétextant l'égalité. – Mobilisations: 8 mars, 1^{er} mai, 14 juin 2021: chaque événement est mis à profit pour montrer notre opposition à AVS 21. Le 18 septembre 2021 une manifestation nationale contre AVS 21 est organisée à Berne par l'USS. Elle réunit 15'000 personnes. Les femmes du SSP se mobilisent très fortement. En Suisse romande, le SSP produit et distribue 31'000 flyers, 25'000 badges et 25'000 autocollants. Nous sommes aussi très actives sur les réseaux sociaux et dans «Services publics», expliquant sans relâche les raisons de notre opposition à AVS 21. Marie-Odile Heim, membre de la Commission fédérative des femmes, ainsi que Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP, prennent la parole sur la Place fédérale pour le SSP.

- *14^{ème} Congrès des femmes de l'USS* – Berne, les 12 et 13 novembre: les déléguées décident de lancer une nouvelle grève féministe pour le 14 juin 2023. Le congrès veut aussi imposer au mouvement syndical un tournant féministe. Les déléguées ont adopté une charte établissant les lignes directrices d'une organisation et d'une action syndicales féministes.

2022 : AVS 21 c'est non

- Les femmes du SSP s'engage dans la campagne contre AVS 21, avec d'abord, la récolte des signatures: le 25 mars, 150'000 signatures sont déposées à la Chancellerie fédérale, trois fois plus que nécessaire. Les militantes du SSP sont très présentes. La campagne sera intense, particulièrement en Suisse romande: pourtant, si la majorité des femmes votent non, la ré-

sondere der zweiten Säule, gemacht, die mit der BVG-21-Reform nicht eingehalten wurden.

- Der 8. März 2022 war von dezentralen Mobilisierungen geprägt. Die VPOD-Frauen konzentrierten sich in ihrer Intervention auf das Referendum gegen AHV 21. Am 14. Juni 2022 gingen erneut 50'000 Frauen und solidarische Menschen für die Gleichstellung auf die Strasse. Nach der Pandemie blieb die Frauenbewegung lebendig und die Mobilisierung am 14. Juni war ein Erfolg, der die feministische Streikbewegung zur stärksten sozialen Bewegung des Landes machte, mit einer starken Mobilisierungsfähigkeit, in einer Mischung aus verschiedenen Altersgruppen und sozialen Hintergründen. In diesem Kontext waren die Gewerkschaftsfrauen erneut sehr präsent, sowohl beim Widerstand gegen AHV 21 als auch bei der notwendigen Aufwertung von Frauenberufen. Denn nach der mündlichen Anerkennung, die während der Pandemie erreicht wurde, folgten die Taten weder bei den Löhnen noch bei den Arbeitsbedingungen. Im Gegenteil, die Spannungen sind in vielen Bereichen gross, insbesondere im Gesundheitswesen, aber auch in der Kinderbetreuung und im Bildungswesen. Der Personalmangel, das Ausscheiden von ausgebrannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die immer noch unzureichenden finanziellen Mittel führen dazu, dass die Arbeit immer beschwerlicher wird und häufig dazu führt, dass der Sinn der geleisteten Arbeit verloren geht.
- Die Verbandskonferenz Frauen fand am 11. und 12. November in Biel statt. 100 Delegierte aus der ganzen Schweiz diskutierten darüber, wie und warum ein neuer feministischer Streik organisiert werden sollte sowie über die Notwendigkeit, die gewerkschaftliche Organisation zu stärken, um die Rechte der Arbeitnehmerinnen im Alltag besser verteidigen zu können. Denn auch wenn die Pandemie den Wert der Ar-

forme s'impose pour une poignée de voix. Durant la campagne, beaucoup de promesses sont faites aux femmes sur l'amélioration de leurs rentes, notamment du 2^e pilier, promesses que la réforme de la LPP 21 n'a pas tenues.

- Le 8 mars 2022 a été marqué par des mobilisations décentralisées. Les femmes du SSP ont axé leur intervention sur le référendum contre AVS 21. Le 14 juin 2022, 50'000 femmes et personnes solidaires se mobilisent de nouveau dans la rue pour l'égalité. Après la pandémie, le mouvement féministe reste vivace et la mobilisation du 14 juin est un succès, qui fait du mouvement de la grève féministe le plus fort mouvement social du pays, avec une forte capacité de mobilisation, dans un mélange d'âge et de milieux sociaux. Dans ce contexte, les femmes syndicalistes ont été encore une fois très présentes, tant sur l'opposition à AVS 21 que sur la nécessaire valorisation des métiers féminins. En effet, après la reconnaissance verbale obtenue pendant la pandémie, les faits n'ont suivi ni au niveau des salaires ni au niveau des conditions de travail. Au contraire, les tensions sont fortes dans nombre de secteurs, notamment dans la santé, mais aussi dans l'accueil de l'enfance et dans l'enseignement. La pénurie de personnel, le départ de celles qui se sont épuisées, des moyens financiers toujours insuffisants font que la pénibilité du travail ne fait que croître et aboutit souvent à une perte de sens du travail accompli.
- La Conférence fédérative des femmes s'est tenue les 11 et 12 novembre à Bienne. 100 déléguées de toute la Suisse ont débattu de comment et pourquoi organiser une nouvelle grève féministe, ainsi que de la nécessité de renforcer l'organisation syndicale pour

beitnehmerinnen an vorderster Front anerkannt hat, war die Rückkehr zur Normalität brutal: Alle Versprechungen wurden vergessen, die Beschwerlichkeit der Arbeit hat den Personalmangel verschärft, der wiederum die Beschwerlichkeit der Arbeit noch weiter verschärft. Die feminisierten Bereiche der Arbeitswelt sind von diesem Phänomen sehr stark betroffen. Zudem werden die ohnehin schon niedrigen Löhne durch die Inflation und die steigenden Krankenkassenprämien beschnitten und das Rentenalter wurde um ein Jahr erhöht. Die Wut wächst: Die Frauen des VPOD wollen eine Gleichheit der 99% und einen Paradigmenwechsel: Unser Leben muss vor den Profiten einer kleinen Minderheit stehen! Gestärkt durch diese Wut haben sich die Delegierten mit Enthusiasmus auf den Weg zu einem neuen feministischen Streik gemacht.

Verbandskommission Frauen und Sekretariat

Die Verbandskommission Frauen trifft sich viermal im Jahr. Trotz der Pandemie wurde der Rhythmus beibehalten. Die Kommission wird von Rachel Vuagniaux geleitet, die an der Verbandskonferenz Frauen für vier Jahre als Präsidentin der Kommission wiedergewählt wurde. Als Mitglieder gewählt wurden: Valérie Borloz, Waadt, Marion Bugerowski, Zentralschweiz, Nadège Evans, Waadt, Marie-Odile Heim, Waadt, Felicitas Kaup, Freiburg, Martha Marx, Basel, Anne Michel, Genf, Jolanda Nyfeler, Zürich, Magdalena Rosende, Waadt, Alexandra Rohn, Solothurn/Aargau, Luna Sparti, Neuenburg.

Im Zentralsekretariat sind 100 Stellenprozente für die Frauenarbeit vorgesehen. Die 50%-Stelle für die Westschweiz wird von Michela Bovolenta besetzt. In der Deutschschweiz trat Christine Flitner per 31.01.2021 in den Ruhestand. Sie wurde durch Natascha Wey ersetzt, und während deren Mutterschaftsurlaub wurde die Vertretung durch Julia Maisenbacher sichergestellt. Ab Oktober 2022 wurde diese 50%-Stelle

mieux défendre au quotidien les droits des travailleuses. En effet, si la pandémie a adoubié les travailleuses en première ligne, le retour à la normal a été brutal: toutes les promesses ont été oubliées, la pénibilité du travail a aggravé la pénurie de personnel, qui aggrave à son tour la pénibilité du travail. Les secteurs féminisés sont très fortement impactés par ce phénomène. De plus, les salaires déjà bas sont rognés par l'inflation et la hausse des primes maladie, et l'âge de la retraite est désormais augmenté d'une année. La colère gronde: les femmes du SSP veut une égalité des 99% et un changement de paradigme: nos vies doivent passer avant leurs profits! C'est fortes de cette colère que les déléguées sont réparties avec enthousiasme vers une nouvelle grève féministe.

Commission fédérative et secrétariat

La commission se réunit 4 fois par an. Malgré la pandémie, le rythme a été maintenu. La commission est présidée par Rachel Vuagniaux qui a été réélue pour 4 ans lors de la Conférence fédérative des femmes. Sont membres élues: Valérie Borloz, Vaud, Marion Bugerowski, Suisse centrale, Nadège Evans, Vaud, Marie-Odile Heim, Vaud, Felicitas Kaup, Fribourg, Marta Marx, Bâle, Anne Michel, Genève, Jolanda Nyfeler, Zurich, Magdalena Rosende, Vaud, Alexandra Rohn, Soleure/Argovie, Luna Sparti, Neuchâtel.

Le Secrétariat central compte un poste à 100% pour les femmes. En Suisse romande, un poste à 50% est occupé par Michela Bovolenta. En Suisse alémanique, Christine Flitner a pris sa retraite le 31.01.2021. Elle a été remplacée par Natascha Wey. Et pendant le congé maternité de cette dernière, le remplacement a été assuré par Julia Maisenbacher. Depuis octobre 2022, le poste a été repris par Xenia Wassi-

von Xenia Wassihun übernommen. Zwischen Januar und Juni 2019 wurde das Zentralsekretariat mit zwei befristeten Arbeitsverträgen zu 50% von Marine Ehemann in der Westschweiz und von Vanessa Salamanca in der Deutschschweiz verstärkt.

Bericht «Frauen und Männer im VPOD»

Die Frauensekretärinnen haben auch den Auftrag, alle zwei Jahren den Bericht «Frauen und Männer im VPOD» zu verfassen. 2022 wurde eine neue Ausgabe dieses Berichts verfasst. Zusammenfassend lässt sich Folgendes feststellen:

- Der Anteil der Frauen an der Belegschaft des SSP stieg weiter an. Im Jahr 2021 lag er bei 57,5%, gegenüber 56% Ende 2018
- Nach einem leichten Rückgang hat sich die Zahl der Frauen bei rund 19'000 Mitgliedern stabilisiert, während die Zahl der Männer von rund 15'000 auf 14'000 gesunken ist, was einem Mitgliederverlust von 7 % entspricht. Dieser Unterschied lässt sich nicht allein durch den Anstieg der Frauenbeschäftigung im öffentlichen Dienst erklären: Er ist auch das Ergebnis feministischer Aktivitäten, insbesondere des Streiks am 14. Juni 2019;
- Der Anteil der Frauen in den Gremien ist insgesamt immer noch niedriger als ihr Anteil an der Belegschaft;
- Die Kongresse 2003 und 2007 hatten Massnahmen ergriffen, um die Frauenarbeit in den Regionen zu stärken. Zum ersten Mal hat dieser Bericht diesen Punkt berücksichtigt und vergleicht die Anzahl der Vollzeitäquivalente mit den Stellenprozenten, die der Frauenarbeit zugewiesen sind. Das Ergebnis ist wenig erfreulich: Die Mittel, die für die feministische Arbeit in den Regionen bewilligt werden, sind immer noch deutlich ungenügend, und oft beruht die feministische Arbeit des VPOD auf dem guten Willen, dem Interesse und dem freiwilligen Engagement der Sekretärinnen.

Entre janvier et juin 2019, le Secrétariat central a été renforcé par deux CDD à 50% en les personnes de Marine Ehemann en Suisse romande et Vanessa Salamanca en Suisse alémanique.

Rapport «Femmes + Hommes au SSP»

Les secrétaires femmes ont aussi la charge de la rédaction tous les deux ans du Rapport «Femmes et Hommes au SSP». En 2022, nous avons rédigé le nouveau rapport. En résumé, on constate les points suivants :

- La part des femmes au sein des effectifs du SSP continue de croître. En 2021, elle est de 57,5% contre 56% à la fin de l'année 2018
- Après un léger fléchissement, le nombre de femmes s'est stabilisé à environ 19'000 membres, alors que le nombre d'hommes a passé d'environ 15'000 à 14'000, soit une perte de 7% des effectifs. Cette différence ne peut s'expliquer que par la croissance de l'emploi féminin dans les services publics: elle est aussi le résultat de l'activité féministe, notamment de la grève du 14 juin 2019 ;
- La part de femmes dans les organes reste globalement inférieure à leur part dans les effectifs.
- Les Congrès de 2003 et 2007 avaient pris des mesures pour renforcer le travail femmes dans les régions. Pour la première fois, ce rapport a pris en compte ce point et compare le nombre d'équivalents plein temps avec les pourcentages de poste attribués au travail femmes. Le constat est peu réjouissant: les moyens octroyés pour le travail féministe dans les régions restent nettement insuffisants et souvent l'action féministe du SSP repose sur la bonne volonté, l'intérêt et la force militante des secrétaires.

Kinderbetreuung

Traditionell befasst sich die Frauenkommission auch mit dem Dossier Kinderbetreuung, ein Bereich, der nicht als Verbandskommission organisiert ist. Derzeit sind die für dieses Dossier zuständigen Sekretärinnen Michela Bovolenta, Zentralsekretärin, und Natascha Wey, Generalsekretärin.

Nach wie vor wird die Kinderbetreuung vor allem aus der Perspektive gesehen, dass diese den Müttern ermöglichen soll, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Das überwiegend weibliche Personal der Kinderbetreuungseinrichtungen sehnt sich jedoch nach einer echten Anerkennung ihres Berufs und der Integration der Kinderbetreuung in den öffentlichen Dienst. Mit einer pädagogischen Vision, die das Kind in den Mittelpunkt stellt und das inzwischen überholte Konzept des «Hütens» hinter sich lässt:

- Im Jahr 2020 hat die Pandemie die systemische Bedeutung des Bereichs der familienergänzenden Kinderbetreuung hervorgehoben, ohne den Gesellschaft und Wirtschaft nicht funktionieren können. Einmal mehr fehlte es diesem Bereich jedoch an Aufmerksamkeit und Unterstützung. Während das Parlament dem Luftfahrtbereich zwei Milliarden Franken an Unterstützung gewährte, wollte es die Unterstützung für Kinderbetreuungseinrichtungen von 100 auf 65 Millionen kürzen. Katharina Prelicz-Huber reichte eine parlamentarische Initiative ein, um diese Kürzung zu bekämpfen. Der VPOD hat zudem eine Stellungnahme zum Gesundheitsschutz in Kinderbetreuungseinrichtungen mit zehn Forderungen ausgearbeitet. Am 26. September 2020 nahm der VPOD an einer Demonstration des Kinderbetreuungsbereichs in Zürich teil.
- 2021 hat der VPOD zuerst in der Deutschschweiz und dann in der Westschweiz eine Umfrage zu den Arbeitsbedingungen des Personals lanciert. In der Westschweiz antworteten mehr als 450 Personen darauf. Die Ergebnisse zeigen einen Bereich,

Accueil de l'enfance

Historiquement, la commission des femmes s'occupe aussi du dossier de l'accueil des enfants, qui n'est pas organisé en commission fédérative. Actuellement, les secrétaires responsables du dossier sont Michela Bovolenta, secrétaire centrale, et Natascha Wey, secrétaire générale.

La vision d'un accueil de l'enfance qui doit permettre aux mères de poursuivre une activité professionnelle reste prégnante. Or, le personnel de l'accueil de l'enfance, majoritairement féminin, aspire à la reconnaissance de son métier et à l'intégration de l'accueil de l'enfance dans le service public, dans une vision pédagogique qui met au centre l'enfant et qui laisse derrière lui le concept de «garde» désormais dépassé.

- En 2020, la pandémie a mis en évidence l'importance systémique du secteur de l'accueil extrafamilial, sans lequel la société et l'économie ne peuvent fonctionner. Une fois de plus, ce secteur a pourtant manqué d'attention et de soutien. Alors qu'il a octroyé deux milliards de francs d'aide au secteur aérien, le Parlement a voulu réduire l'aide aux structures d'accueil pour les enfants de 100 à 65 millions. Katharina Prelicz-Huber a déposé une initiative parlementaire pour combattre cette réduction. Le SSP a aussi élaboré une prise de position sur la situation sanitaire dans les structures d'accueil avec dix revendications. Le 26 septembre 2020, le SSP a participé à une manifestation du secteur de l'accueil de l'enfance à Zurich.
- En 2021, le SSP a lancé, d'abord en Suisse alémanique puis en Suisse romande, une enquête sur les conditions de travail du personnel. En Suisse romande, plus de 450 personnes y ont répondu. Les résultats montrent un secteur qui souffre d'une sous-valorisation et d'une sous-évaluation de la pénibilité du travail.

der unter einer zu geringen Wertschätzung und einer Unterbewertung der Beschwerlichkeit der Arbeit leidet.

- 2022: Vorbereitung einer neuen Broschüre und einer Initiative für Kindertagesstätten.

Vorschulische Kinderbetreuung Deutschschweiz

- Das Personal in der vorschulischen Kinderbetreuung war von der Corona-Pandemie besonders betroffen. Zu Beginn der Pandemie, als Schulen, Geschäfte und Restaurants geschlossen wurden, entschied der Bundesrat aktiv, die Kindertagesstätten geöffnet zu lassen. Das Personal in diesem Bereich wurde jedoch weitgehend sich selbst überlassen. Ohne Schutzmassnahmen und mit der unmöglichen Situation konfrontiert, Kleinkinder auf Abstand zu halten, war das Kita-Personal gefordert, das Beste aus der Situation zu machen. Doch statt Anerkennung und Dank für diesen Rieseneffort, musste der VPOD gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband Kibesuisse und sogar dafür kämpfen, dass die Kitas für ihre Ausfälle auch entschädigt wurden und die Angestellten nicht um ihre Anstellungen fürchten mussten.
- Die fehlende Anerkennung für den Beruf und die Arbeit in der vorschulischen Kinderbetreuung hat einige VPOD-Mitglieder dazu bewegt, sich überregional zu diesen Fragen auszutauschen. In den Jahren 2021/2022 fanden mehrere Deutschschweizer Vernetzungssitzungen statt, an denen die Broschüre zur vorschulischen Kinderbetreuung überarbeitet wurde und ein Positionspapier zur lancierten SP-Initiative für eine bezahlbare Kinderbetreuung verabschiedet wurde. Ziel ist es, in den kommenden Jahren einen nationalen Gipfel zur Kinderbetreuung zu organisieren.

- 2022: préparation d'une nouvelle brochure et initiative pour les crèches.

Accueil préscolaire de l'enfance en Suisse alémanique

- Le personnel de l'accueil préscolaire a été particulièrement touché par la pandémie de Covid-19. Au début de la pandémie, alors que les écoles, les magasins et les restaurants étaient fermés, le Conseil fédéral a activement décidé de laisser les lieux d'accueil de jour ouverts. Le personnel de ce secteur a toutefois été largement laissé à lui-même. Sans mesures de protection et confronté à l'impossibilité de tenir les enfants en bas âge à distance, le personnel des lieux d'accueil de l'enfance a été appelé à tirer le meilleur parti de la situation. Mais au lieu d'être reconnu et remercié pour cet énorme effort, le SSP a dû se battre avec l'association patronale Kibesuisse pour que les lieux d'accueil de jour pour enfants soient indemnisés pour leurs pertes de recettes et pour que les employés-e-s ne doivent pas craindre de perdre leur emploi.
- Le manque de reconnaissance de la profession et du travail dans le domaine l'accueil préscolaire a incité certains membres du SSP à échanger leurs points de vue sur ces questions au niveau interrégional. Plusieurs séances de réseautage en Suisse alémanique ont eu lieu en 2021/2022, au cours desquelles la brochure sur l'accueil préscolaire des enfants a été révisée et une prise de position sur l'initiative lancée par le PS pour des structures d'accueil abordables a été adoptée. L'objectif est d'organiser un sommet national sur l'accueil des enfants dans les années à venir.

Gesundheit

Zwischen Januar 2019 Dezember 2022 trafen sich die Mitglieder der Gesundheitskommission zu 12 Sitzungen: 2 Sitzungen im Jahr 2019, das ein VPOD-Kongressjahr war; 2 Sitzungen im Jahr 2020 sowie je 4 Sitzungen in den Jahren 2021 und 2022. Aufgrund der Covid-Pandemie fanden die Sitzungen ab 2021 zur Hälfte per ZOOM statt. Diese Form der Organisation wird auf Wunsch von Kommissionsmitgliedern und Regionalsekretär:innen auch künftig beibehalten.

Im März 2019 fand die Verbandskonferenz Gesundheit in Solothurn statt. Rund 120 Personen tauschten sich aus zu den Themen «Ambulant vor Stationär», Arbeitsgesetz, Finanzierung des Gesundheitswesens inklusive der Gesetzesvorlage EFAS sowie zum Frauenstreik 2019. Zu EFAS und zum Arbeitsgesetz wurden Resolutionen verabschiedet.

Die Gesundheitskommission bzw. -konferenz reichte am VPOD-Kongress 2019 drei Anträge ein, darunter den Antrag zur Referendumsergreifung bei einem Ja des Parlaments zu einer neuen Pflegefinanzierung (EFAS) und einem gleichzeitigen Machtausbau der Krankenkassen. Dieses Geschäft wurde vom Kongress angenommen wie auch der Antrag, eine Kampagne zur Stärkung des Arbeitsgesetzes unter dem Dach des SGB anzustossen. Letzteres konnte aufgrund der Pandemie nicht realisiert werden.

Bezüglich der Vorlage «EFAS» ist es so, dass eine Annahme durch das Parlament eine starke Machtverschiebung weg von den Kantonen zu den Krankenkassen bedeuten würde. Diese «Privatisierung des Gesundheitswesens durch die Hintertüre» würde unserer Meinung nach den Druck auf das Gesundheitspersonal noch mehr erhöhen, da eine demokratische Kontrolle komplett wegfallen und das Gesundheitspersonal nur noch als reiner Kostenfaktor wahrgenommen werden

Secteur de la santé

Entre janvier 2019 et décembre 2022, les membres de la Commission fédérative du secteur santé se sont réunis à 12 reprises: 2 séances ont eu lieu en 2019, année du dernier Congrès SSP; 2 séances se sont tenues en 2020, ainsi que 4 séances en 2021 et 4 séances en 2022. En raison de la pandémie liée au Covid-19, la moitié des séances se sont tenues de manière virtuelle (visioconférences Zoom) à partir de 2021. A la demande des membres de la commission fédérative et des secrétaires de région, cette manière de s'organiser sera maintenue à l'avenir.

En mars 2019 s'est déroulée la Conférence fédérative du secteur de la santé à Soleure. Près de 120 personnes ont échangé leurs vues sur des thèmes tels que «L'ambulatoire avant le stationnaire», la Loi sur le travail, le financement du système de la santé, y compris le projet de loi EFAS, ainsi que la grève des femmes 2019. Des résolutions ont été adoptées sur le projet EFAS et sur la Loi sur le travail.

La Commission fédérative du secteur santé, par le biais de la Conférence fédérative du secteur santé, a soumis trois propositions au Congrès SSP 2019, dont une proposition demandant le lancement du référendum si le Parlement dit Oui à un nouveau système de financement des soins (EFAS) et simultanément à l'octroi d'un pouvoir encore plus important aux caisses d'assurance-maladie. Cette proposition a été acceptée par le Congrès, ainsi qu'une autre proposition concernant le lancement d'une campagne sous l'égide de l'USS pour le renforcement de la Loi sur le travail. Ce projet n'a pas pu être réalisé en raison de la pandémie.

Concernant le projet «EFAS», le Parlement pourrait mettre au net ce projet et l'adopter. Selon l'état actuel des discussions, cela signifierait un transfert important de pouvoir des cantons vers les caisses maladie. Cette « pri-

würde. Der VPOD würde in diesem Fall das Referendum ergreifen.

Am 31. Dezember 2022 zählte die Verbandskommission Gesundheit 24 Mitglieder.

Entwicklung der Mitgliederzahlen im Gesundheitsbereich

Der VPOD weist einen negativen Wachstumstrend im Gesundheitsbereich auf. Dies ist auch der Pandemie geschuldet. Gleichzeitig ist es ein deutliches Zeichen dafür, dass unsere bisherigen Bestrebungen bei der Mitgliedererwerbung nicht ausreichen. So zeigt sich etwa im Zusammenhang mit Personen in Ausbildung, dass viele wieder austreten, sobald sie ins Berufsleben einsteigen und mit deutlich höheren Mitgliederbeiträgen konfrontiert sind.

Die verstärkte Unterstützung der Regionen bei Kampagnen und Mobilisierungen wie auch ein umfassendes internes Weiterbildungsangebot etwa im betrieblichen Aufbau von Gruppen sollen den Trend mittel- und langfristig wieder umkehren.

Wichtige Vorträge während Kommissionssitzungen

September 2019

Gewerkschaftliches Streik- und Zugangsrecht – Input von Christian Dandrès, Jurist, Nationalrat und VPOD-Vertrauensanwalt

Januar 2020

10 Jahre DRG – Präsentation von Pierre-Yves Maillard, Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB

Januar 2022

Präsentation von Buurtzorg – Bereits an der letzten Gesundheitskonferenz war geplant gewesen, das interessante niederländische Spitex-Modell «Buurtzorg» zu präsentieren. Wegen Krankheit fiel dieser Input damals jedoch ins Wasser. Aufgrund der Pandemie

vatisation du système de santé par la petite porte» augmenterait à notre avis encore plus la pression sur le personnel de santé, car le contrôle démocratique disparaîtrait complètement et le personnel de la santé serait dorénavant perçu comme un simple facteur de coûts. Dans ce cas, le SSP lancerait le référendum. Des discussions en ce sens sont également en cours à l'USS.

Au 31 décembre 2022, la Commission fédérative du secteur santé comptait 24 membres.

Aperçu de l'évolution de l'effectif des membres dans le secteur de la santé

Le SSP affiche une tendance négative en matière d'évolution des effectifs dans le secteur de la santé, ce qui est également dû à la pandémie. En même temps, c'est un signe clair que les efforts que nous avons déployés jusqu'à présent pour recruter des membres ne suffisent pas. On constate par exemple, en ce qui concerne les personnes en formation, que beaucoup d'entre elles quittent le syndicat dès qu'elles entrent dans la vie active et sont confrontées à des cotisations de membres nettement plus élevées. Le soutien renforcé des régions lors des campagnes et des mobilisations ainsi qu'une offre de formation continue complète, par exemple dans la construction de groupes au sein des établissements/services, devraient permettre d'inverser cette tendance à moyen et à long terme.

Présentations importantes lors des séances de la commission

Septembre 2019

Droit de grève et d'accès aux bâtiments pour les syndicats – exposé de Christian Dandrès, juriste, conseiller national et avocat-conseil du SSP.

konnten wir keine grössere Veranstaltung planen. Deshalb präsentierten wir das Modell schliesslich per Zoom in der Gesundheitskommission.

Pandemie und VPOD-Forderungen

Anfang 2020 erreichen Infektionen mit COVID-19 die Schweiz. Ziemlich schnell wird von unserer Gewerkschaft im Zusammenhang mit dem Mangel an Schutzmaterial Alarm geschlagen.

Am 17. März veröffentlicht unsere Gewerkschaft ihre erste nationale Medienmitteilung dazu und ihre Hauptforderungen zum Schutz der Gesundheit des Personals: Einhaltung des Arbeitsgesetzes, Monitoring der Überstunden, Entschädigungen für Überstunden, erhöhter Schutz für gefährdete Personen, einschliesslich der über 60-jährigen.

21. März 2020, Beschluss des Bundesrats: erste Massnahme des Bundesrates für den Pflegebereich: Aufhebung der Schutzbestimmungen des Arbeitsgesetzes für das Spitalpersonal. Die gesetzlichen Beschränkungen, die eine Arbeit von bis zu 50 Stunden erlauben, werden einfach ausser Kraft gesetzt. Der VPOD appelliert an die Bevölkerung: Es nützt nichts, zu klatschen, wenn gleichzeitig die elementarsten Rechte abgeschafft werden. 60'000 Unterschriften werden in vier Tagen gesammelt. Offener Brief des VPOD an den Bundesrat, in dem er Folgendes anprangert: fehlendes Material, fehlende Koordination, fehlender Schutz für gefährdete Personen. Wir fordern das Recht auf Lohn für die Arbeitnehmer:innen, die sich im Lockdown befinden (das war für die Arbeitgeber nicht selbstverständlich!).

April 2020, Forderung, gefährdetem Personal und schwangeren Frauen sicheren Schutz zu gewähren, mit dem Recht auf Homeoffice, wenn möglich.

Janvier 2020

10 années d'application des DRG et de la concurrence entre les hôpitaux – Présentation de Pierre-Yves Maillard, président de l'Union syndicale suisse (USS).

Janvier 2022

Présentation du modèle Buurtzorg. Lors de la dernière Conférence fédérative du secteur santé, il était déjà prévu de présenter le modèle hollandais d'aide et des soins à domicile intéressant intitulé «Buurtzorg». Cette présentation n'avait pas pu se faire pour cause de maladie. Et à cause de la pandémie, nous n'avons pas pu planifier des événements de taille plus importante. C'est pourquoi nous avons présenté ce modèle à la commission fédérative du secteur santé dans le cadre d'une séance organisée par visioconférence Zoom.

Pandémie et revendications SSP

Début 2020, les infections au COVID-19 arrivent en Suisse. Assez rapidement, l'alerte est donnée par notre syndicat en lien avec le manque de matériel de protection.

Le 17 mars, notre syndicat sort son 1^{er} communiqué de presse national et ses revendications principales pour protéger la santé des personnels: respect de la Loi sur le travail, surveillance des heures supplémentaires, indemnités pour les heures supplémentaires, protection accrue pour les personnes vulnérables, dont les plus de 60 ans.

21 mars 2020, décision du Conseil fédéral: première action du Conseil fédéral pour le secteur des soins: annulation des protections de la Loi sur le travail pour les personnels hospitalier. Les limites de la loi qui autorisent le travail jusqu'à 50 heures sont simplement annulées.

Le SSP lance un appel à la population: rien ne sert d'applaudir si en même temps, les droits les plus élémentaires sont supprimés. 60'000

Erstmalige Beantragung einer COVID-Prämie durch den VPOD.

1. Mai 2020: Der VPOD fordert, dass das Personal in Alters- und Pflegeheimen den «Prix Courage» erhält: Dieses Personal ist dasjenige, das aufgrund mangelnder Ausbildung und Schutzausrüstung grossen Risiken ausgesetzt war.

12. Mai 2020: Der VPOD fordert eine COVID-Prämie für das Personal, das an vorderster Front arbeitet, sowie Massnahmen für eine starke öffentliche Gesundheitsversorgung.

Zahlreiche Interventionen bei Arbeitgebern, Behörden und in den Medien über Monate hinweg...

Gründung des Bündnisses Gesundheitspersonal

Im Sommer/Herbst 2020 wurde unter dem Lead des VPOD das Bündnis Gesundheitspersonal gegründet mit dem Ziel, gemeinsam aufzutreten und sich so besser Gehör zu verschaffen gegenüber der Politik.

Oktober 2020: Erste Mobilisierung des Gesundheitspersonals unter der Führung des VPOD. Auf Initiative des VPOD wird das Bündnis Gesundheitspersonal gegründet. 1000 Teilnehmende.

November 2020: Der VPOD fordert, dass die Kantone für Defizite der öffentlichen Spitäler aufkommen, die COVID-Patient:innen betreut haben. Ein Artikel wurde in das Covid-Gesetz aufgenommen, um die Aufrechterhaltung von Aufnahmekapazitäten während der Dauer der Pandemie zu finanzieren (Gesetz ist noch in Kraft...).

Der Impfstoff kommt: Schnell wird das Gesundheitspersonal als eine der Bevölkerungsgruppe bestimmt, die sich obligatorisch impfen lassen sollte. Stellungnahme des Gesundheitsbereichs des

signatures sont récoltées en 4 jours. Suit une lettre ouverte du SSP au Conseil fédéral pour dénoncer les points suivants: manque de matériel, manque de coordination, absence de protection des personnes vulnérables. Nous revendiquons le droit au salaire pour les salarié-e-s confinés (ce n'était pas une évidence pour les employeurs!).

Avril 2020, demande de mettre à l'abri les personnels vulnérables et les femmes enceintes avec droit au télétravail si possible. Première fois que le SSP demande une prime COVID.

1^{er} mai 2020: le SSP demande que le personnel dans les EMS reçoive le prix Courage: ce personnel est celui qui a dû affronter de grands risques en raison du manque de formation et de matériel de protection.

12 mai 2020: le SSP demande une prime COVID pour le personnel en première ligne et des mesures pour un service public de la santé renforcé.

Nombreuses interventions auprès des employeurs, des autorités, des médias pendant des mois...

Création de l'Alliance des personnels de la santé.

En été/automne 2020, l'Alliance des personnels de la santé a été créée sous l'égide du SSP dans le but de d'obtenir davantage de visibilité auprès des politiques.

Octobre 2020: première mobilisation des personnels de la santé, sous l'impulsion du SSP. L'Alliance des personnels de la santé est fondée à l'initiative du SSP. 1000 participant-e-s.

Novembre 2020: le SSP demande la prise en charge par les cantons des éventuels déficits des hôpitaux publics qui ont pris en charge les patient-e-s COVID. Un article est inscrit

VPOD gegen das Impf-Obligatorium. Aufruhr und Unverständnis, auch innerhalb des VPOD: diese Position hätte die Verschwörungstheorien der Impfgegner:innen genährt. Die Verbandskommission Gesundheit bleibt bei ihrer Position und verhindert auch erfolgreich die Stigmatisierung von ungeimpftem Personal im Gesundheitsbereich.

Oktober 2021: Zweite Mobilisierung der Berufsgruppen des Gesundheitspersonals, weiterhin unter der Führung des VPOD. 5000 Teilnehmende.
Diesmal gibt es eine starke Mobilisierung des SBK, denn über seine Initiative wird bald abgestimmt. Riesenerfolg: Noch nie haben sich so viele Angehörige der Gesundheitsberufe auf dem Bundesplatz in Bern versammelt.

Endlose Debatten über die Umsetzung der Initiative «Für eine starke Pflege», die die Diskussionen auf der Ebene der nationalen Gesundheitspolitik in Beschlag nehmen.

An den Arbeitsplätzen werden in verschiedenen Kantonen kleine Schritte unternommen: Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, höhere Zulagen usw.

Oktober 2022: Dritte Mobilisierung des Gesundheitspersonals in Bern.

Der VPOD war mehrere Monate präsent als die massgebliche Gewerkschaft für die verschiedenen Berufsgruppen des Gesundheitspersonals, die die wichtigsten Forderungen im Zusammenhang mit der Pandemie stellte, von denen einige auch umgesetzt wurden.

Mit der Initiative «Für eine starke Pflege», die für den SBK gerade zur rechten Zeit kam, erschien der VPOD ab November 2021 (Abstimmungstermin) weniger häufig in der Presse.

Unsere Gewerkschaft hat während der Pan-

dans la Loi Covid pour financer le maintien de capacités d'accueil pendant la durée de la pandémie (Loi encore en vigueur...).

Le vaccin arrive: rapidement les personnels de santé sont désignés comme un groupe de population qui devrait se vacciner obligatoirement.

Prise de position du SSP secteur santé contre l'obligation de vaccination. Remous et incompréhension, y compris au sein du SSP. Cette position aurait alimenté le complotisme «antivax». La commission santé ne lâche pas sa position et réussit aussi à empêcher la stigmatisation des personnels non vaccinés dans le secteur santé.

Octobre 2021: 2^e mobilisation des personnels de la santé, toujours sous l'impulsion du SSP. 5000 participant-e-s.

Cette fois, l'ASI se mobilise fortement, car son initiative est sur le point d'être votée. Immense succès: jamais il n'y a eu autant de personnels de santé sur la Place fédérale à Berne.

Débat fleuve sur la mise en œuvre de l'initiative pour des soins forts, qui accapare les discussions au niveau de la politique nationale de la santé.

Sur les lieux de travail, des petits pas sont réalisés dans différents cantons: augmentation de salaires, réduction du temps de travail, augmentation des indemnités, etc.

Octobre 2022: 3^e mobilisation des personnels de santé à Berne.

Le SSP est apparu pendant plusieurs mois comme le syndicat de référence pour les personnels de santé à l'origine des principales revendications en lien avec la pandémie, dont certaines ont été réalisées.

Avec l'Initiative pour des soins forts, qui est arrivée à point nommé pour l'ASI, le SSP est

demie weitere Kampagnen durchgeführt wie z.B.:

- Road to strike
- Umkleidezeit ist Arbeitszeit: dank dieser VPOD-Kampagne haben zahlreiche Gesundheitsinstitutionen die Umkleidezeit geregelt und bezahlt.
- Indexierung der Löhne an die Lebenshaltungskosten
- Aufwertung der Funktion der FaGe.

apparu moins fréquemment dans la presse dès novembre 2021 (date de la votation). Notre syndicat a réalisé en parallèle à la pandémie d'autres campagnes telles que:

- Road to strike;
- Le temps d'habillement = temps de travail: grâce à cette campagne du SSP, de nombreuses institutions du secteur santé enregistrent et payent le temps d'habillement;
- L'indexation des salaires au coût de la vie
- La revalorisation de la fonction d'ASSC.

Bildung, Erziehung, Wissenschaft

Ein Teil der Tätigkeiten der Verbandskommission Bildung Erziehung und Wissenschaft in den Berichtsjahren stand im Zeichen der Corona-Pandemie, die unsere Arbeit organisatorisch und inhaltlich stark beeinflusst hat. Trotzdem ist es der Kommission gelungen, untereinander den Kontakt aufrecht zu erhalten und die politische Arbeit unter den erschwerten Bedingungen weiterzuführen.

Im Sekretariat kam es zu einem personellen Wechsel. Ab März 2021 folgte Fabio Höhener als neuer Zentralsekretär für den Bildungsbereich auf Christine Flitner. Christine Flitner hat mit ihrem ausserordentlichen Engagement massgeblich die Arbeit der Verbandskommission und die nationale Bildungspolitik des VPOD geprägt.

Auf einzelne Themen und Tätigkeiten möchten wir im Besonderen eingehen.

Formation, éducation et recherche

Durant la période sous revue, une partie des activités de la Commission fédérative Formation, éducation et recherche (FER) était placée sous le signe de la pandémie de Covid-19, qui a fortement influencé l'organisation et les contenus de notre travail. Malgré tout, la commission fédérative a réussi à maintenir les contacts et à poursuivre son travail politique dans ces conditions rendues plus difficiles.

Au Secrétariat central, un changement de personnel est intervenu. Dès mars 2021, Fabio Höhener a succédé à Christine Flitner comme nouveau secrétaire central responsable du secteur de la formation. Grâce à son engagement exceptionnel, Christine Flitner a exercé une influence déterminante sur le travail de la commission FER et sur la politique du SSP en matière de formation au niveau national.

Les thèmes et les activités suivantes de la commission méritent d'être mentionnés en particulier.

Tagung und Kampagne «Bildung für alle – jetzt!»

Im September 2019 fand die gut besuchte Fachtagung zur Situation von Geflüchteten statt. An der Tagung analysierten Fachpersonen kritisch die Situation von Geflüchteten im Schweizer Bildungssystem sowie die aktuellen Entwicklungen des politischen Kontextes. Anhand von Inputreferaten, Diskussionen und Workshops entstand eine kritische Bestandsaufnahme der Situation von Geflüchteten und von deren Bildungsmöglichkeiten. Gemeinsam wurden Forderungen an die Politik erarbeitet, wie das Recht auf gleichwertige Bildung für alle. Trägerin der Tagung waren das Projekt interkulturelle Bildung (PiB) des VPOD sowie die Verbandskommissionen Migration, Bildung und Sozialbereich.

Auf der Basis der Tagungsergebnisse verabschiedeten wir das Positionspapier «Gleichwertige Bildung für alle – Keine Diskriminierung von Geflüchteten!». Gemeinsam mit Solidarité sans frontières und dem Verband Schweizer Studierendenschaften starteten wir am 1. Oktober 2020 die Kampagne mit der Lancierung der Petition «Bildung und Arbeit für geflüchtete Menschen ermöglichen!». Die Petition wurde im September 2021 mit 19202 Unterschriften dem Bundesparlament übergeben. Parallel dazu liefern und laufen viele parlamentarische Vorstösse und Veranstaltungen für bessere Bildungszugänge von Geflüchteten auf Bundesebene und in den Kantonen. Inzwischen unterstützen auch mehr als zwanzig weitere Organisationen unsere Kampagne wie etwa die Schweizerische Beobachtungsstelle für Asyl- und Ausländerrecht SBAA.

Journée d'étude et campagne: «éducation pour toutes et tous - maintenant!»

En septembre 2019, une journée d'étude bien fréquentée et consacrée à la situation des personnes exilées a eu lieu. Au cours de cette rencontre, des expert-e-s ont analysé de manière critique la situation des personnes exilées dans le système éducatif suisse ainsi que l'évolution actuelle du contexte politique. Au moyen d'une série d'exposés, de discussions et d'ateliers, les participant-e-s ont pu dresser un état des lieux critique de la situation des personnes exilées et de leurs possibilités d'accéder à une formation à l'époque durant laquelle s'est déroulée cette journée d'étude. Des revendications à l'attention des milieux politiques ont été formulées en commun, telles que le droit à une formation de valeur égale pour toutes et tous. L'organisation de cette journée d'étude était placée sous la responsabilité du Projet Education interculturelle (PEI) du SSP ainsi que des commissions fédératives suivantes: migration; formation, éducation et recherche; secteur social.

Sur la base des résultats de cette journée nous avons adopté un texte d'orientation intitulé «Une éducation pour toutes et tous, sans discrimination!». comprenant 14 revendications et avons décidé de lancer la campagne «éducation pour toutes et tous – maintenant!» pour la mise en œuvre de ces dernières. En collaboration avec Solidarité sans frontières (Sosf) et l'Union des étudiant-e-s de Suisse (UNES), nous avons démarré la campagne le 1^{er} octobre 2020, en lançant la pétition «Améliorer l'accès à la formation et au travail pour les personnes exilées!». Cette pétition munie de 19'209 signatures a été remise au Parlement fédéral à Berne. De nombreuses manifestations ainsi que le dépôt d'interventions parlementaires ont été et sont organisés en parallèle pour améliorer l'accès à la formation des personnes exilées au niveau de la Confédération et des cantons. Aujourd'hui, plus de 20 nouvelles organisations, telles que l'Observatoire suisse du droit

Frauen*streik 14. Juni 2019

Im Rahmen des Frauen*streiks/feministischen Streiks am 14. Juni 2019 haben wir national und in den Regionen unzählige Forderungen aufgestellt und Aktionen durchgeführt. Dabei setzten wir uns für gleiche Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich, für eine gleichstellungsorientierte Schule und gegen prekäre Anstellungen ein. Es wurde ein umfassendes Dossier erstellt und eine Sondernummer der Zeitschrift Bildungspolitik publiziert. In den Regionen fand viel Aktivismus statt. So haben in der Region Vaud VPOD-Kolleginnen aus dem Bildungsbereich sich mit Briefen erfolgreich an die Bildungsdirektion gewandt und diese aufgefordert, am 14. Juni keine Prüfungen zuzulassen. In Zürich wurde die Aktion «Am Freitag tragen wir Rot» gestartet, als Erkennungsmerkmal der Streikunterstützenden. An verschiedenen Orten gab es Arbeitsgruppen, welche sich mit geschlechtergerechtem Unterrichtsmaterial befassten und Empfehlungen ausarbeiteten.

Klimastreik der Schüler*innen

Die VK BEW hat die Aktivitäten der Schüler*innen im Rahmen des Klimastreik unterstützt. Wir begrüßten es, dass sich die Jugendlichen für ihre Zukunft einsetzen und auch ihre Bürger*innenrechte erfahren und kennen lernen. Wir haben die Schulen dazu aufgerufen, das Thema im Unterricht zu behandeln und uns gegen Sanktionen eingesetzt, vor allem auch in Bezug auf die Noten. Dabei haben wir dazu aufgerufen, an den Streiktagen keine Prüfungen oder Tests durchzuführen.

Covid 19-Pandemie

Die Verbandskommission hat sich intensiv mit diesem Thema auseinandergesetzt und dabei festgestellt, dass die Situation an den Schulen der einzelnen Regionen enorm

d'asile et des étrangers et d'autres, apportent leur soutien à notre campagne.

Grève féministe et des femmes* du 14 juin 2019

Dans le cadre de la grève féministe du 14 juin 2019, nous avons formulé de nombreuses revendications sur les plans national et régional et mené toute une série d'actions. Dans ce cadre, nous nous engageons en faveur de conditions de travail égales dans le secteur de la formation, pour une école axée sur l'égalité et contre les conditions d'engagement précaires. Un dossier détaillé a été rédigé à ce sujet et publié dans une édition spéciale de la revue alémanique «vpod bildungspolitik» du syndicat. Un grand nombre d'activités militantes ont eu lieu dans les régions. Les collègues femmes du SSP Région Vaud travaillant dans le secteur de la formation ont adressé plusieurs courriers au département cantonal de la formation pour demander l'annulation des examens durant la journée du 14 juin, et leur demande a été acceptée. A Zurich, l'action «Vendredi, nous porterons des habits rouges» a été lancée pour signaler le soutien aux grévistes. A divers endroits, des groupes de travail se sont réunis pour traiter la question du matériel pédagogique respectueux de l'égalité et émettre des recommandations.

Grève pour le climat dans les écoles

La Commission fédérative FER a soutenu les activités des élèves dans le cadre de la grève pour le climat. Nous saluons le fait que les jeunes s'engagent pour leur avenir et qu'elles apprennent à connaître et à exercer leurs droits en tant que citoyen-ne-s. Nous avons lancé un appel aux écoles pour qu'elles intègrent ce thème dans l'enseignement et nous avons clairement pris position contre les sanctions, notamment aussi en lien avec les notes. Nous avons également appelé les écoles à renoncer aux tests et aux examens lors des jours de grève pour le climat.

unterschiedlich gehandhabt wurde. Wir haben uns insbesondere für den Schutz der Lehrpersonen und gegen die Verschärfung der Chancengleichheit der Schüler*innen eingesetzt. Dazu wurden zwei nationale Umfragen bei den Lehrpersonen durchgeführt. Die Resultate haben insbesondere die hohe psychische und physische Belastung der Angestellten aufgezeigt. Die Resultate dienen uns und den Regionen für Interventionen bei den Behörden.

Petition Academia

Der VPOD hat die Petition Academia unterstützt, welche sich für mehr Dauerstellen und gegen die Prekarisierung des Mittelbaus an den Hochschulen einsetzt. Die Petition wurde mit mehr als 8'400 Unterschriften eingereicht. Zudem hat sich im Zusammenhang mit der Pandemie eine Delegation des VPOD mit der Spitze des Schweizerischen Nationalfonds getroffen und unter anderem gefordert, die Förderungsdauer von Projekten und damit die Anstellungen von Forschenden zu verlängern, deren Forschungsprojekte pandemiebedingt ins Stocken geraten sind.

Nationale Mitgliederversammlung in Bern, 13.11.21 (Digitalisierung)

Am ersten nationalen VPOD-Bildungsforum in Bern beschäftigten wir uns mit dem Thema «Digitalisierung in der Bildung» und diskutierten unsere gewerkschaftliche Position. Nach einem Inputreferat von Dr. Matthias Stürmer, Leiter der Forschungsstelle Digitale Nachhaltigkeit, diskutierten wir, wo die Chancen und Gefahren der Digitalisierung liegen könnten und welche Forderungen der VPOD einbringen soll. Aus den Resultaten der Diskussion wurde das Thesenpapier überarbeitet, mit dem Ziel, an der kommenden Verbandskonferenz das Papier abzusegnen.

Pandémie liée au Covid-19

La commission fédérative a traité le thème de la pandémie en détail et constaté que cette situation a été gérée de manières très différentes d'une région à l'autre. Elle s'est particulièrement engagée en faveur de la protection des enseignant-e-s et contre le renforcement de l'inégalité des chances entre les élèves. Deux enquêtes ont été réalisées à ce sujet auprès des enseignant-e-s au niveau national. Les résultats ont notamment mis en évidence la lourde pression psychique et physique qui s'exerce dans ce contexte sur les employé-e-s. Pour la commission fédérative et les régions, ces résultats ont servi à effectuer des interventions auprès des autorités.

Pétition Academia

Le SSP a soutenu la pétition Academia, qui vise à obtenir davantage de postes de travail fixes et à lutter contre la précarisation du corps intermédiaire dans les hautes écoles. Cette pétition a été déposée avec plus de 8'400 signatures. En outre, une délégation du SSP a rencontré la direction du Fonds national suisse (FNS) en lien avec la pandémie. Lors de cette rencontre, la délégation a formulé différentes demandes, entre autres la prolongation de la période de subsides des projets et donc la prolongation des contrats des chercheurs-euses dont les projets de recherche ont été interrompus en raison de la pandémie.

Conférence-débat SSP du 13 novembre 2021 à Berne (Numérisation)

Dans le cadre de la première Conférence-débat SSP, qui s'est tenue à Berne, nous nous sommes penché-e-s sur le thème de la numérisation dans le secteur de la formation et avons discuté de notre position syndicale à ce sujet. Après un exposé présenté par Matthias Stürmer, directeur du Centre de recherche sur la durabilité numérique, nous avons mené une discussion sur les possibles avantages et dangers liés à la numérisation et sur les revendica-

Maturareform

Eine nationale Arbeitsgruppe trifft sich regelmässig zur Diskussion der Maturareform.

Die Arbeitsgruppe hat die Stellungnahme des VPOD zum Reglement über die Anerkennung von gymnasialen Maturitätszeugnissen (MAR) und zur Verordnung über die Anerkennung von gymnasialen Maturitätsausweisen (MAV) zunächst im Rahmen der sogenannten «internen» Vernehmlassung (Juli 2021) und anschliessend im Rahmen der «politischen» Vernehmlassung (September 2022) vorgelegt. Auf Initiative des VPOD wurde im Januar 2022 in den Westschweizer Kantonen ein Aufruf veröffentlicht, in dem die Beibehaltung der 11-jährigen obligatorischen Schulzeit und der 4-jährigen Maturitätsschule vor dem Erwerb der eidgenössischen Maturität gefordert wurde. Die von Lehrpersonenorganisationen, aber auch von der Elternvereinigung der Westschweiz und des Tessins und dem Verband der Westschweizer und Tessiner Schulleitungen unterzeichnet wurde.

«Stable Jobs – Better Science»

An der Verbandskonferenz Bildung Erziehung Wissenschaft im April 2022 in Zürich stand der Hochschulbereich im Fokus: Analysen zu Prekarisierung und Befristungsunwesen an den Hochschulen. Um die prekären Anstellungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses zu verbessern, braucht es mehr Wissenschaft*erinnen in den Gewerkschaften. Nach der Konferenz erarbeiteten wir die Kampagne «Stable Jobs – Better Science», mit der wir die prekären Hochschulen thematisieren und konkrete Verbesserungen fordern. Mit der Kampagne wollen wir auch mehr Wissenschaftler*innen für den VPOD gewinnen und so unseren Organisationsgrad an den Hochschulen steigern. Lanciert

tions que le SSP doit formuler à ce sujet. Sur la base des résultats de cette discussion, le texte d'orientation y relatif a été retravaillé et a été soumis à la conférence fédérative d'avril 2022.

Réforme de la maturité

Un groupe de travail mis sur pied au niveau national s'est réuni régulièrement pour discuter la réforme de la maturité gymnasiale. Le groupe de travail a soumis la prise de position du SSP concernant le Règlement sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale (RRM) et l'Ordonnance sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale (ORM), d'abord dans le cadre de la consultation dite «interne» (juillet 2021), puis dans le cadre de la consultation «politique» (septembre 2022). A l'initiative du SSP, un appel a été publié en janvier 2022 dans les cantons romands, demandant le maintien des 11 années de scolarité obligatoire et 4 années d'école de maturité avant l'obtention de la maturité fédérale. Cet appel a été signé par les organisations d'enseignant-e-s, par la Fédération des associations de parents d'élèves de la Suisse Romande et du Tessin ainsi que par la Conférence latine des chefs d'établissements de la scolarité obligatoire.

«Stable Jobs – Better Science»

Lors de la Conférence fédérative Formation, éducation et recherche, qui s'est tenue en avril 2022 à Zurich, l'accent a été mis sur le domaine des hautes écoles: analyses de la précarité et des contrats de durée déterminée dans les hautes écoles. Pour améliorer les conditions d'engagement précaires de la relève scientifique, il faut plus de scientifiques dans les syndicats. Après la conférence, nous avons élaboré la campagne «Stable Jobs – Better Science», avec laquelle nous thématisons la précarité dans les hautes écoles et exigeons des améliorations concrètes. Avec cette campagne, nous voulons aussi faire en sorte que d'avantage de scientifiques adhèrent au SSP et aug-

wurde die Kampagne zum Start des Herbstsemesters 2022. Veranstaltungen haben stattgefunden in Zürich, Neuchâtel, Basel, Genf, Lausanne und Fribourg.

Die Kampagne verfügt über eine eigene Homepage, es wird Social-media-Kommunikation betrieben, eine Themenausgabe (229) der Zeitschrift *vpod bildungspolitik* stellt die Anliegen der Kampagne umfassend dar und dokumentiert die Veranstaltungen.

Lehrkräftemangel

Der Lehrkräftemangel war 2022 ein wichtiges Thema, insbesondere in der Deutschschweiz. Unsere Kommission hat öffentlich Stellung bezogen. Sie wurde auch von der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats empfangen.

Nationale Mitgliederversammlung in Zürich, 19. November 2022 (Bildung im Strafvollzug)

Am zweiten nationalen VPOD-Bildungsforum in Zürich beschäftigten wir uns mit dem Thema «Bildung im Strafvollzug». Lehrpersonen, die in Justizvollzugsanstalten unterrichten, referierten über die spezifischen Herausforderungen von Unterricht in Gefängnissen sowie ihre Arbeitsbedingungen. In einer Diskussionsrunde wurde auch der gewerkschaftliche Handlungsbedarf erörtert. Die referierenden Lehrpersonen sind VPOD-Mitglieder, die eine eigene Betriebsgruppe anstreben. Dokumentiert sind die Beiträge in einer Themenausgabe der Zeitschrift *vpod bildungspolitik* (230).

Zeitschrift VPOD-Bildungspolitik

Die Zeitschrift «*vpod bildungspolitik*», seit 2009 in den Verband integriert, griff im

menter ainsi notre taux de syndicalisation dans les hautes écoles. La campagne a été lancée au début du semestre d'automne. Des conférences à ce sujet ont eu lieu à Zurich, Neuchâtel, Bâle, Genève, Lausanne et Fribourg.

La campagne dispose de son propre site Internet. Une communication est assurée par les réseaux sociaux, et une édition (229) de la revue «*vpod bildungspolitik*», avec un dossier thématique, présente de manière complète les préoccupations de la campagne et documente les conférences organisées.

Pénurie d'enseignant-e-s

La pénurie d'enseignant-e-s a été une thématique majeure en 2022, particulièrement en Suisse alémanique. Notre commission a pris position publiquement. Elle a également été reçue par la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national.

Conférence-débat nationale du 19 novembre 2022 à Zurich (Formation dans l'exécution des peines, Fep)

La deuxième Conférence-débat nationale du SSP, qui s'est déroulée à Zurich, était consacrée à la question de la «Formation dans le domaine de l'exécution des peines». Les enseignant-e-s qui enseignent dans les établissements pénitentiaires ont présenté des exposés sur les défis spécifiques qu'ils-elles ont à relever dans le cadre de l'enseignement dans les prisons et ont également abordé la question des conditions de travail. Lors de la discussion qui a suivi les présentations, les participant-e-s ont aussi défini les questions par rapport auxquelles le syndicat doit agir. Les personnes ayant présenté un exposé sont des membres du SSP qui souhaitent mettre sur pied un groupe SSP spécifique pour leur domaine. Leurs interventions font l'objet d'un dossier thématique paru dans une édition (230) de la revue «*vpod bildungspolitik*».

Berichtszeitraum regelmässig Themen der Kommission auf oder steuerte Hintergründe für die Diskussion bei. Der Redaktor Johannes Gruber nahm ausserdem regelmässig an den Kommissionssitzungen teil. Pro Jahr erschienen 5 Nummern (siehe dazu den Tätigkeitsbericht der Zeitschrift).

Personelles

Im Zentralsekretariat betreut neu Fabio Höhener den Bildungsbereich mit einem Pensum von 30%. Philippe Martin koordiniert den Bildungsbereich in der Romandie. Johannes Gruber hat 10 Stellenprozente für das Projekt interkulturelle Bildung. Bis zur Verbandskonferenz im April 2022 war Katrin Meier Präsidentin der Verbandskommission BEW. Seitdem ist Sophie Blaser im Amt. Administrative Arbeiten für die Kommission erledigte Patrizia Loggia. Folker Horst vertrat die Kommission in der Delegiertenversammlung des Verbandes.

Migration

Die Verbandskommission trifft sich viermal jährlich. An ihren Sitzungen werden aktuelle migrationspolitische und gewerkschaftliche Fragestellungen diskutiert sowie Veranstaltungen und Aktionen organisiert und koordiniert. Die Verbandskommission hat ein Stimmrecht in der Delegiertenversammlung des VPOD und wird dort durch Nina Vladović und María Santamaría Muñoz vertreten. Im Berichtszeitraum stand bis März 2019 Evrim Koyun der Kommission vor, im Anschluss übernahm Nina Vladović die Präsidentschaft. Zuständige VPOD-Sekretär*innen sind Michela Bovolenta (Romandie) und Johannes Gruber (Deutschschweiz).

Themen

Die Arbeit der Kommission ist branchenübergreifend, im Zentrum stehen jedoch

Secrétaires et représentant-e-s de la commission

Au Secrétariat central, c'est Fabio Höhener qui s'occupe du domaine alémanique de l'éducation et de la formation, pour lequel 30% de postes ont été prévus. Pour la Suisse romande, Philippe Martin assure la coordination du travail dans ce domaine. Jusqu'à la conférence fédérative d'avril 2022, la présidence de la commission FER était assumée par Katrin Meier. La nouvelle présidente est Sophie Blaser. L'administration de la commission était assurée par Patrizia Loggia. Dans le cadre de l'Assemblée des délégué-e-s de la fédération, la commission fédérative était représentée par Folker Horst.

Migration

La Commission fédérative de la migration se réunit quatre fois par an. Lors de ses réunions, la commission discute de la politique migratoire actuelle, des questions syndicales en lien avec la migration et elle organise des événements et des actions. La Commission a le droit de participer à l'Assemblée des délégué-e-s du SSP avec une représentante et une remplaçante. Actuellement, ces deux personnes sont Nina Vladović et María Santamaría Muñoz. Au cours de la période considérée, Evrim Koyun a présidé la commission jusqu'en mars 2019, après quoi Nina Vladović a assumé la présidence. Les secrétaires responsables sont Michela Bovolenta (Suisse Romande) et Johannes Gruber (Suisse alémanique).

Thèmes

Le travail de la commission est intersectoriel, mais se concentre sur les domaines dans les-

Bereiche, in denen besonders viele Migrant*innen tätig sind. Eine besondere Vernetzung bestand in den letzten Jahren mit dem VPOD-Projekt «Respekt», in dem sich Care-Arbeiter*innen organisieren, die in Privathaushalten tätig sind.

Wiederkehrende Themen der Sitzungen war die Situation von Migrant*innen aus Drittstaaten auf dem Arbeitsmarkt und bestehende Barrieren der Diplomanerkennung, Wege der Regularisierung von Sans-Papiers wie im Genfer Projekt Papyrus, Bildungszugang für Geflüchtete, die Solidarisierung mit migrantischen Frauen, Feministischer Streik, Klimastreik, die Abwehr von rechts-populistischen und ausländerfeindlichen Volksinitiativen.

Werbematerial

Um das gewerkschaftliche Engagement des VPOD zu Migrationsthemen vorzustellen und für die Mitarbeit in der Verbandskommission Migration zu werben, hat die Kommission die neue Broschüre «Für unsere Rechte kämpfen!» produziert.

Veranstaltungen und Kampagnen

Die Verbandskommission war gemeinsam mit den Verbandskommissionen Bildung und Sozialbereich Mitveranstalter der Tagung «Geflüchtete: Bildung, Integration, Emanzipation» vom 7.9.2019. An einer gemeinsamen Sitzung mit der Bildungskommission wurden die Ergebnisse für den Aufbau unserer Kampagne «Bildung für alle – jetzt!» ausgewertet. Mit dieser betreibt der VPOD gemeinsam mit 30 anderen Organisationen seit Oktober 2020 erfolgreich Öffentlichkeits- und parlamentarische Lobbyarbeit für bessere Bildungszugänge von Geflüchteten.

Die VPOD-Migrationskommission trägt zudem die Kampagne «Armut ist kein Verbrechen» mit, die eine parlamentarische Initiative von SP-Nationalrätin und VPOD-

quels un nombre particulièrement important de migrant-e-s sont actifs-ives. Un réseau spécial a existé ces dernières années avec le projet SSP «Respekt», dans lequel les soignant-e-s qui travaillent dans des ménages privés s'organisent.

Les thèmes récurrents des séances ont été: la situation des migrant-e-s des pays tiers sur le marché du travail et les obstacles existants à la reconnaissance des diplômes, les moyens de régulariser les sans-papiers comme dans le projet genevois Papyrus, l'accès à l'éducation pour les réfugié-e-s, la solidarité avec les femmes migrantes, la grève féministe et la grève pour le climat, l'opposition aux initiatives populaires populistes et anti-étrangères de droite.

Dépliants

Afin de présenter l'engagement syndical du SSP sur les questions migratoires et de se faire connaître auprès des salarié-e-s migrant-e-s, la Commission fédérative de la migration a publié un dépliant «Ensemble pour nos droits!»

Événements et campagnes

La Commission fédérative de la migration, en collaboration avec la Commission Formation, éducation et recherche et la Commission du secteur social, a été co-organisatrice de la conférence «Réfugiés: Éducation, intégration, émancipation» du 7.9.2019. Lors d'une réunion conjointe avec la Commission Formation, éducation et recherche, nous avons évalué les résultats de la campagne «éducation pour toutes et tous – maintenant!». Depuis octobre 2020, le SSP, avec 30 autres organisations, fait pression avec succès pour un meilleur accès à l'éducation pour les réfugié-e-s.

La Commission fédérative de la migration adhère également à la campagne «La pauvreté n'est pas un crime», qui soutient une initiative parlementaire de Samira Marti, conseillère nationale PS et membre du SSP: son objectif est d'abolir la précarisation du statut de séjour

Mitglied Samira Marti unterstützt: Ihr Ziel ist es, die mit dem neuen Ausländer- und Integrationsgesetz geschaffene Aufenthaltsunsicherheit für Armutsbetroffene abzuschaufen.

Konferenzen und Demos

Die Kommission brachte sich aktiv an den SGB-Migrationskonferenzen 2019 (Migrationspolitik und Personenfreizügigkeit) und 2021 (Teilhabe statt Prekarität: Grundrechte und Sicherheit für alle) ein, auch an Podien und mit Referaten.

Regelmässig war die Migrationskommission auch präsent an Demonstrationen für die Rechte von Geflüchteten, für die Gleichstellung von Geschlechtern oder auch am Klimastreik. An der Grossdemonstration gegen die AHV21 am 19.09.2021 in Bern hielt Nina Vladović im Namen der Migrationskommission eine Rede, in der sie auf die Verschlechterung der bereits prekären Situation vieler Migrantinnen aufmerksam gemacht hat.

Weiterbildungen

In der Deutschschweiz organisierte die Migrationskommission Weiterbildungen zu aktuellen und dringlichen migrationspolitischen Fragen:

- Mobilisierung gegen Begrenzungsinitiative (Weiterbildungskurs Migration, 14.3.2020)
- Mobilisierung gegen Begrenzungsinitiative (Webinar, 2.9.2020)
- Soziale Ungleichheit und Migration – ein Thema für die Gewerkschaften (Weiterbildungskurs, 16.10.2021)

des personnes touchées par la pauvreté qui résulte de la nouvelle Loi sur les étrangers et l'intégration.

Conférences et manifestations

La commission a participé activement aux conférences sur la migration de l'USS en 2019 (Politique migratoire et libre circulation des personnes) et en 2021 (Participation au lieu de la précarité: droits fondamentaux et sécurité pour tou-te-s). Elle a apporté sa contribution lors de la table ronde, de présentations et dans les ateliers.

La Commission fédérative de la migration était également régulièrement présente aux manifestations pour les droits des réfugié-e-s, pour l'égalité de genre ou lors des grèves pour le climat. Lors de la grande manifestation contre AVS 21 le 19.09.2021 à Berne, Nina Vladović a fait un discours au nom de la commission pour attirer l'attention sur la détérioration de la situation déjà précaire de nombreuses femmes migrantes en cas d'acceptation de la révision AVS 21.

Formations continues

En Suisse alémanique, la commission a organisé plusieurs journées de formation sur les questions actuelles et urgentes de la politique migratoire:

- Initiative de limitation (cours de formation continue migration, 14.3.2020)
- Initiative de limitation (Webinaire, 2.9.2020)
- Inégalités sociales et migrations – un sujet pour les syndicats (cours de formation, 16.10.2021)

Verbandskonferenz Migration

Am Samstag, den 10. September 2022 diskutierten an der Migrationskonferenz in Biel Delegierte aus der ganzen Schweiz, welchen spezifischen Formen von Prekariisierung Migrant*innen in der Schweiz ausgesetzt sind und was die Gewerkschaft dagegen tun kann.

In zwei Resolutionen nahm die Migrationskonferenz Stellung. Zum einen gegen den Rentenabbau AHV 21, der vor allem denjenigen schadet, die bereits jetzt in prekären Verhältnissen leben und arbeiten. Viele von ihnen sind Migrantinnen, die gesellschaftlich besonders wertvolle Arbeiten verrichten. Zum andern wurde ein Umdenken in der offiziellen Migrationspolitik gefordert, damit die politische, arbeitsmarktliche, soziale und kulturelle Partizipation von Migrant*innen nicht immer weiter erschwert wird:

- Damit die Menschen wirklich teilhaben können, brauchen sie Aufenthaltssicherheit, die den sanktionsfreien Zugang zum System sozialer Sicherung miteinschliesst.
- Projekte wie die City Card in der Stadt Zürich sind wichtige erste Schritte. Nötig sind jedoch auch die kollektive Regularisierung von allen Sans-Papiers in der Schweiz, eine grosszügige Aufnahme politik gegenüber allen Menschen in existenzieller Not sowie ihren diskriminierungsfreien Zugang zu Bildungssystem und Arbeitsmarkt.
- Für die Erlangung politischer Rechte braucht es niederschwellige Möglichkeiten zur Einbürgerung. Der VPOD soll sich aktiv an Aktion und Initiative «Vierviertel» beteiligen.
- In Branchen mit Fachkräftemangel braucht es zudem flexible Lösungen für die Zuwanderung in die Schweiz.

Conférence fédérative de la migration

Lors de la Conférence fédérative de la migration, qui s'est déroulée le 10 septembre 2022 à Bienne, des délégué-e-s provenant de toutes les régions de la Suisse ont discuté les formes spécifiques de la précarisation auxquelles sont confronté-e-s les migrant-e-s en Suisse et abordé les mesures que le syndicat peut prendre pour lutter contre ce phénomène.

La Conférence fédérative de la migration a pris position sur deux questions au moyen de deux résolutions. Une première s'oppose au démantèlement des rentes dans le cadre du projet AVS 21, qui nuit surtout à celles et ceux qui vivent et travaillent déjà dans des conditions précaires. Bon nombre de ces personnes sont des migrant-e-s qui exercent des emplois particulièrement précieux pour la société. La deuxième demande un changement de mentalité au niveau de la politique officielle en matière de migration, afin que la participation aux activités politiques, au marché du travail, aux activités sociales et culturelles ne soit pas rendue plus difficile pour les des migrant-e-s:

- Pour que les gens puissent réellement participer, ils ont besoin d'une sécurité de résidence qui comprend un accès sans sanction au système de sécurité sociale.
- Des projets tels que la City Card dans la ville de Zurich sont des premières étapes importantes. Cependant, nous exigeons la régularisation collective de tous les Sans-Papiers en Suisse, une politique d'accueil généreuse envers toutes les personnes dans le besoin existentiel et leur accès non discriminatoire au système éducatif et au marché du travail.
- Afin d'obtenir des droits politiques, des possibilités de naturalisation facilitée sont nécessaires. C'est pourquoi le SSP devrait participer activement à la campagne et à l'initiative «Quatre quarts».
- Dans les secteurs où il y a pénurie de main-d'œuvre qualifiée, des solutions flexibles pour l'immigration en Suisse sont également nécessaires.

Pensionierte

Verbandskommission Pensionierte Deutschschweiz

Die Kommission trifft sich in der Regel zwei Mal jährlich mit allen rund 20 Mitgliedern. Zwischen den Sitzungen tagt jeweils das Büro, welches die Kommissionssitzungen vorbereitet und über allfällige Aktualitäten wacht.

Die Kommission ist mit Schwung in die Berichtsperiode gestartet und setzte mit der aktiven Teilnahme am Frauenstreik ein starkes Solidaritätszeichen. Die zweite Hälfte der Berichtsperiode war dann deutlich von Covid-19 überlagert. Dies bescherte der Kommission aber auch einen Digitalisierungsschub: Im März 2021 fand die erste Zoom-Kommissionssitzung statt.

Verbandskonferenz Pensionierte Deutschschweiz vom 13. September 2022 in Zürich

Die eintägige Verbandskonferenz der Pensionierten wurde aufgrund der Planungsunsicherheit im Zusammenhang mit Corona für einmal nicht zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen aus der lateinischen Schweiz, sondern als kleinere Veranstaltung mit rund 40 Delegierten aus der Deutschschweiz durchgeführt.

Altersvorsorge: Herausforderungen, Profiteure und Revisionen

Inhaltlich stand die Konferenz ganz im Zeichen der Altersvorsorge. Stefan Giger führte in das Thema der AHV und Pensionskasse ein und zeigte vor allem die Irrwege der gesetzlichen Vorgaben auf, die im Moment in den eidgenössischen Räten diskutiert werden.

Retraité-e-s

Commission fédérative des retraité-e-s Suisse alémanique

La Commission fédérative alémanique des retraité-e-s tient en règle générale deux séances par année et compte près de 20 membres. Entre les séances, un bureau de la commission se réunit pour préparer les réunions de la commission et suivre les questions d'actualité éventuelles concernant les retraité-e-s.

La commission a démarré avec élan la période sous revue et a envoyé un signal fort de solidarité en participant activement à la grève féministe/des femmes* 2019. La deuxième moitié de cette période a été nettement impactée par la pandémie de Covid-19. Or cette situation a également donné à la commission un élan de numérisation: en mars 2021 s'est déroulée la première séance virtuelle de la commission en mode Zoom.

Conférence fédérative des retraité-e-s de Suisse alémanique du 13 septembre 2022 à Zurich

En raison des incertitudes liées à la crise sanitaire, la Conférence fédérative des retraité-e-s de Suisse alémanique prévue sur une journée n'a, pour une fois, pas été organisée conjointement avec les collègues retraité-e-s de la Suisse latine, mais elle s'est tenue dans un cadre plus restreint, en présence de quelque 40 délégué-e-s alémaniques.

Prévoyance vieillesse: défis, profiteurs et révision

La conférence fédérative a été axée principalement sur le thème de la prévoyance vieillesse. En guise d'introduction, Stefan Giger a présenté un exposé sur l'AVS et les caisses de pensions, dans lequel il a surtout mis en évidence les égarements résultant des prescriptions légales qui font actuellement l'objet de discussions dans les Chambres fédérales.

Resolution: VPOD-Pensionierte sagen NEIN zum AHV-Abbau

Nach angeregter Diskussion riefen die Delegierten der Konferenz sämtliche Rentnerinnen und Rentner dazu auf, am 25. September 2022 an die Urne zu gehen und zu den AHV-Vorlagen ein solidarisches NEIN einzulegen.

Resolution: Die Renten müssen mindestens der Preisentwicklung angepasst werden

In Bezug auf die AHV-Renten setzten die Delegierten ebenfalls ein Zeichen und forderten die volle Teuerung auf die Renten. Ebenfalls riefen sie dazu auf, die Pensionskassenrenten der Teuerung anzupassen. Insbesondere für diejenigen Neurentner, die aufgrund der laufenden Verschlechterungen massiv tiefere Renten beziehen, bezeichneten sie dies als bitter nötig.

Statutarische Geschäfte

Im Rahmen der statutarischen Geschäfte wurde die Kommission neu bestellt und das Co-Präsidium (Jürg Wyser und Marianne Jaggi) wiedergewählt. (Unterdessen wurde das Kommissionspräsidium mit Beat Mischler erweitert.)

Verbandskommission Pensionierte Romandie und Tessin

Die Verbandskommission Pensionierte lateinische Schweiz trifft sich vier bis sechs Mal jährlich, in der Regel in Lausanne, manchmal auch an anderen Orten, um ihre Aktivitäten den Pensionierten aller Westschweizer und Tessiner Regionen bekannt zu machen.

2019 hielt die Verbandskommission ihre erste Sitzung am 14. Februar 2019, an welcher Ilias Panhard einen Vortrag über die Volksinitiative «Für verantwortungsvolle Unternehmen – zum Schutz von Mensch und Umwelt» hielt. Am 14. März fand die Sitzung in Freiburg statt, mit der Beteiligung von Professor Sergio Rossi, der einen Input über die STAF-

Résolution: Les retraité-e-s du SSP disent NON au démantèlement de l'AVS

Après une discussion animée, les délégué-e-s à la conférence ont lancé un appel demandant à tou-te-s les retraité-e-s d'aller voter le 25 septembre 2022 et de glisser un NON solidaire dans les urnes concernant le projet de démantèlement de l'AVS.

Résolution: Les rentes doivent au minimum être adaptées à l'évolution des prix

Concernant les rentes AVS, les délégué-e-s ont également envoyé un signal en exigeant l'octroi de la pleine compensation du renchérissement sur les rentes. En outre, la conférence a lancé un appel demandant d'adapter les rentes des caisses de pensions au renchérissement, une mesure absolument indispensable, notamment pour les nouveaux-elles retraité-e-s touchant des rentes massivement réduites en raison des péjorations en cours.

Affaires statutaires

Dans le cadre des affaires statutaires, la conférence a élu les membres de la nouvelle Commission fédérative alémanique des retraité-e-s et réélu la coprésidence de cette dernière (Jürg Wyser et Marianne Jaggi). (Entretemps, la présidence été complétée avec une troisième personne, Beat Mischler.)

Commission fédérative des retraité-e-s Suisse romande et Tessin

La Commission latine des retraité-e-s se réunit 4 à 6 fois par année, en général à Lausanne, et de temps en temps ailleurs, afin de faire connaître ses activités aux retraité-e-s de toutes les régions romandes et du Tessin.

En 2019, la Commission a tenu sa première séance le 14 février, avec un exposé de Ilias Panhard sur l'initiative «Pour des multinationales responsables». Le 14 mars, la séance a eu lieu à Fribourg, en présence du professeur Sergio Rossi, qui a parlé de la RFFA. Le 16 mai, la commission s'est rendue à Sion : Michela Bovolenta, la conseillère d'Etat Es-

Vorlage gab. Am 16. Mai tagte die Verbandskommission in Sitten: An einem Runden Tisch debattierten Michela Bovolenta, die Regierungsrätin Esther Waeber-Kaltermatten, die Nationalrätinnen Géraldine Savary und Isabelle Chevalley sowie Katharina Prelicz-Huber über die Herausforderungen des feministischen Streiks vom 14. Juni. Und am 17.12. lud die Verbandskommission die ehemalige Bundesrätin Ruth Dreifuss ein, für einen Vortrag über das KVG und die Drogenpolitik. 2020 traf sich die Verbandskommission zwei Mal (Pandemie-Situation): Am 11. Februar nahm sie Kenntnis vom Rücktritt aus gesundheitlichen Gründen von Bernard Duchesne und wählte Rémy Cosandey als neuen Präsidenten der Kommission sowie Yvan Rosset und Clémence Capt als Vizepräsident:innen. Für die Sitzung vom 7. Oktober wurde Danielle Axelroud vom Waadtländer Kollektiv des feministischen Streiks eingeladen. Sie hielt einen Vortrag über die AHV 21-Reform und 2. Säule.

2021 konnte die Verbandskommission am 9.6 wieder eine Sitzung abhalten – mit der Beteiligung von Béatriz Rosende, die über die Situation an den Schweizer Spitälern sprach, und von Graziano Pestoni, der die Probleme erklärte, mit welchen der Kanton Tessin konfrontiert ist. Am 25.8 organisierte die Verbandskommission einen Austausch mit René Longet, ehemaliger Nationalrat, über nachhaltige Entwicklung. Die Sitzung vom 17.11. war dem Problem der Wohnungen und Wohnbaugenossenschaften gewidmet, in Anwesenheit von Christian Dandrès, Anwalt des Schweizerischen Mieterinnen- und Mieterverbands.

2022 fand die erste Sitzung der Verbandskommission am 23.3. statt, mit der Beteiligung von Raymond Durussel, Präsident AVIVO-Waadt. Am 24.5. tagte die Verbandskonferenz der Pensionierten der lateinischen Schweiz im Café le Tempo in Yverdon. Diese Konferenz war folgendem Thema gewidmet: «Öffentlicher Verkehr – privater Verkehr: Kosten und Unentgeltlichkeit», in Anwesen-

ther Waeber-Kaltermatten, les conseillères nationales Géraldine Savary et Isabelle Chevalley, ainsi que Katharina Prelicz-Huber ont débattu des défis de la grève féministe du 14 juin. Enfin, le 17 décembre, la commission a invité Ruth Dreifuss, ancienne conseillère fédérale, sur la LAMal et la politique en matière de drogue.

En 2020, la commission a tenu deux séances (pandémie): le 11 février, elle a accepté la démission pour raison de santé de Bernard Duchesne et a nommé Rémy Cosandey comme président, ainsi que Yvan Rosset et Clémence Capt en tant que vice-président-e-s. Le 7 octobre 2020, la Commission a invité Danielle Axelroud du Collectif vaudois de la grève féministe, qui a parlé de la réforme AVS 21 et celle du 2^e pilier.

En 2021, la commission a de nouveau pu se réunir le 9 juin, en présence de Béatrice Rosende qui a parlé de la situation hospitalière en Suisse, et de Graziano Pestoni, qui a expliqué les problèmes auxquels devait faire face le canton du Tessin. Le 25 août, la commission a échangé avec René Longet, ancien conseiller national et auteur de plusieurs livres sur le développement durable. Le 17 novembre 2021, la séance a porté sur le problème des logements et coopératives d'habitation en présence de Christian Dandrès, avocat de l'ASLOCA.

En 2022, la première séance a eu lieu le 23 mars avec Raymond Durussel, président de l'AVIVO-Vaud. Le 24 mai 2022 s'est tenue la Conférence latine des retraité-e-s au Café Le Tempo à Yverdon. La conférence a été consacrée au thème «Transports publics – transports privés: coûts et gratuité», avec comme invité Romain Pilloud de l'ATE. L'après-midi, les retraité-e-s ont accueilli Cora Antonioli, vice-présidente du SSP, et ont ensuite élu la nouvelle commission et voté une résolution sur les transports publics, et une résolution contre AVS 21. Lors de la

heit von Romain Pilloud vom VCS, eingeladener Gastredner. Am Nachmittag der Konferenz haben die Pensionierten Cora Antonioli, Vizepräsidentin des VPOD, empfangen, und eine Resolution zum öffentlichen Verkehr und eine Resolution gegen AHV 21 verabschiedet. An der Sitzung vom 29.6. hat die Verbandskommission Stefan Giger, den langjährigen Generalsekretär des VPOD, in den Ruhestand verabschiedet. Am 11.10. diskutierte die Verbandskommission über den feministischen Streik von 2023, in Anwesenheit von Michela Bovolenta. Und am 16.12. empfing die Kommission Natascha Wey, neue Generalsekretärin des VPOD, um sich über die Situation des Tessiner Feriendorfes I Grappoli auszutauschen.

I Grappoli: die Verbandskommission Pensionierte Lateinische Schweiz organisiert jedes Jahr einen Ausflug nach I Grappoli in Sessa. 2020 konnte dieser Ausflug wegen Covid-19 nicht stattfinden. 2021 fand der Ausflug vom 27. bis 30.9. statt, 2022, vom 19. bis 22.9.

séance du 29 juin, Stefan Giger, secrétaire général du SSP, est venu prendre congé avant son départ à la retraite. Le 11 octobre, la commission a discuté de la grève féministe 2023, avec Michela Bovolenta. Le 16 décembre, elle a reçu Natascha Wey, nouvelle secrétaire générale du SSP, pour parler de la situation du Centre de vacances I Grappoli à Sessa.

I Grappoli: la Commission latine des retraité-e-s organise chaque année un voyage au Grappoli, à Sessa. En 2020, le voyage n'a pas pu se tenir à cause du Covid. En 2021, il a eu lieu du 27 au 30 septembre, et en 2022, du 19 au 22 septembre.

Sozialbereich

Die Berichtsepoche teilt sich an einem Datum: 13. März 2020. Es gab eine Zeit vor Corona und eine Zeit mit und (langsam, sehr langsam) nach Corona. Der Sozialbereich in der Schweiz wurde von der Pandemie vor enorme und eigentlich nicht zu bewältigende Herausforderungen gestellt. Im Gegensatz zum Gesundheitspersonal blieben die Beschäftigten im Sozialbereich aber meist unter dem Radar der Medienöffentlichkeit und der breiten Bevölkerung: Da kam kein Applaus von Balkonen, da gab es keine TV-Dokus, keine Zeitungsreportagen. Und da war lange Zeit auch nicht ausreichend Schutzmaterial vorhanden. Und keine Hilfe, nirgends, wenn es darum ging, zwischen Menschlichkeit und Massnahmenreue zu entscheiden. Die Bündelung

Secteur social

La période sous revue peut être articulée en deux parties, séparées par une date-clé: le 13 mars 2020. Il y a eu un temps avant la pandémie de Covid-19 et un temps avec la pandémie, qui a débouché (très très lentement) sur un temps de post-pandémie. La crise sanitaire a placé le secteur social en Suisse devant des défis énormes et pratiquement insurmontables. Mais contrairement aux personnels du secteur de la santé, les employé-e-s du secteur social sont le plus souvent passé-e-s inaperçu-e-s pour les médias et pour l'opinion publique au sens large: pour ces personnes, pas d'applaudissements sur les balcons, pas documentaires TV sur leur situation, pas reportages dans les journaux. De plus, pendant très longtemps, ces personnes n'ont pas bénéficié de suffisamment de matériel de protection, ni reçu aucune aide lorsqu'il s'agissait de trancher entre le fait de travailler en respectant la dimension humaine et le

von Forderungen oder gar eine gemeinsame Mobilisierung waren unter diesen Vorzeichen nicht leistbar.

Verbandskonferenz Sozialbereich

Die fehlende Sichtbarkeit spiegelt sich im Motto der Verbandskonferenz 2022: «Sichtbar unverzichtbar». Der Slogan bietet eine zweite Lesemöglichkeit: «Sichtlich/offensichtlich unverzichtbar». Erfreulicherweise gelang mit dieser verspäteten Konferenz (ursprünglich für Juni 2020 vorgesehen, im Juni 2022 in Solothurn durchgeführt) eine Erneuerung und Verjüngung der Verbandskommission, die zuletzt nur noch von wenigen treuen Aktiven kurz vor dem Pensionsalter getragen wurde und die auch im Hinblick auf die Berufsfelder und die Sprachregionen nicht mehr repräsentativ war. Aufbruchsimpulse liefert nicht nur die Neubesetzung des Kommissionspräsidiums mit Mario Ulmann und Ilena de Groot; Auch der Start einer nationalen Kampagne zum leidigen Ausschluss der Sozialpädagogik aus dem Arbeitsgesetz markiert in gewisser Hinsicht einen Wendepunkt. Der kleine Demonstrationszug durch die Solothurner Altstadt samt «illegalem» Sit-in auf der St.-Ursen-Treppe waren Höhepunkte der Konferenz.

Strukturelle Herausforderungen

Unverändert ist, dass Sozialpolitik in der Schweiz primär auf kantonaler Ebene stattfindet; Stellschrauben auf nationaler Ebene gibt es kaum. An mindestens zwei Enden ist die Branche in «territoriale» Auseinandersetzungen verwickelt, die sich auch VPOD-intern abbilden: Der Bereich der Kinderbetreuung tendiert in Richtung Bildung/Erziehung (und hat inzwischen eine eigene Fachausschussstruktur im VPOD bekommen); im Bereich der Betagtenbetreuung dominiert fast flächende-

fait d'accomplir leurs tâches en respectant les mesures prescrites dans le contexte de la pandémie. Dans ces conditions, il était impossible de faire converger les différentes revendications ou même d'organiser une mobilisation commune.

Conférence fédérative du secteur social

Ce manque de visibilité est apparu dans le titre de la Conférence fédérative 2022: «Clairement indispensables». Ce slogan pouvait être lu d'une deuxième manière: «Visiblement/clairement indispensables». Il est réjouissant de constater que cette conférence fédérative, qui a lieu avec du retard (car elle était initialement programmée pour juin 2020, mais elle s'est finalement déroulée en juin 2022 à Soleure) a permis de renouveler et de rajeunir la Commission fédérative du secteur social. En effet, avant la conférence, cette dernière n'était encore portée que par un petit nombre de membres actives fidèles, mais près de la retraite, et elle ne représentait plus l'ensemble du champ des professions de l'action sociale ni des régions linguistiques. Le renouvellement de la présidence de la commission, avec l'élection de Mario Ulmann et d'Ilena de Groot, n'est pas le seul signe de renouveau; le lancement d'une campagne nationale contre la fâcheuse exclusion du domaine de l'éducation sociale de la Loi sur le travail marque également un tournant. La petite manifestation à travers la vieille ville de Soleure et le sit-in «illégal» sur les escaliers de la Cathédrale Saint-Ours ont été les points forts de la conférence.

Défis structurels

Une situation qui n'a pas changé est le fait que la politique sociale en Suisse est mise en œuvre en premier lieu au niveau cantonal et qu'il n'existe guère de mécanismes d'ajustement opérant au niveau national. Dans au moins deux domaines, le secteur social est empêtré dans des conflits «de champs de compétence», problèmes qui apparaissent également au sein du SSP: le domaine de l'accueil de l'enfance a tendance à s'orienter en direction du secteur de la formation et de l'éducation (et dispose actuellement d'une commission spécialisée au sein des structures du SSP). Dans le domaine de la prise en charge des per-

ckend die Sicht der Gesundheitsbranche, obwohl die «Sozialen» Wert darauf legen, dass das Alter und das hohe Alter nicht nur Gesundheitsprobleme, sondern eben auch Herausforderungen und Gestaltungsbedürfnisse sozialer Natur bereithält. Durch den langjährigen Einsitz des VPOD im Vorstand von SavoirSocial war der Arbeitnehmerflügel dort zumindest repräsentiert – das gemeinsame Engagement gegen die unseligen Praktika, die noch immer als Einstiegshürden vor die FaBe-Lehre gestellt werden, ist ein Beispiel für die gute Arbeit in und Zusammenarbeit mit dieser Dachorganisation der Arbeitswelt.

Verbandskommission

Trotz vieler Erschwernisse traf sich die Verbandskommission meist zu 3 Sitzungen pro Jahr (einige davon pandemiebedingt virtuell) und behandelte eine grosse Bandbreite von Themen; darunter auch vereinzelte Erfolgsgeschichten (wie die Einführung der Überbrückungsleistungen ÜL). Ein Hauptaugenmerk gilt weiterhin der noch längst nicht eingependelten Umschaltung von der Objekt- auf die Subjektfinanzierung. Deren Ausgestaltung zeigt all die vom VPOD vorhergesagten Schwierigkeiten: Individualisierung und Atomisierung des Personals, Ressourcenmangel, ungesundes Benchmarking, Bürokratisierung der Vorgänge sowie eine grundsätzliche Defizitorientierung (statt der anzustrebenden Ressourcenorientierung): Die Menschen müssen in diesem System möglichst krank dargestellt werden, damit die notwendigen Gelder fließen.

Umfrageergebnisse

Eine Umfrage zu den Arbeitsbedingungen während der Pandemie zeigt eine Berufsgruppe im Sandwich zwischen eigenen Wertvorstellungen und der Realität, oft an

sonnes âgées, l'approche presque généralement dominante est celle du secteur de la santé, bien que les personnes du secteur social qui y travaillent attachent une grande importance au fait que le «grand âge» ne présente pas uniquement des problèmes liés à la santé, mais qu'il pose aussi des défis et nécessite des mesures d'organisation qui sont de nature sociale. Etant donné que le SSP a siégé de nombreuses années dans le Comité directeur de SavoirSocial, les salarié-e-s y ont pour le moins été représenté-e-s – l'engagement commun contre les fâcheux stages pratiques, qui constituent toujours et encore des obstacles à franchir avant de pouvoir accéder à un apprentissage d'assistant-e socio-éducatif-ive (ASE) est un exemple du bon travail et de la collaboration fructueuse réalisés avec cette organisation faîtière du monde du travail.

La Commission fédérative

Malgré de nombreuses complications, la Commission fédérative du secteur social a tenu en général 3 séances par année (dont certaines se sont déroulées en mode virtuel en raison de la pandémie) et a traité une grande variété de thèmes, parmi lesquels figurent aussi des situations ayant abouti à des succès (comme l'introduction des prestations transitoires pour chômeurs-euses âgé-e-s). Le passage du financement par objet au financement par sujet, qui est loin d'être stabilisé, continue de faire l'objet d'une attention particulière. Sa mise en place présente toutes les difficultés prédites par le SSP: L'individualisation et l'atomisation du personnel, le manque de ressources, un benchmarking malsain, la bureaucratiation des processus ainsi qu'une orientation fondamentale axée sur les déficits (au lieu d'une orientation axée sur les ressources à laquelle on aspire): dans ce système, les personnes doivent être présentées comme étant aussi malades que possible, afin que les fonds nécessaires puissent affluer.

Résultats du sondage

Un sondage réalisé sur les conditions de travail pendant la pandémie a mis en évidence un groupe professionnel pris en sandwich entre ses valeurs professionnelles et la réalité de son activité, sou-

der Grenze der Verausgabung und Selbstaufopferung, mit zu geringen finanziellen und personellen Ressourcen und überhaupt der Nichtwahrnehmung konfrontiert, aber ausgestattet mit Ethos und Engagement, mit dem Biss, das Beste für die Klientinnen und Klienten zu schaffen, und dem Stolz darauf, gesellschaftlich unverzichtbare Arbeit zu leisten. Die Verwertung dieser «Systemrelevanz» in mehr Zeit, Geld und Anerkennung ist ein noch nicht eingelöster Anspruch des VPOD für den Sozialbereich.

Ab 1. Januar 2023 liegt die Verantwortung dafür im Zentralsekretariat Zürich bei Xenia Wassihun; in der Westschweiz bleibt Philippe Martin zuständig.

Fachausschuss Justizvollzug

Die Kommission für Angestellte im Justizvollzug konzentrierte sich in ihrer Arbeit auf den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern aus den verschiedensten Institutionen aus der ganzen Schweiz. Sie thematisierte die spezifischen Probleme im Arbeitsalltag. Einer der Schwerpunkte in der Berichtsperiode war klar das Thema «Justizvollzug und Covid 19». Daneben standen Themen wie die Schichtregelungen, die zunehmende Digitalisierung und Fragen der LohnEinstufungen an.

Nahverkehr

Bus- und Tramfahrer:innen und das technische Personal der Nahverkehrsbetriebe sorgen mit ihrer tagtäglichen Arbeit für den reibungslosen Ablauf unseres Alltags. Sie bilden mit ihrem enormen beruflichen Engagement das Rückgrat unserer Gesellschaft. Die Bedeutung des öffentlichen Verkehrs für die Schweiz ist enorm. Ob Bus

vent à la limite de l'épuisement et de l'abnégation, confronté à des ressources financières et humaines insuffisantes et, de manière générale, à l'invisibilité de son travail, mais doté d'une éthique et d'un engagement, avec une forte volonté de créer ce qu'il y a de mieux pour les client-e-s et avec la fierté de fournir un travail socialement indispensable. La valorisation de cette «importance systémique» sous forme de plus de temps, d'argent et de reconnaissance est une revendication du SSP pour le secteur social qui n'a pas encore été satisfaite.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, la responsabilité de ces questions est assumée par la secrétaire centrale Xenia Wassihun au sein du Secrétariat central de Zurich; en Suisse romande, cette responsabilité continue d'être assumée par le secrétaire central Philippe Martin.

Personnel pénitentiaire

La commission en charge du personnel pénitentiaire s'est concentrée dans son travail sur l'échange d'informations entre les membres en provenance des institutions les plus diverses du domaine de l'exécution des mesures et des peines de toute la Suisse. Elle a thématiqué les problèmes spécifiques survenant dans le travail quotidien. Pendant la période sous revue, un des points forts a été le thème «Exécution des mesures et des peines et le Covid-19». Parmi les autres thèmes abordés figuraient la réglementation concernant les horaires de travail en équipe, la numérisation croissante et les questions liées à la classification salariale.

Transports

Par leur activité quotidienne, les conducteurs-trices de bus et de tram ainsi que le personnel technique des entreprises des transports publics permettent le bon déroulement de nos activités de tous les jours. Grâce à leur immense engagement professionnel, ces salarié-e-s forment la colonne vertébrale de notre société. En effet, les transports publics revêtent

oder Tram: 2019 war ein Rekordjahr, der ÖV-Anteil am Gesamtverkehr stand bei rund 21%. Pandemiebedingt schrumpfte dieser Anteil deutlich. Doch der fortwährende Einsatz des Personals der Nahverkehrsbetriebe garantierte auch in dieser Zeit die verkehrstechnische Grundversorgung. Und dieser sorgt dafür, dass sich die Fahrgastzahlen wieder in Richtung Vorkrisenniveau entwickeln.

Die Pandemiezeit war für das Personal von Unsicherheiten geprägt. Einerseits sorgten ausgedünnte Fahrpläne für weniger Arbeit. Dank dem gewerkschaftlichen Engagement der Mitarbeiter:innen der Betriebe wurde verhindert, dass das Personal die Konsequenzen tragen musste. Andererseits waren gerade die Bus- und Tramfahrer:innen durch ihre Arbeit enormen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt. Hier galt es, die Gesundheit des Fahrpersonals bestmöglich zu schützen. Schutzmasken, Sicherheitsbereiche und Plexiglasabtrennungen waren wichtige Mittel, um die Risiken kleinstmöglich zu halten.

In der Branche macht sich der Fachkräftemangel stark bemerkbar. Einige Verkehrsbetriebe mussten einzelne Linien ausfallen lassen oder über längere Zeit einstellen. Die Personaldecken sind schlicht zu dünn. Es kommt gar zu exodusartigen Massenabgängen. Die Gründe: Zu tiefe Löhne, unregelmässige Dienstzeiten, Gesundheitsrisiken und so weiter. Zudem wird immer weniger Wert auf eine fundierte Ausbildung gelegt. Die neuen Mitarbeitenden werden im Schnellverfahren eingeführt. Dies führt zu Qualitätseinbussen im Angebot. Ausserdem kommt es wegen falscher Versprechungen bezüglich der Arbeit immer wieder zu Abgängen von neu eingestelltem Personal.

Die Hauptgründe für diese Entwicklungen? Komplexe Finanzierungssysteme und kompetitive Ausschreibungsverfahren führen zu Sparmassnahmen zulasten des Personals. Der VPOD verteidigte in den vergangenen

une énorme importance pour la Suisse. Tant pour les bus que pour les trams, l'année 2019 a été une année record, étant donné que la part des transports publics proportionnellement à l'ensemble des transports s'est montée à près de 21%. En raison de la pandémie, cette part a ensuite nettement diminué. Mais l'engagement permanent du personnel des entreprises de transports publics, même en période de pandémie, a permis de garantir le système des services de transport de base. Et aujourd'hui, cet engagement contribue à ramener le nombre de passagers-ères au niveau d'avant la crise sanitaire.

La période de la pandémie a été marquée par toute une série d'incertitudes pour le personnel. D'une part, des horaires allégés ont entraîné une réduction du volume de travail. Grâce à l'engagement syndical des collaborateurs-trices de ces entreprises, l'on a réussi à éviter que le personnel subisse les conséquences de ces mesures d'allègement. D'autre part, les conducteurs-trices de bus et de tram ont précisément été les personnes, qui, en raison de leur activité professionnelle, ont été exposées à d'énormes risques pour la santé. Durant cette période, il a fallu protéger la santé du personnel roulant le mieux possible. Masques de protection, zones de sécurité et cloisons en plexiglas ont été des moyens importants pour réduire au maximum les risques.

Le manque de personnel qualifié se fait également fortement sentir dans la branche. Certaines entreprises de transport ont dû suspendre temporairement l'exploitation de certaines lignes ou carrément en abandonner l'exploitation. En effet, les dotations en personnel n'étaient tout simplement pas suffisantes. On assiste même à des exodes massifs de personnels. Les raisons de ces démissions sont les suivantes: salaires trop bas, horaires irréguliers, risques pour la santé, etc. De plus, on valorise de moins en moins les formations approfondies. Les nouveaux-elles collaborateurs-trices sont initié-e-s au métier au moyen d'une procédure accélérée. Il en résulte des pertes de qualité au niveau de l'offre. Par ail-

Jahren personalpolitische Errungenschaften und kämpfte für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Der Kampf muss in den Betrieben, jedoch auch auf politischer Ebene geführt werden.

Dabei muss die positive nachpandemische Entwicklung des ÖV-Anteils am Gesamtverkehr anhalten, möchte die Schweiz eine effektive Antwort auf die Klimakrise finden. Der öffentliche Nahverkehr ist eine Zukunftsbranche. Ein effektiver Klimaschutz ist nur mit einem soliden und gut ausgebauten öffentlichen Nahverkehrsangebot möglich. Und das geht nicht ohne ausreichend qualifiziertes, gesundes und gerecht entlohntes Personal. Der VPOD setzte sich in den vergangenen Jahren vehement für Verbesserungen ein. Und wird sich auch künftig mit ganzer Kraft für bessere Arbeitsbedingungen der Bus- und Tramfahrer:innen einsetzen. Der Nahverkehr ist eine Zukunftsbranche – ohne gut qualifiziertes Personal jedoch eine Branche ohne Zukunft.

Verbandskommission Verkehr

Zweimal pro Jahr trifft sich die Verbandskommission Verkehr. Sie besteht aus Vertreter:innen aller der Nahverkehrsbetriebe, in welchen der VPOD verankert ist. Aufgrund der Pandemie wurden die Sitzungen jedoch ausgesetzt und 2022 wiederaufgenommen. Das Ziel der Verbandskommission Verkehr: Branchenspezifische personalpolitische Themen und Problemstellungen zu diskutieren und daraus Handlungsbedarf abzuleiten. Sie arbeitet zu folgenden Schwerpunktthemen:

- Informationsaustausch zwischen den Sektionen und Gruppen
- Branchentrends / Verkehrspolitische Entwicklung

leurs, on enregistre régulièrement des démissions de personnels récemment embauchés en raison de promesses non tenues concernant leur travail.

Quelles sont les raisons principales de ces évolutions? Des systèmes de financement complexes et des procédures d'appel d'offres axées sur la compétitivité entraînent des mesures d'économies au détriment des employé-e-s. Au cours des années passées, le SSP a défendu des acquis en matière de politique du personnel et a lutté pour une amélioration des conditions de travail. Le combat doit être mené dans les entreprises, mais aussi au niveau politique.

Dans ce contexte, l'évolution postpandémique positive de la part des transports publics par rapport à l'ensemble des transports doit se poursuivre si la Suisse veut trouver une réponse efficace à la crise climatique. Les transports publics de proximité sont un secteur d'avenir. Une protection efficace du climat n'est possible qu'avec une offre de transports publics solide et bien développée. Or il n'est pas possible d'atteindre cet objectif sans un personnel suffisamment bien formé, qui soit en bonne santé et qui soit rémunéré de manière équitable. Au cours des dernières années, le SSP s'est engagé avec vigueur en faveur d'améliorations. Et il s'investira encore à l'avenir de toutes ses forces pour de meilleures conditions de travail pour les conducteurs-trices de bus et de tram. Les transports publics sont un secteur d'avenir – mais ils deviennent un secteur sans avenir s'ils ne disposent pas de personnel bien formé.

Commission fédérative des transports

La Commission fédérative des transports se réunit deux fois par année. Elle est composée de représentant-e-s de toutes les entreprises de transports publics dans lesquelles le SSP est présent. En raison de la pandémie, les séances ont été annulées. Elles ont repris en 2022. L'objectif de la Commission fédérative des transports est le suivant: discuter des thèmes en matière de politique du personnel spécifiquement liés à cette branche et déterminer les

- Wettbewerb und Ausschreibungen im öffentlichen Verkehr
- Arbeitszeitgesetz
- Dienstplangestaltung / Individuelle Dienstgestaltung (IDP)
- Gesundheitsschutz
- Vertragspolitik (betriebliche und kantonale GAV)
- Aus- und Weiterbildung (Chaffeurzulassungsverordnung)
- Sicherheit für das ÖV-Personal / Massnahmen gegen Aggressionen

Das Arbeitszeitgesetz

Das Personal der Nahverkehrsbetriebe untersteht dem Arbeitszeitgesetz (AZG). Dabei handelt es sich um ein Gesetz, welches speziell für den öffentlichen Verkehr ausgearbeitet wurde. Dies war notwendig, da die Fahrplannerfüllung besondere Regelungen bedingt. Es regelt im Sinne des Gesundheitsschutzes die zeitliche Dienstgestaltung.

Per 09. Dezember 2018 trat das revidierte Gesetz in Kraft. Es folgte am 12. März 2019 die revidierte Verordnung. Das Arbeitszeitgesetz ist komplex und schwer verständlich. Mit dem Ziel, die Verständlichkeit zu fördern und dem Personal einen niederschweligen Zugang zum Gesetz zu bieten, wurde eine Wegleitung erarbeitet. Diese wurde in den Jahren 2021 und 2022 überarbeitet und ausgebaut. Zuständig für Fragen des Arbeitszeitgesetzes sowie des Vollzugs ist die Arbeitszeitgesetzkommission. Die paritätisch zusammengesetzte Kommission diskutiert zuhanden der Bundesbehörden das Gesetz und die Verordnung inhaltlich und entwickelt sie weiter. Der VPOD hat Einsitz in dieser Kommission und vertritt auch hier die Interessen des Personals. Aus gewerkschaftlicher Perspektive gibt es auch auf der gesetzlichen Ebene Aufhol- und Verbesserungsbedarf. Der Beruf als

questions par rapport auxquelles il est nécessaire d'agir. La commission traite les thèmes prioritaires suivants:

- Echanges d'informations entre les sections et les groupes;
- Tendances caractérisant la branche / évolution de la politique en matière de transports;
- Concurrence et appels d'offres dans le domaine des transports publics;
- Loi sur la durée de travail – LDT;
- Planification des services / planification individuelle des services (IDP);
- Protection de la santé;
- Politique contractuelle (CCT d'entreprise et cantonales);
- Formations initiales et continues (Ordonnance réglant l'admission des chauffeurs);
- Sécurité pour le personnel des transports publics / mesures contre les agressions.

Loi fédérale sur la durée du travail (LDT)

Le personnel des entreprises de transports publics est soumis à la Loi fédérale sur la durée du travail (LDT). Il s'agit d'une loi spécialement élaborée pour les transports publics et qui était nécessaire, étant donné que l'exécution du travail conformément à l'horaire des lignes nécessite des réglementations particulières. Elle régit l'organisation du service en termes d'horaires dans l'optique de la protection de la santé.

Au 9 décembre 2018, une révision de cette loi est entrée en vigueur, et le 12 mars 2019, la révision de l'ordonnance y relative est entrée en application. La Loi sur la durée du travail est complexe. En vue d'améliorer la clarté de la loi et d'offrir au personnel un accès facilité à cette dernière, des instructions ont été rédigées à ce sujet. Ces dernières ont été révisées et développées en 2021 et 2022. C'est la Commission fédérale de la loi sur la durée du travail qui est compétente pour les questions liées à la LDT et à son exécution. Cette commission composée de manière paritaire discute et fait évoluer le contenu de la loi et de l'ordonnance, et transmet le résultat de ses travaux aux autorités

Bus- und Tramfahrer:in ist nachweislich von Gesundheitsrisiken geprägt. Gesetz und Verordnung müssen verhindern, dass das Fahrpersonal gesundheitliche Schäden nimmt. Dem Gesundheitsschutz ist auch auf dieser Ebene Rechnung zu tragen.

Anerkannte Weiterbildungskurse

Um als Bus- oder Tramfahrer:in zugelassen zu sein, müssen regelmässig Weiterbildungen absolviert werden. Der VPOD ist als offizielle Weiterbildungsstätte anerkannt und kann in diesem Rahmen ein Bildungsprogramm anbieten. Die entsprechenden Kurse sind im Zulassungsverfahren anrechenbar. Aktuell bietet der VPOD Kurse im Bereich des Arbeitszeitgesetzes und im Umgang mit Konflikten an. Weitere Kurse befinden sich in Planung.

Zusätzlich werden Kurse im Bereich der Dienstplanentwicklung angeboten. Diese sind aufgrund geänderter Anforderungen vonseiten Behörden nicht für die Zulassung anrechenbar. Aufgrund des spezifischen Angebots und dem vertieften Wissen unseres Dienstplanspezialisten sind die Kurse dennoch äusserst beliebt.

Fahrvergünstigungen für das Personal

Den Angestellten von Betrieben im öffentlichen Personentransport stehen Fahrvergünstigungen in Form eines Generalabonnements zu. Die Grundlagen für das sogenannte GA-FVP werden in einer Vereinbarung zwischen Bund, dem Verband öffentlicher Verkehr (VöV) und Gewerkschaften festgehalten. Diese Vereinbarung wurde 2021 neu verhandelt. Dank dem enormen Einsatz vonseiten Gewerkschaften konnte diese wichtige Errungenschaft – das GA-FVP ist ein Lohnbestandteil – verteidigt werden. Allerdings sind die Kosten für die Betriebe massiv gestiegen. Aus diesem Grund wollten sie die Kosten vielerorts auf das Personal überwälzen. Die Verhandlungen

fédérales. Le SSP siège dans cette commission, où il défend également les intérêts du personnel.

Du point de vue syndical, des améliorations et des actualisations s'imposent aussi au niveau légal. Le métier de conducteur-trice de bus et de tram expose incontestablement le personnel à des risques pour la santé. La loi et l'ordonnance doivent éviter que le personnel roulant n'ait des problèmes de santé. La protection de la santé doit aussi être prise en compte à ce niveau.

Formations continues reconnues

Pour être admis en tant que conducteur-trice de bus ou de tram, il faut suivre régulièrement des formations continues. Le SSP est reconnu en tant qu'organisme officiel pour les formations continues et peut proposer dans ce cadre un programme de cours. Ces cours peuvent être pris en compte dans la procédure d'admission. Actuellement, le SSP propose des cours sur la Loi sur la durée du travail et sur la gestion des conflits. D'autres cours sont en préparation. Des cours supplémentaires sont proposés sur la planification des services. Ces derniers ne peuvent cependant pas être pris en compte dans le cadre de la procédure d'admission, en raison de la modification de certaines exigences de la part des autorités. Néanmoins, en raison de la spécificité de cette offre et des compétences approfondies de notre spécialiste en matière de planification des services, ces cours sont très appréciés.

Facilités de voyage pour le personnel

Les employé-e-s des entreprises publiques de transport de personnes ont droit à des facilités de voyage sous forme d'un abonnement général. Les bases pour cet «AG FVP» sont fixées dans une convention établie entre le Confédération, l'Union des transports publics (UTP) et les syndicats. Cette convention a été renégociée en 2021. Grâce à l'énorme engagement des syndicats, cet acquis important – l'AG FVP fait partie du salaire – a pu être défendu. Cependant, les coûts des entreprises de transports ont connu une hausse massive. Pour cette raison, bon

gen Ende 2021 und im Jahr 2022 waren geprägt von diesen Tendenzen. Vielerorts konnten die bestehenden Regelungen beibehalten werden. Leider jedoch setzten sich einige Betriebe durch und belasten neu das Personal mit einem Teil der Kosten. Für den VPOD ist klar, dass dies nicht tragbar ist. Aus diesem Grund wird die Gewerkschaft diese Verhandlungen weiterführen. Dem Personal drohen Lohnneinbussen.

Kampf gegen Kaufkraftverlust

Das Jahr 2022 war geprägt von den Auswirkungen von Krisen. Pandemie, Kriege und Klimakrise führten zu einem massiven Anstieg der Preise. Spürbar ist der Kaufkraftverlust auch in den Portemonnaies des Fahrpersonals. Die Gewerkschaft setzte sich im Herbst 2022 mit aller Härte dafür ein, dass der Kaufkraftverlust durch Lohn-erhöhungen abgefedert wird. Im Schnitt konnten generelle Lohnmassnahmen von rund 2,5% ausgehandelt werden. Dies ist zwar auf den ersten Blick eine hohe Zahl. Insbesondere unter Miteinbezug der explodierenden Krankenkassenkosten kommt dies jedoch nach wie vor einer Lohnkürzung für die arbeitende Bevölkerung gleich.

Ein schöner, aber risikobehafteter Beruf

Gemeinsam mit den Gewerkschaften SEV und syndicom und in Zusammenarbeit mit dem Universitätszentrum Unisanté führte der VPOD eine grossangelegte Umfrage unter Bus- und Tramfahrer:innen durch. Damit sollte die Gesundheit des Fahrpersonals untersucht werden. Die Resultate waren beunruhigend.

Fast alle Befragten gaben an, gesundheitlich beeinträchtigt zu sein und an verschiedenen Beschwerden zu leiden: Muskelschmerzen, Erschöpfung oder Schlafstörungen. Das bedeutet nicht nur, dass der Gesundheitsschutz nicht weit genug geht. Auch für die Kund:innen birgt dies Gefahr:

nombre d'entreprises ont voulu reporter ces coûts sur le personnel. Ces tendances ont eu un impact sur les négociations qui se sont déroulées fin 2021 et en 2022. Dans maints endroits, les règles en vigueur ont pu être maintenues. Malheureusement, une partie des entreprises concernées ont imposé leur volonté et reporteront dorénavant une partie des coûts sur leur personnel. Pour le SSP, il est clair que cette situation n'est pas acceptable. C'est pourquoi le syndicat va poursuivre les négociations à ce sujet. Le personnel concerné risque de subir une baisse de salaire.

Lutte contre la perte de pouvoir d'achat

L'année 2022 a été marquée par les répercussions de diverses crises. La pandémie, les guerres et la crise climatique ont entraîné une hausse massive des prix. La perte de pouvoir d'achat qui en résulte se manifeste également au niveau du porte-monnaie du personnel roulant. En automne 2022, le syndicat s'est engagé avec la plus grande rigueur pour que la perte de pouvoir d'achat soit compensée par des augmentations de salaires. En moyenne, il a été possible de négocier des mesures d'adaptation générale des salaires de près de 2,5%. A première vue, cela semble être un chiffre élevé. Mais si l'on tient compte notamment de l'explosion des coûts liée à l'assurance maladie, cette situation se traduit toujours et encore par une baisse de salaire pour la population active.

Un beau métier, mais un métier à risque

Avec les syndicats SEV et Syndicom et en collaboration avec le centre universitaire Unisanté, le SSP a réalisé une grande enquête auprès des conducteurs-trices de bus et de tram. Le but était d'examiner la santé du personnel roulant, et les résultats sont inquiétants.

Presque toutes les personnes qui ont répondu ont indiqué être affectées dans leur santé et souffrir de différents troubles: douleurs musculaires, épuisement ou troubles du sommeil. Cette situation ne signifie pas seulement que la protection de la santé actuelle ne va pas assez

Die Unfallzahlen steigen. Für den VPOD steht die Gesundheit der Arbeitnehmenden klar an erster Stelle. Die Umfrage zeigt auf, wo der Hebel angesetzt werden muss. Besteller und Nahverkehrsbetriebe stehen jetzt in der Pflicht.

Wartung & Reinigung

Sitzungen der Verbandskommission

Im Berichtszeitraum traf sich die Kommission Wartung und Reinigung zu 7 Sitzungen, die aber aufgrund der Pandemie zeitweise verkürzt und online durchgeführt wurden. In der Pandemie war der Austausch unter den Kolleginnen und Kollegen wichtig. Fragen stellten sich insbesondere zur Abgeltung von sonst üblichen Zulagen wie Pauschalen für Abend- und Wochenendeinsätze beispielsweise zum Reinigen von Sporthallen, die natürlich aufgrund des Lockdowns und der Corona-Massnahmen oft wegfielen. Weiter kämpften verschiedene Sektionen für den Verbleib von eigenem Reinigungspersonal und/oder setzen sich dafür ein, dass das Reinigungspersonal wieder direkt angestellt wird.

Weitere im Berichtszeitraum behandelte Themen: Systeme zum Bemessen der Reinigungsfläche / Person / Zeiteinheit, Spesen für die Verwendung privater Telefone und Computer, Berufskleidung: Qualitätsstandards und Wahlmöglichkeiten, Führungssysteme, Öffnung von Schulhäusern ausserhalb der Schulzeiten, Zuständigkeiten und Lohneinstufung der neuen Berufsgruppen mit Lehrabschluss (Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt und entsprechende Attest-Lehre) im Verhältnis zum Hauswart mit eidgenössischer Berufsprüfung, Schwierigkeiten und

loin. Pour les client-e-s, cela implique aussi des dangers: le chiffre des accidents est à la hausse. Pour le SSP, la santé des salarié-e-s est clairement prioritaire. Cette enquête montre également les points par rapport auxquels il faut agir. Les commanditaires et les entreprises de transport public sont désormais tenus de respecter leurs obligations.

Entretien et nettoyage

Réunions de la Commission fédérative Entretien et nettoyage

Durant la période sous revue, la commission fédérative a tenu 7 séances, dont une partie a été raccourcie et organisée en ligne, en raison de la pandémie. Durant cette crise sanitaire, les échanges entre collègues ont joué un rôle important. Les questions soulevées concernaient surtout l'indemnisation en lien avec des allocations versées habituellement telles que les forfaits pour les services du soir et du week-end, forfaits accordés par exemple pour le nettoyage de salles de sport. Ces engagements, en raison du semi-confinement et des mesures de protection contre le coronavirus, ont souvent été supprimés. Différentes sections continuent à se battre pour le maintien des équipes de nettoyage dans la structure administrative de leur site et/ou s'engagent en faveur de la réembauche du personnel du nettoyage directement par leur site.

Parmi les autres thèmes traités au cours des 4 dernières années figurent les suivants: les systèmes pour mesurer les surfaces à nettoyer / le nombre de personnes nécessaires / le temps nécessaire; les frais pour l'utilisation de téléphones et ordinateurs privés; l'habillement de travail: normes de qualité et possibilités de choix; les systèmes de gestion; l'ouverture des bâtiments scolaires en dehors des heures de cours; compétences et classification salariale des nouveaux groupes de professionnels titulaires d'un diplôme d'apprentissage (agent-e d'exploitation avec CFC et formation avec attestation fédérale de formation professionnelle AFP) par rapport

Chancen der Mitgliederwerbung in den VPOD-Gruppen.

Weiterbildung

Üblicherweise organisiert die Kommission pro Jahr eine Weiterbildung, während der Pandemie war dies jedoch nicht möglich:

2019: Betriebsbesichtigung Kehrriechtwerk Hagenholz;

2019: Davide Triscari, Toolsuisse AG Luzern zur Anlagenberechnung (kurzfristige Absage)

2020: Keine Weiterbildung

2021: Keine Weiterbildung.

Trägerschaft Hauswarteprüfung

Der VPOD ist nach wie vor in der Trägerschaft der Eidgenössischen Berufsprüfung für Hauswarte vertreten. Diese erfreut sich grosser Beliebtheit, die Zahl der Abschlüsse bleibt stabil und die Finanzierung ist gesichert.

Reinigung

Der Bereich der Reinigung ist bisher in der Verbandskommission personell nicht vertreten. Der vpod ist jedoch Vertragspartner im «allpura-GAV», dem allgemeinverbindlichen GAV für die Reinigungsbranche, und bietet Mitgliedern aus der Spitalreinigung attraktive Bedingungen der Mitgliedschaft. Dieser GAV wurde 2022 neu verhandelt und ist seit 1.1. 2022 in Kraft mit Laufzeit Ende Dezember 2025. Der GAV wurde vom Bundesrat wieder allgemeinverbindlich erklärt.

Wichtigste Neuerungen und Verbesserungen

1. Anhebung Mindestlohn in der Kategorie Unterhaltsreinigung I per 1.1.2022 auf Fr. 19.60

2. Anhebung Mindestlohn in der Kategorie Unterhaltsreinigung I per 1.1.2024 auf Fr. 20.-

Die anderen Kategorien werden mit ana-

aux concierges titulaires d'un examen professionnel; difficultés et opportunités du recrutement de nouveaux membres dans les groupes SSP.

Formation continue

Habituellement, la commission fédérative organise une formation continue par année. Pendant la pandémie, cela n'a pas été possible:

2019: Visite de l'usine d'incinération des ordures ménagères de Hagenholz;

2019: Davide Triscari, Toolsuisse SA Lucerne, sur la question du calcul des coûts d'un site (désistement de dernière minute);

2020: Aucune formation continue;

2021: Aucune formation continue.

Organisme responsable de l'examen professionnel de concierge

Le SSP continue à être représenté au sein de l'organisme responsable de l'examen professionnel de concierge. Cet examen professionnel jouit d'une grande popularité. Le nombre de diplômes reste stable et le financement est assuré.

Nettoyage

Jusqu'à présent, le secteur du nettoyage n'est pas représenté au sein de la Commission fédérative Entretien et nettoyage. Cependant, le SSP est un partenaire contractuel de la «CCT Allpura», la CCT de force obligatoire pour le secteur du nettoyage, et il offre aux membres issu-e-s du secteur du nettoyage en milieu hospitalier des conditions d'adhésion attrayantes. Cette CCT a été renégo-ciée en 2022 et est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022, avec une durée de validité jusqu'à la fin décembre 2025. Cette CCT a une nouvelle fois été déclarée de force obligatoire par le Conseil fédéral.

Principales nouveautés et améliorations:

1. Relèvement du salaire minimum dans la catégorie nettoyage d'entretien I au 1.1. 2022 à CHF 19.60;

2. Relèvement du salaire minimum dans la catégorie nettoyage d'entretien I au 1.1.2024 à CHF 20.-.

logen Lohnschritten angepasst, die UH I ist jedoch die relevanteste Kategorie, da rund 80% der unterstellten MA dort arbeiten.

3. Es gibt eine Änderung bei den Kategorien: Neu gehören die Pflegeheime in die Kategorie Spitalreinigung und kommen da auch in die höhere Lohnkategorie. Das kann für die VPOD-Mitglieder Verbesserungen bringen, weil viele Pflegeheime die Reinigung ausgelagert haben.

Les autres catégories sont adaptées selon des étapes de hausse salariale similaires, la catégorie nettoyage d'entretien I étant cependant la plus significative, étant donné que 80% des collaborateurs-trices soumises à la CCT se trouvent dans cette catégorie;

3. Un changement est à signaler dans les catégories: dorénavant, les établissements médico-sociaux (EMS) feront partie de la catégorie du nettoyage en milieu hospitalier et ces établissements bénéficieront aussi d'une revalorisation salariale pour les faire passer dans des classes de salaire plus élevées. Cette nouvelle situation peut amener des améliorations pour les membres du SSP, car bon nombre d'EMS ont externalisé leur service du nettoyage.

Jugend

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Gewerkschaftsarbeit im Bereich Jugend innerhalb des VPOD.

Auf formaler Ebene gibt es keine «Jugendkommission» und auch keine nationale Koordination in diesem Bereich. Deshalb beinhaltet dieser Bericht nur gewerkschaftliche Aktivitäten, die in der Westschweiz unternommen wurden. Dank einer Neuorganisation im Zentralsekretariat wird ab 2023 ein landesweites Projekt umgesetzt.

Im Gegensatz zu vielen anderen Bereichen – wie dem Gesundheitsbereich oder dem Bildungsbereich – gibt es auf regionaler Ebene keine «Jugendsektionen», mit Ausnahme jener in der Region Waadt. Die Gewerkschaftsarbeit mit und für die Jungen stützt sich auf Herausforderungen, die mit der Bildung oder mit Querschnittfragen verbunden sind, die die neuen Generationen besonders betreffen, zum Beispiel Fragen der Gleichberechtigung, der Umwelt oder der sozialen Gerechtigkeit im weiteren Sinne.

Die Einrichtung von dauerhaften Komitees ist eine komplexe Angelegenheit, wenn wir uns an Menschen mit einem vorübergehenden Status wenden (selbstverständlich altern die «jungen»

Jeunes

Ce papier a pour but de donner un aperçu – non exhaustif ni détaillé – du travail syndical à destination des jeunes travailleurs-euses et/ou étudiant-e-s au sein du SSP.

Il n'existe formellement aucune «Commission jeunes», ni de coordination nationale. C'est pourquoi ce rapport ne contient que les activités entreprises en Suisse romande. Dès 2023, grâce à une réorganisation au sein du Secrétariat central de Zurich, un projet d'ampleur nationale sera entrepris. Contrairement à de nombreuses branches telles que la santé ou la formation, il n'existe pas – hormis dans le canton de Vaud – de section «jeunes» sur le plan régional. Le travail avec et pour les jeunes se base sur les enjeux liés à la formation, ou encore sur les questions transversales qui touchent de plein fouet les nouvelles générations, comme les questions d'égalité, d'écologie ou de justice sociale au sens large.

Créer des comités pérennes est complexe lorsqu'on s'adresse à une catégorie de personnes dont le statut est éphémère (naturellement, les membres «jeunes»

Mitglieder und gehen dann schnell von der Stellung einer Studierenden zur Stellung einer berufstätigen Person über – und sind dazu noch besonders mobil).

Das Ziel unserer Arbeit mit und für die Jungen ist auch, diese Personen in die VPOD-Strukturen einzugliedern und die generationsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern und so unsere Basis zu verjüngen.

Social Media

2018 bis heute

Schaffung und Betreuung von Kommunikationskanälen (Social Media), die von den Jungen zur Förderung des VPOD und seiner Aktivitäten genutzt werden.

Mobilisierung gegen die Erhöhung der Studiengebühren

2018-2019

In Neuenburg blieb der Regierungsrat sich selbst treu und beschloss, für die Legislaturperiode 2018-2021, die Studiengebühren für Hochschulen mit Vollzeitstudium zu erhöhen. Jegliche Erhöhung der Studiengebühren ist aus gewerkschaftlicher Sicht unzulässig, egal wie hoch der Betrag der Erhöhung ist. Im Fall Neuenburg hätte es sich um einen gigantischen Angriff gehandelt: Wäre dieser durchgekommen, dann wären die Studiengebühren von Fr. 1000.– auf Fr. 2000.– pro Jahr erhöht worden. Um die Erhöhung zu verhindern, wurde auf Initiative des VPOD ein Aktionskomitee gebildet, das sich aus den Gewerkschaften, den Linksparteien und deren Jugend zusammensetzte. Dieses benützte zahlreiche Mittel, um seine Ziele zu erreichen: die Lancierung einer *Petition Pour des Ecoles Supérieures accessibles à toutes et tous, sans discrimination* (Für Hochschulen, die für alle ohne Diskriminierung zugänglich sind), verbunden mit einer parlamentarischen Motion, die Mobilisierung der Lehrkräfte und Studierenden, die Information der Bevölkerung durch zahlreiche Stände in den Städten des Kantons oder auch durch eine Allianz mit bestimmten Ausbildungsstätten. Es stand sehr viel auf dem Spiel: Verschlechterte

viellissent, ils et elles passent rapidement du statut d'étudiant-e à celui d'actif-ve et sont particulièrement mobiles).

L'objectif de notre travail avec et à destination des jeunes est aussi de les intégrer dans les instances du SSP, de favoriser la collaboration intergénérationnelle et, ainsi, derajeunir notre base.

Réseaux sociaux

2018 à ce jour

Création et animation des canaux de communication (réseaux sociaux) utilisés par les jeunes générations pour promouvoir le SSP et ses activités.

Mobilisation contre la hausse des taxes d'écolage

2018-2019

A Neuchâtel, le Conseil d'Etat reste fidèle à lui-même en décidant, dans son plan de législature 2018-2021, d'augmenter les taxes d'écolage dans les écoles supérieures à temps plein. Toute augmentation des taxes d'écolage est inadmissible, quel qu'en soit le montant. Là, l'attaque était colossale: si ce projet avait abouti, le montant de la taxe serait passée de 1000.- à 2000.- par an. Sous l'impulsion du SSP, un comité d'action a été constitué afin de bloquer cette décision. Ce comité unitaire, composé des syndicats, des partis de gauche et des jeunes des partis de gauche, a employé de multiples moyens pour parvenir à ses fins : le lancement d'une *pétition Pour des Ecoles Supérieures accessibles à toutes et tous, sans discrimination*, assortie d'une motion parlementaire, la mobilisation des enseignants-e-s et des étudiant-e-s, l'information de la population grâce à la tenue de nombreux stands dans les villes du canton, ou encore la création d'une alliance avec certaines entreprises formatrices.

Les enjeux étaient nombreux : détérioration de l'accès aux écoles supérieures pour les étudiant-e-s de condition modeste, précarisation des étudiant-e-s, perte de compétiti-

zung des Zugangs zu den Hochschulen für Studierende aus bescheidenen Verhältnissen; Prekarisierung der Studierenden; Verlust der Wettbewerbsfähigkeit der Neuenburger Hochschulen im interkantonalen Vergleich, was zu einem Rückgang der Studierenden aus Nachbarkantonen geführt hätte; Gefahr der Schliessung von Klassen und reale Bedrohung der Arbeitsplätze in den Hochschulen. Schliesslich, nachdem wir 2670 Unterschriften bei der Staatskanzlei eingereicht und die Unterstützung der Bevölkerung gewonnen hatten, beschloss die Neuenburger Regierung, zurückzurufen und dieses ungerechte Projekt zurückzuziehen.

Feministischer Streik

2019 bis heute

Das Organisieren des Feministischen Streiks, für welche die VPOD-Aktivistinnen und -Sekretärinnen eine enorme Arbeit geleistet haben, hat es uns ermöglicht, unsere Gewerkschaft bei jungen Arbeitnehmenden und Studierenden bekannt zu machen, den VPOD als fortschrittliche und feministische Gewerkschaft zu profilieren und eine neue Generation von Aktivistinnen für die Mitarbeit in der Gewerkschaft zu gewinnen, für welche der Feminismus von zentraler Bedeutung ist. Im Rahmen dieser weiterhin laufenden Kampagne begab sich der VPOD in verschiedene Ausbildungsstätten, um die Herausforderungen des Feministischen Streiks zu benennen sowie die Mittel, mit denen die gesetzten Ziele erreicht werden können: insbesondere den Gewerkschaftseintritt.

Strike for future

2020-2022

Der VPOD war eine der ersten Gewerkschaften, die positiv auf den Aufruf der Jugend reagierte, sich der Bewegung «Strike for future» anzuschliessen. Die Zusammenführung der gewerkschaftlichen, feministischen, sozialen, ökologischen Kämpfe bleibt für die Durchsetzung des sozialen und klimagerechten Umstiegs nötig. In diesem Sinne hat sich der VPOD auf lokaler und nationaler Ebene in den Strike-for-future-

vité des écoles supérieures neuchâtelaises en comparaison intercantonale induisant une baisse de leur fréquentation par les étudiant·e·s issu·e·s des cantons voisins, risque de fermeture de classes et menace réelle sur les postes de travail des écoles concernées.

Finalement, après avoir déposé 2670 signatures à la Chancellerie d'Etat et gagné l'adhésion de la population à notre combat, le Gouvernement neuchâtelais a décidé de revenir en arrière en retirant ce projet inique.

Grève féministe

2019 à ce jour

L'organisation de la grève féministe, pour laquelle les militantes et les secrétaires du SSP ont énormément œuvré, a permis de faire connaître notre syndicat à de jeunes travailleuses-eurs et étudiant·e·s, de profiler le SSP comme un syndicat progressiste et féministe et de drainer une nouvelle génération de militantes au sein de nos structures pour qui le féminisme est une question centrale. Dans le cadre de cette campagne, qui se poursuit aujourd'hui encore, le SSP s'est rendu dans de nombreux lieux de formation, afin d'expliquer les enjeux d'une grève féministe et les manières d'y parvenir, notamment en se syndiquant.

Grève pour l'Avenir

2020-2022

Le SSP a été l'un des premiers syndicats à répondre positivement à l'appel des jeunes à rejoindre le mouvement de la Grève pour l'Avenir. Une convergence des luttes syndicales, féministes, sociales et écologiques reste nécessaire pour imposer une transition socialement et climatiquement juste. En ce sens, le SSP s'est investi aux plans local et national au sein des collectifs de la Grève pour l'Avenir. Notre syndicat a (co)organisé de nombreux événements, tables rondes, conférences, assemblées,

Kollektiven eingesetzt. Unsere Gewerkschaft hat viele Events, Runde Tische, Konferenzen, Demonstrationen und Aktionen (mit)organisiert. Einerseits ging es darum, die Gewerkschaftsmitglieder über den Klimanotstand zu informieren, andererseits darum, junge Aktivist:innen, die in Umweltbewegungen mitmachen, in Fragen der sozialen und gewerkschaftlichen Herausforderungen zu schulen. Ein erster Mobilisierungstag auf der Strasse, an den Arbeitsplätzen und in den Schulen war für Mai 2020 geplant. Wegen der Covid-19-Pandemie wurde der Termin jedoch um ein Jahr verschoben.

Mehrere VPOD-Regionen haben ihre Mitglieder aktiv mobilisiert, mit ihnen diskutiert, Forderskataloge für einen ökosozialen Umstieg ausgearbeitet und dann eingereicht. Bei dieser Mobilisierung hat unsere Arbeit mit Klimaaktivist:innen zu zahlreichen Aufrufen zur gewerkschaftlichen Organisation unter Studierenden und/oder jungen Arbeitnehmenden geführt. Zudem haben wir ihre Unterstützung für gewerkschaftliche Mobilisierungen gewonnen. Im April 2022 hat der VPOD bei der Organisation eines Westschweizer Mobilisierungstags mitgeholfen, der die Reduzierung der Arbeitszeit anvisierte, die Ablehnung der Reform AHV 21 sowie auf eine gleichberechtigte Aufteilung der Arbeit im Haushalt, in der Erziehung und in der Pflege von Angehörigen zielte. Dieser schwierige, notwendige Kampf geht trotz der pandemiebedingten Unterbrechung weiter.

Gründung einer Sektion Studierende an der Universität Lausanne

2021 bis heute

Die VPOD-Sektion Studierende wurde Ende 2021 an der Universität Lausanne (UNIL) mit Studierenden gegründet, die kollektiv ihre Interessen vertreten und ihre Studienbedingungen verteidigen wollen.

Obwohl diese Sektion in den Statuten des VPOD Region Vaud verankert wurde, und alle sich in einer Ausbildung befindenden Personen aufnimmt, konzentrieren sich ihre Aktivitäten bis jetzt hauptsächlich auf die Uni Lausanne.

manifestations et actions, d'une part pour informer ses membres sur l'urgence climatique et, d'autre part, pour former les jeunes militant-e-s actifs-ves dans les mouvements écologistes sur les enjeux sociaux et syndicaux.

Une première journée de mobilisation dans la rue, sur les lieux de travail et dans les écoles était agendée en mai 2020, mais, en raison de la pandémie, la date a été repoussée l'année suivante.

Plusieurs régions du SSP ont mobilisé activement leurs membres, discuté, dressé puis déposé des cahiers de revendications pour une transition écosociale. Dans cette dynamique mobilisatrice, notre travail auprès des activistes du climat a donné lieu à de nombreux appels à la syndicalisation chez les étudiant-e-s et/ou jeunes travailleurs-euses. Nous avons aussi gagné leur soutien dans le cadre de mobilisations syndicales.

En avril 2022, le SSP a contribué à l'organisation d'une journée de mobilisation romande sur le thème de la réduction du temps de travail, avec, au centre, le rejet de la réforme AVS 21 et le partage égal du travail domestique, éducatif et de soins aux proches.

Cette lutte difficile mais nécessaire continue, bien que le mouvement ait été ralenti par la pandémie de Covid 19.

Création d'une section étudiante à l'Université de Lausanne

2021 à ce jour

La section SSP-étudiant-e-s a été créée fin 2021 à l'Université de Lausanne (UNIL) avec des étudiant-e-s désirant lutter collectivement pour la défense de leurs droits et de leurs conditions d'études.

Bien que cette section soit désormais inscrite dans les statuts du SSP Vaud et qu'elle accueille l'ensemble des personnes en formation, les activités syndicales se concentrent pour l'instant essentiellement sur le campus de l'UNIL.

Koordinationsitzungen finden alle zwei Wochen und entsprechend dem akademischen Kalender statt. Seit ihrer Gründung hat die Sektion insbesondere für die Aufrechterhaltung von Präsenzunterricht in den Hochschulen mobilisiert sowie für gute Prüfungsbedingungen während der Pandemie, gegen die Reform AHV 21, für die Erhöhung von Stipendien, für staatliche Hilfen und Gehälter, um die Inflation zu bekämpfen, für niedrigere Preise für Mahlzeiten in den Cafeterien, eine Vereinheitlichung des Service und eine vollständige organisatorische Eingliederung des gesamten universitären Verpflegungsdienstes.

Die Sektion hat neue Gewerkschaftskampagnen gestartet oder plant solche, die sich der Vereinbarkeit von Mutterschaft und Studium, der Notwendigkeit eines Studierendenlohns oder dem Recht auf Arbeitslosengeld für Studierende widmen.

Kantonale Initiative für mehr Schutz für die Lernenden

2022

Der VPOD Region Neuenburg hat aktiv an der Lancierung der kantonalen Initiative *Plus de protection pour les apprenti-e-s* (für mehr Schutz für die Lernenden) und an der damit verbundenen Unterschriftensammlung teilgenommen. Diese Initiative verlangt die Einrichtung von regelmässigen und unangemeldeten Kontrollen an den Bildungsorten, die Verhängung von Sanktionen bei Nichtbeachtung der Rechte und des Wohlergehens der Lernenden, eine bessere Grundausbildung betreffend die Rechte der Lernenden, eine Erhöhung der Zahl der Berufsberatungsbereiter:innen, mit dem Ziel, eine regelmässige und wirkungsvolle Begleitung zu gewährleisten sowie eine obligatorische Ausbildung für Berufsausbilder:innen zu den Problemen der Auszubildenden, insbesondere zu den Themen der Belästigung und der physischen und psychischen Gewalt.

Im März 2023 reichte das Einheitskomitee die erforderlichen Unterschriften ein, so dass die Initiative zustande kam und anschliessend zur Volksabstimmung vorgelegt werden sollte.

Des séances de coordination ont lieu toutes les deux semaines et en fonction du calendrier universitaire. Depuis sa création, la section s'est notamment mobilisée pour le maintien des cours en présentiel dans les hautes écoles et pour de bonnes conditions de passation d'examens durant la pandémie, contre la réforme AVS 21, pour l'augmentation des bourses d'études, des aides publiques et des salaires afin de faire face à l'inflation, ou encore en faveur d'une diminution des prix des repas dans les cafétérias, une uniformisation du service, et une internalisation totale de l'ensemble du service de restauration universitaire.

La section a entamé ou prévu d'entamer de nouvelles campagnes syndicales, sur le thème de la conciliation entre la maternité et les études, de la nécessité d'un salaire étudiant, ou encore du droit au chômage pour les personnes en études.

Initiative cantonale pour plus de protection des apprenti-e-s

2022

Le SSP Neuchâtel a participé activement au lancement et à la récolte de signature de l'initiative cantonale *Plus de protection pour les apprenti-e-s*. Elle vise l'instauration de contrôles réguliers et non annoncés des lieux d'apprentissages, des sanctions en cas de non-respect des droits et du bien-être des apprenti-e-s, une meilleure formation de base obligatoire sur les droits des apprenti-e-s, une augmentation du nombre de conseillers-ères en formation professionnelle (CFP) afin d'assurer un suivi régulier et efficace ainsi qu'une formation obligatoire pour les formateurs-trice aux problématiques des apprenti-e-s, particulièrement le harcèlement et les violences physiques et psychologiques.

En mars 2023, le comité unitaire a déposé les signatures requises, permettant de faire aboutir l'initiative, qui devrait ensuite être soumise à la votation populaire.

Regionen

Régions

Aargau & Solothurn

Liste der Sektionen

Die per 1.1.2003 gebildete Region Aargau/Solothurn umfasst fünf Sektionen:

- Aargau
- Baden-Wettingen Verkehrsbetriebe
- Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Gruppe Aargau/Solothurn
- Nahverkehr Olten-Solothurn-Grenchen
- Solothurn

Auf Ende 2019 hat Gewerkschaftsmitarbeiterin Lea Carucci ihre Stelle beim VPOD Aargau/Solothurn gekündigt.

Am 1. April 2020 hat Sina Deiss ihre Arbeit als Gewerkschaftsmitarbeiterin in einem nicht ganz einfachen Jahr aufgenommen.

Die Sektionen Nahverkehr Olten-Solothurn-Grenchen und Verkehrsbetriebe Baden-Wettingen wurden jeweils von Zentralsekretär Kurt Altenburger betreut, der im Verlauf des Jahres 2022 in Pension ging. Seit 2022 betreut Zentralsekretär Micha Amstad diese Sektionen.

In den Berichtsjahren bestand der Regionalvorstand aus 9 bis 13 Mitgliedern. In den nationalen Verbandskommissionen Gesundheit, Sozialbereich, Migration und Frauen waren auch Mitglieder aus der Region aktiv.

Nach 7 Jahren ist Lelia Hunziker als Präsidentin der Region Aargau/Solothurn zurückgetreten. An der Generalversammlung vom 28. April 2022 wurden Claudia Mauchle und Franziska Tschannen als Co-Präsidentinnen der Region Aargau/Solothurn gewählt.

Liste der GAV

Das GAV-Portefeuille der Region AG/SO umfasst folgende Gesamtarbeitsverträge:

- GAV Kanton Solothurn
- GAV Aargauer Spitäler AG
- GAV FHNW
- GAV Eniwa AG
- GAV Solothurner Busbetriebe

Weiter hat die Region in der Berichtsperiode sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen mit der NSNW AG und den Schweizer Salinen (bis Ende 2022) unterhalten.

AG Kanton

In der Berichtsperiode hat sich der Kanton Aargau generell nicht als sonderlich guter Arbeitgeber gezeigt. Der VPOD hat sich 2019 gegen die Auslagerung des Reinigungspersonals an den Kantonsschulen eingesetzt und konnte diese zwar nicht verhindern, aber zumindest einen geordneten Übergang mit besseren Bedingungen aushandeln. Auch bei der Massenentlassung von 75 Angestellten des Contact Tracing Centers CONTI im Jahr 2021 war das Regionalsekretariat aktiv. Die Rechnungsabschlüsse waren zwar positiv – in den Krisenjahren 2020 und 2021 sogar im dreistelligen Millionenbereich –, die Arbeitnehmenden haben jedoch weder bessere

Bedingungen noch bessere Löhne erhalten. Die Lohnentwicklung war in den letzten Jahren immer unterdurchschnittlich und es wurden jeweils kaum die Lohnsummen zur Verfügung gestellt, die nötig wären, um eine Lohnentwicklung zu ermöglichen, so wie sie eigentlich vorgesehen ist. Stattdessen wurde am 15. Mai 2022 vom Stimmvolk eine Steuergesetzrevision angenommen, welche zuvor von den linken Kräften im Grossen Rat erfolglos bekämpft worden war und den Unternehmen und Wohlhabenden wieder Steuergeschenke ermöglicht auf Kosten der Aargauer Bevölkerung. Wie sich das konkret auswirken wird, wird sich zeigen. Leider hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass solche Steuersenkungen unweigerlich auch einen Abbau im Service Public bedeuten.

Eine grosse personalrechtliche Veränderung war das im Januar 2022 in Kraft getretene neue Lohnsystem der kantonal besoldeten Lehrpersonen sowie der Schulleitenden an der Volksschule, an dessen Erarbeitung der VPOD aktiv beteiligt war. Diese Änderung ist als positiv zu bewerten, zudem wird erwartet, dass auch das Lohnsystem des Verwaltungspersonals noch überarbeitet wird. Dies wird von den Staatspersonalverbänden schon länger gefordert. HR Aargau hat nun verschiedene Projekte aufgelegt, unter anderem die Totalrevision des Personalrechts wie auch des Lohnsystems der Verwaltung. Bei den Projekten wird der VPOD gemeinsam mit den anderen Personalverbänden aktiv einbezogen und setzt sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Kantonsangestellten ein.

Lohnentwicklung:

2019: 1 % individuell

2020: 1 % individuell

2021: Nullrunde

2022: 0.5 % individuell

AG halböffentliche / private GAV für die Aargauer Spitäler

Durch die Verselbständigung und die Einführung der Fallpauschalen stehen die Aargauer Spitäler unter finanziellem Druck. Insbesondere die nötigen baulichen Projekte sind eine Herausforderung und führen zu einem höheren Druck auf das Personal und zu Sparmassnahmen. Der angespannte Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen macht die Sache nicht einfacher.

Die Corona-Krise traf auch die Aargauer Spitäler hart, sei es finanziell, sei es aus personeller Sicht. Zudem sind aktuell aufwändige Bauprojekte im Gange, was für eine angespannte finanzielle Situation sorgt. Zwar hat der Kanton Aargau die Ausfälle und Zusatzkosten wegen der Corona-Krise teilweise ausgeglichen, doch im 2022 hat besonders das KSA mit Sparmassnahmen reagiert, welche vor allem das nicht-medizinische Personal traf. Unter dem zynischen Titel «Fitnessprogramm» wurden Angestellte mit Kleinstpensen gekündigt. Ende 2022 meldete das KSA noch eine Hiobsbotschaft. Es fehlen 240 Millionen. Der Kanton Aargau wird finanzielle Hilfe leisten müssen, über die 2023 per Volksabstimmung entschieden wird.

Der Kanton hat zudem die gesundheitspolitische Gesamtplanung vorgelegt, die 2022 in die Vernehmlassung geht und vorsieht, grössere Anteile der Kantonsspitäler zu veräussern, was für alle Kantonsspitäler eine einschneidende Veränderung bedeutet. Ob dies politisch durchsetzbar sein wird, wird sich erst 2023 zeigen.

Lohnentwicklung Aargauer Kantonsspitäler:

2019: keine Einigung

2020: 1 % individuell

2021: 0.5 % individuell

2022: keine Einigung

GAV für die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Der GAV FHNW ist am 1.1.2007 in Kraft getreten und ist öffentlich-rechtlicher Natur. Als Verhandlungsleiter der Personalverbände hat unser Generalsekretär Stefan Giger die pauschalen Interessen unserer Mitglieder vertreten. Aufgrund seiner Pensionierung Mitte 2022 wurde als Nachfolge die Gewerkschaftsmitarbeiterin Sina Deiss bestimmt.

Lohnentwicklung

2019: 0.5 % generell, 0.7 % individuell

2020: 0.1 % generell, 0.7 % individuell

2021: 0.5 % individuell

2022: 0.1 % generell, 0.6 % individuell

GAV Eniwa AG

Der VPOD sieht sich in diesem Betrieb mit zunehmendem Mitgliederschwund konfrontiert. Grössere Bewegungen konnten keine ausgemacht werden, der Betrieb ist erfolgreich unterwegs. Ab 2023 wird die Eniwa AG nicht mehr Teil der Region Aargau/Solothurn sein, sondern geht in die Region Bern Städte Gemeinden Energie über.

Lohnentwicklung:

2019: 1 % der Lohnsumme, davon erhalten alle Mitarbeitende (ohne Kader) Fr 50.– pro Monat Lohnerhöhung, der Rest des Betrages wird für individuelle Lohnerhöhungen eingesetzt.

2020: 1.5 % der Lohnsumme, davon erhalten alle Mitarbeitende mit einem Lohn unter Fr. 7000.– eine Lohnerhöhung von Fr. 100.– pro Monat, der Rest des Betrages wird für individuelle Lohnerhöhungen eingesetzt.

2021: 0.6 % individuell

2022: 0.9 % generell, 0.6 % individuell

Verkehrsbetriebe Baden-Wettingen (RVBW)

Lohnentwicklung:

2019: 1 % generell

2020: 0.75 % generell

2021: Nullrunde

2022: 0.4 % individuell

Schweizer Salinen AG

Die Schweizer Salinen unterhalten Standorte in Pratteln, Riburg und Bex, diese bestanden vormals aus zwei AG. Die Region war in der Deutschschweiz mit der Arbeiterkommission in Kontakt und war auch bei den jährlichen Sozialpartnerggesprächen mit einer Vertretung dabei. Durch die Zusammenlegung der beiden AG in eine wurden auch die neuen Arbeitsbedingungen wie auch die Form der Sozialpartnerschaft diskutiert: Die bisherige Vereinbarung mit dem VPOD wurde von den Schweizer Salinen am 30. Juni 2022 per Ende Jahr gekündigt.

Lohnentwicklung:

2019: 1% individuell

2020: 1.3 % individuell

2021: Nullrunde

2022: 0.6 % generell, 0.9 % individuell

NSNW AG

Der VPOD Aargau/Solothurn ist in der NSNW AG (Standorte Schafisheim, Sissach, Oensin-

gen) in der Paritätischen Personalkommission PPK vertreten.

Lohnentwicklung:

2019: 0.5 % generell, individuelle Lohnentwicklung nach Lohnreglement

2020: 1 % generell, individuelle Lohnentwicklung nach Lohnreglement

2021: Nullrunde

2022: 0.5 % generell, individuelle Lohnentwicklung nach Lohnreglement

Gemeinden

Aarau

Die Wahlen 2017 haben die Mehrheitsverhältnisse im Stadtrat und im Einwohnerrat verändert, linke und grüne Parteien bestimmen seither die Geschicke der Stadt. Auch die Finanzen der Stadt sind erfreulich stabil, so dass gerade im Personalbereich etwas mehr «Luft» vorhanden ist und neue Projekte angegangen werden. Die Personalsituation ist zwar immer etwas knapp und die Belastung aufgrund immer wieder steigender Anforderungen und Projektvolumen hoch, die Lohnverhandlungen sind jedoch aufgrund der guten finanziellen Situation immer auf einem guten Niveau. Erfreulicherweise ist auch der Mitgliederbestand stabil bis steigend.

Lohnentwicklung:

2019: 1.1 % individuell

2020: 1.8 % individuell

2021: 0.5 % für die Angestellten in den Pflegeheimen, Nullrunde für das übrige Personal

2022: 0.6 % individuell

Baden

Die Stadt Baden ist in den letzten Jahren von grossen Veränderungen in der Industrie und auf dem Energiemarkt durchgeschüttelt worden, welche sich auch in den Finanzen der Stadt niederschlugen. Ebenso ereigneten sich auf der Stufe Personalleitung einige Veränderungen. Bedauerlicherweise hat der VPOD einen Mitgliederschwind erlebt, der dazu führte, dass er ab 2022 in der Stadt Baden nicht mehr als Sozialpartner tätig ist.

Lohnentwicklung:

2019: 1 % individuell

2020: 1 % individuell

2021: Nullrunde

SO Kanton

Im Kanton Solothurn hat sich der VPOD im Jahr 2019 erfolgreich gegen die ruinöse «Vorwärtsstrategie» in der Steuer- und Finanzpolitik gestemmt und so verhindert, dass ein grosses Finanzloch entstehen konnte, das zu Abbau im Service Public geführt hätte. Weiter nimmt der VPOD eine wichtige Rolle in der GAVKO ein, welche die Personalpolitik im Kanton entscheidend weiterentwickelt. Gerade von Arbeitgeberseite, also der Regierung, kommen immer wieder Angriffe auf die Arbeitsbedingungen, welche es abzuwehren gilt. Aufgrund eines parlamentarischen Vorstosses wurde zudem das Thema «Aufteilung des GAV» angestossen, was zu einer gefährlichen Spaltung der Kantonsangestellten und der Verbände führen könnte. Es hat eine externe Analyse stattgefunden, welche zwar besagt, dass eine Aufteilung des GAV in drei einzelnen GAVs (soH, Verwaltung, Einwohnergemeinde) eine schlechtere Variante wäre als der Status Quo, doch die Regierung will dennoch nun weitere Analysen durchführen.

Lohnentwicklung:

2019: 1 % generell, Stufenanstieg gemäss GAV

2020: 1% generell, Stufenanstieg gemäss GAV
2021: Nullrunde, Stufenanstieg gemäss GAV (Wert ca. 1 %)
2022: Nullrunde, Stufenanstieg gemäss GAV (Wert ca. 1 %)

SO halböffentliche / private Solothurner Spitäler AG (soH AG)

Das grosse Thema neben der Corona-Krise war in der Berichtsperiode die Entschädigung der Umkleidezeit. Gestartet wurde mit einer Umfrage zur Umkleidezeit der Angestellten im Jahr 2019. Es folgten unbefriedigende Verhandlungen mit der Personaldirektion. Im Dezember 2020 wurden im Rahmen einer Protestwoche des Gesundheitspersonals 916 Unterschriften für eine bessere Umsetzung von «Umkleidezeit ist Arbeitszeit» gesammelt. Gefordert wurden 10 Minuten pro Dienst oder 4 Freitage als Kompensation, während die anderen Modelle, welche die soH vorgeschlagen hat – wie beispielsweise die Arbeitsverdichtung –, entschieden abgelehnt wurden. Es dauerte noch einmal ein halbes Jahr, bis die soH eine neue Lösung präsentierte. Diese aber enttäuschte: Es sollte eine Pauschale von Fr. 50.– gezahlt werden, was h von uns abgelehnt wurde. Unterdessen forderten die anderen Verbände (SBK, StPV und VSAO) gemeinsam mit dem VPOD eine faire Entschädigung für die Umkleidezeit. Leider fruchteten die Gespräche zwischen den Verbänden und der soH nicht. Im Frühling 2022 entschied man sich dann gemeinsam, den Rechtsweg einzuschlagen. 151 Angestellte, auch ehemalige Angestellte, klagten gegen die soH, wobei die Klage im Herbst 2022 beim Verwaltungsgericht Solothurn eingereicht wurde. *Affair a suivre*. Weiter ist die soH geprägt von einem immer grösser werdenden Arbeitskräftemangel. Viele Angestellte sind überlastet und frustriert. Die Gruppe soH ist aktiv und versucht mit Interventionen die Situation zu verbessern.

Lohnentwicklung:

2019: 1 % generell, Stufenanstieg gemäss GAV (Wert ca. 1 %)
2020: 1% generell, Stufenanstieg gemäss GAV (Wert ca. 1 %)
2021: Nullrunde, Stufenanstieg gemäss GAV (Wert ca. 1 %)
2022: Nullrunde, Stufenanstieg gemäss GAV (Wert ca. 1 %)

Solothurner Busbetriebe (BOGG, BSU und BGU)

Lohnentwicklung Busbetrieb BOGG (Olten):

2019: 0.4 % individuell (gemäss Lohnsystem)
2020: 0.4 % individuell (gemäss Lohnsystem)
2021: 0.4 % individuell (gemäss Lohnsystem)
2022: 0.4 % individuell (gemäss Lohnsystem)

Busbetrieb BSU (Solothurn):

2019: 0.7 % generell, 0.8 % individuell
2020: 0.7 % generell, 0.8 % individuell
2021: 0.8 % individuell (gemäss Lohnsystem)
2022: 0.8 % individuell (gemäss Lohnsystem)

Busbetrieb BGU (Grenchen):

2019: 0.4 % individuell (gemäss Lohnsystem)
2020: 0.4 % individuell (gemäss Lohnsystem)
2021: 0.4 % individuell (gemäss Lohnsystem)
2022: 0.4 % individuell (gemäss Lohnsystem)

Region Basel

Das Jahr 2019 war massgeblich geprägt von den Mobilisierungen zum grossen Frauen*streik (heute Feministischer Streik). Der VPOD war mittendrin und federführend in der Organisation. Rund 60'000 Personen nahmen an der Demonstration teil und es gab rund 40 betriebliche Aktionen unterschiedlicher Art im Service public – von Symbolik über Sensibilisierung und Forderungen bis hin zu verlängerten Pausen sowie auch Solidaritätsaktionen von Männern (Cis). Im Weiteren wurde in diesem Jahr gemeinsam mit dem Basler Gewerkschaftsbund und weiteren Partnerorganisationen erfolgreich die Initiative für einen kantonalen Mindestlohn von 23.-/h in Basel-Stadt eingereicht sowie ein aktiver Wahlkampf bei den nationalen Parlamentswahlen geführt, so dass die 3 Mitglieder aus der Region Basel Samira Marti, Beat Jans und Eva Herzog gewählt wurden. Auch bei den Landratswahlen im Kanton Basel-Landschaft wurde ein engagierter Wahlkampf betrieben, so dass 4 unserer Mitglieder wieder in den Landrat gewählt wurden, währenddem Kathrin Schweizer in den Regierungsrat einzog. Die Steuervorlage 17 im Kanton Basel-Landschaft konnte jedoch nicht verhindert werden.

Im Jahr 2020 kam dann die Pandemie, welche für den Service Public eine immense Belastung war und auch das Regionalsekretariat vor Herausforderungen stellte. Glücklicherweise konnte sich das Sekretariat schnell anpassen und der Betrieb ging nahtlos weiter, wobei wir die Auswirkungen auf die Arbeits- und Anstellungsbedingungen eng begleiteten und jeweils Forderungen stellten. Die Pandemie hat schnell gezeigt, dass der Service Public zwar systemrelevant ist, die Arbeitsbedingungen sich aber nicht von allein verbessern werden – im Gegenteil. Im Herbst führte der VPOD dann erneut einen engagierten Wahlkampf bei den Gesamterneuerungswahlen des Regierungsrats und des Grossen Rats. Von 36 kandidierenden Mitgliedern konnten 18 Mitglieder ins Parlament einziehen und Beat Jans glückte die Wahl in die Regierung. Auch das Jahr 2021 war geprägt von der Pandemie und ihren Herausforderungen. Zudem ist uns mit der Abstimmung zum Mindestlohn im Kanton Basel-Stadt ein grosser Erfolg gelungen. Zwar wurde der Mindestlohn von 23.-/h abgelehnt, doch kam der Gegenvorschlag mit 21.-/h durch, leider mit zahlreichen Ausnahmen. Im Herbst 2022 beschäftigte uns dann vor allem der Ausgleich der Teuerung in möglichst vielen Betrieben und der VPOD schloss sich der Unterstützung des Referendums gegen das Steuersenkungspaket im Kanton Basel-Stadt an. Zudem engagierte sich der VPOD lokal das ganze Jahr über gegen die nationale Vorlage AHV21, leider konnte diese Abstimmung nicht gewonnen werden.

Die Zeitspanne des Berichts war ausserdem geprägt von einer strategischen Neuausrichtung in Rahmen des Konzepts «Weiterentwicklung vpod region basel» mit den Zielen: Fokus auf gewisse Gruppen/Bereiche, Mitgliedergewinnung/Aufbau, Ermächtigung der Vertrauenspersonen sowie langfristigen finanziellen und strukturellen Erhalt und Ausbau der Region. Begleitend wurde eine Stelle Kommunikation & Kampagnen geschaffen, um den VPOD noch aktiver und sichtbarer zu machen sowie eine Werbestelle für den Gesundheitsbereich, um dort einen Aufbau zu betreiben. Das Projekt Werbestelle ist noch am Laufen und musste aufgrund von Problemen mit Zutrittsrechten, der Pandemie, Neubesetzungen immer wieder neu aufgestellt werden. Bereits jetzt lassen sich aber positive Effekte festhalten, auch über den Gesundheitsbereich hinaus. Die Kombination aller Massnahmen der Neuausrichtung hat dazu geführt, dass die Neueintritte vor allem im vergangenen Jahr 2022 massiv gesteigert werden konnten – insbesondere dort, wo wir aktiv waren, so dass in diesem Jahr insgesamt ein klares Wachstum zu verzeichnen war. Ebenfalls wurde daran gearbeitet unsere Gremien weiterzuentwickeln und

auch neue Formate für Treffen oder Versammlungen zu finden. Für «den Fokus» hilfreich beziehungsweise weiterhin bewährt ist die getrennte Rechtsberatung von Einzelfällen mit einer separaten Stelle. Dies ist professioneller und schneller, was allgemein – aber auch gerade während der Pandemie mit allen Neuerungen – ein grosser Vorteil war. Die Zeitspanne des Berichts war aber auch davon geprägt, dass unsere Region wieder vermehrt mit der Zentrale und den anderen Regionen versuchte zusammenzuarbeiten und versuchte sich zu vernetzen beispielsweise in den nationalen Gremien oder bei nationalen Kampagnen, die wir wenn immer möglich, so gut es geht, auch regional unterstützen.

Besonders erwähnen möchten wir an dieser Stelle auch noch unsere sehr aktive Pensionierengruppe und die beiden regionalen Gewerkschaftsbünde. Beim Basler Gewerkschaftsbund ist Toya Krummenacher im Jahr 2020 nach 8 Jahren als Präsidentin von Benjamin Plüss beerbt worden. Die Zusammenarbeit mit der Unia gestaltete sich in den beiden Bündeln immer schwieriger, trotzdem war der VPOD an den jährlichen 1.-Mai-Demonstrationen und -Feierlichkeiten immer massgeblich beteiligt. Ebenfalls möchten wir die Gründung unserer lokalen Arbeitsgruppe gegen sexualisierte Gewalt erwähnen, in der sowohl ein Teil des Regionalvorstands als auch ein Teil des Sekretariatsteams zusammenarbeiten.

Liste der Sektionen

Der vpod region basel besteht seit 2008 aus den beiden ehemaligen Sektionen Basel-Stadt und Basel-Landschaft.

Vorstand und Sekretariat

Der Regionalvorstand bestand am 1. Januar 2023 aus:

Tanja Cucè (Co-Präsidentin), Markus Braune (Co-Präsident), Benjamin Löpfe (Vize-Präsident), Martha Marx, Rolf Conzelmann, Oliver Thommen, Franziska Stier, Walter Stark.

Im Berichtszeitraum kam es zu folgenden Mutationen:

Rücktritt Max von Arx (2019), Rücktritt/Wiederwahl Rolf Conzelmann (2019/2020), Rücktritt Ursi Nuesch (2020), Rücktritt Samira Marti (2021), Rücktritt Michela Seggiani (2021), Wahl Tania Cucè (2021), Wahl Markus Braune (2021), Wahl Martha Marx (2021), Rücktritt Tonja Zürcher (2022), Wahl Franziska Stier (2022).

Das Regionalsekretariat bestand am 1. Januar 2023 aus:

Andreas Skaletzka, Vanessa von Bothmer, Alexandra Aronsky, Toya Krummenacher, Joël Lier, Vera Rüeegger, Nicola Goepfert.

Im Berichtszeitraum kam es zu folgenden Mutationen:

Weggang Sina Deiss (2019), Weggang Hanna Bay (2019), Beginn Joël Lier (2019), Beginn Benjamin Plüss (2019), Weggang Eliane Albisser (2019), Beginn Angela Kern (2021), Weggang Kerstin Wenk (2021), Beginn Alexandra Aronsky (2021), Weggang Angela Kern (2022), Beginn Vera Rüeegger (2022), Weggang Benjamin Plüss (2022), Beginn Nicola Goepfert (2023).

Liste der GAV

- GAV Autobus AG Liestal
- GAV Fachhochschule Nordwestschweiz, per 1.1.2023 bei Region Aargau/Solothurn
- GAV Kantonsspital Baselland / Psychiatrie Baselland
- GAV Räbhof, Lausen
- GAV Rehab Basel
- GAV Sinfonieorchester Basel
- GAV Theater Basel

- GAV Universitätskinderspital beider Basel
- GAV Universitätsspital Basel / Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel / Universitäre Altersmedizin Felix Platter
- GAV Zoologischer Garten Basel

BS Kanton

Die Pandemie im Jahr 2020 brachte wie überall zahlreiche Herausforderungen, welche wir mit Forderungen eng begleiteten und die sich auch ins Jahr 2021 weiterzogen. Ebenfalls wurde der VPOD in diesem Jahr mit der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt.) wieder aktiv mit der Forderung nach einer 40h-Woche im Zuge der Revision der Arbeitszeitverordnung. Die Revision ist nach wie vor nicht abgeschlossen. Zudem gab es Neuwahlen beim Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt (PKBS) mit vollem Erfolg für die Liste der AGSt. und im Speziellen für unsere Regionalsekretärin Toya Kruppenacher. Wie viele andere Pensionskassen musste auch die PKBS eine Senkung des technischen Zinssatzes und der Umwandlungssätze vornehmen. Die gute Zusammenarbeit im Verwaltungsrat ermöglichte es, ein besonderes «Basler Modell» einzuführen, bei welchem das Rentenskapital betreffend des Umwandlungssatzes aufgesplittet wird. Es ist ein solidarisches Modell, weil die tiefen Kapitalien einen höheren Umwandlungssatz erhalten und nur hohe Sparkapitalien einen tieferen. So kann einem Grossteil der Versicherten eine gleichbleibende oder nur sehr geringe Verschlechterung der Rente garantiert werden. Per Januar 2022 konnte ein 20-tägiger Vaterschaftsurlaub erreicht werden und Ende Jahr konnte ein politischer Vorstoss für eine 38h-Woche eine erste Hürde nehmen, was den Druck für die Reduktion der Arbeitszeit im Rahmen der noch nicht abgeschlossenen Revision der Arbeitszeitverordnung erhöhte. Der Teuerungsangleich per Januar 2023 betrug 2,9% (abgestuft).

Leben in Vielfalt (LiV)

Über das Jahr 2022 hat sich sehr schnell eine neue Gruppe formiert, die mit einer Petition erfolgreich auf die prekären Arbeitsbedingungen aufmerksam gemacht hat. Die Petition wurde von rund 188 Personen unterschrieben, was etwa 90% der Belegschaft der Institution entsprach. In seiner Antwort Ende des Jahres hat der Regierungsrat mitgeteilt, dass er alle Forderungen erfüllen wird, die Verhandlungen dazu werden im Jahr 2023 weitergehen.

Tagesstrukturen

Rund um den grossen Frauen*streik im Jahr 2019 (heute Feministischer Streik) hat sich eine Gruppe formiert und Forderungen ans Erziehungsdepartement (ED) gerichtet: Gleiche Arbeitsbedingungen in allen Tagesstrukturen, Tagesstrukturen als Teil der integrativen Schule und Wahrnehmung als Teil des Bildungssystems, mehr Lohn im Rahmen der Systempflege. Bei der Konsultation zur Totalrevision der Verordnung über die Tagesstrukturen im Jahr 2020 monierte der VPOD unter anderem, dass eine Aussage zum Betreuungsschlüssel fehlte sowie dass sich die Externen auch an die gleichen Grundsätze wie die internen Angebote halten müssten. Auch Aussagen zu den Anstellungsbedingungen fehlten in diesem Zusammenhang. Im Jahr 2021 hat sich die VPOD-Gruppe neuformiert, sie versucht seitdem kontinuierlich grösser zu werden und an weiteren Standorten Fuss zu fassen. Zudem wurden Forderungen aufgestellt, welche im Jahr 2022 ein erstes Mal intern beim ED vorgebracht wurden.

Umwelt

Während die Gruppe Umwelt im Jahr 2019 weiterhin Aktivitäten aufwies, beispielsweise mit

einem Mittagsanlass zur damals bevorstehenden Spitalfusion, hat sich der Vorstand im Jahr 2020 formal aufgelöst, um die Gruppe als Netzwerk aktiver Mitglieder weiterzuführen.

Bildung

Im Jahr 2019 gab es regelmässige Treffen der Lehrpersonen, einen Stand an der Gesamtkonferenz (eine Art Vollversammlung des Personals des Bildungsbereichs) sowie die Teilnahme an vier Vernehmlassungen: Ausbau der Digitalisierung der Volksschulen und des Zentrums für Brückenangebote Basel-Stadt, Änderung der Verordnung für die Schulleitungen der Volksschule, Richtlinie Förderung und Integration an der Volksschule Basel-Stadt, Änderungen in der Schullaufbahnverordnung. Die Treffen wurden auch im Jahr 2020 fortgesetzt inklusive eines Austauschs mit dem Partnerverband Freiwillige Schulsynode Basel (FSS). Zudem gab es zwei politische Vorstösse zu den Themen Schulstandortwechsel und Ausbildung und es konnte erreicht werden, dass die Logopäd:innen eine Lohnklasse höher eingereiht wurden. Daneben beschäftigte uns natürlich vor allem die Pandemie mit den sich ständig ändernden und uneinheitlichen Regeln sowie das damit verbundene und beschleunigte Thema der Digitalisierung. Die Gruppe Gewerkschaft Erziehung im VPOD löste sich auf und Ende des Jahres 2021 startete der Versuch eines Neustarts mit Vernetzungstreffen, welche sich auch ins Jahr 2022 zogen. Mit der geplanten Änderung der Pflichtlektionenverordnung, welche zu grossem Unmut führte, konnte dann mit einer neuen Gruppe an Lehrpersonen erneut Fuss gefasst werden, deren Widerstand sich im Jahr 2023 fortsetzen wird.

Universität

Die Universität Basel hat eine gemeinsame Trägerschaft durch die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft, besitzt jedoch das Recht auf Selbstverwaltung. Im Jahr 2019 war die Sozialpartnerschaft angespannt aufgrund der Sparübungen und der Reorganisation. Im Rahmen des grossen Frauen*streiks (heute Feministischer Streik) wurden zudem durch die so genannte Gruppe 4 folgende Forderungen gestellt: Bessere Lobby für das Administrativpersonal, einen nachträglichen Stufenanstieg, eine Neutralisierung anstelle einer Verrechnung der Minusteuern, ein Monitoring zur Lohngleichheit und Lohntransparenz sowie Vaterschafts- und Erziehungsurlaub. Im Jahr 2020 dominierten dann die Themen Arbeitszeiterfassung, Teuerung und Stufenanstieg, das neue Homeoffice-Reglement sowie die Lohngleichheitsanalyse. Zudem organisierte der VPOD einen Informationsanlass zur Pensionskasse (Vollkapitalisierung). Die neu gegründete und mehrheitlich autonom agierende VPOD-Gruppe im Mittelbau, in dem prekäre Bedingungen herrschen, brachte ab dem Jahr 2021 neuen Wind und stellte sofort die Forderung nach einem Teuerungsausgleich. Ende des Jahres 2022 konnte dieser mit 2,5% zusätzlich zum Stufenanstieg teilweise erreicht werden. Nicht verhindert werden konnten jedoch die zahlreichen kleinen Verschlechterungen in der Personalordnung. Die Gruppe war in vielen Bereichen äusserst aktiv und organisierte zahlreiche Veranstaltungen unter anderem im Rahmen der nationalen Kampagne «Stable Jobs – Better Science».

Museen

Im Jahr 2019 gab es noch regelmässige Gruppentreffen zu den Hauptthemen Wertschätzung und Gleichbehandlung der Aufsicht, Lohneinreihung und Stellenbeschreibung, Pausen sowie Umkleizeit. Danach wurde es ruhiger, was gewerkschaftliche Aktivität anbelangt. Besonders erwähnenswert sind jedoch noch zwei Kündigungen von zwei am grossen Frauen*streik 2019 (heute Feministischer Streik) beteiligten Frauen im Kunstmuseum, welche nach grossem Druck zurückgenommen wurden.

Berufsfeuerwehr

Im Jahr 2019 gab es regelmässige Treffen zu den Hauptthemen neue Stellenbeschriebe und neue Einsatzzentrale Rettung. Mit Beginn der Pandemie im Jahr 2020 sind die Aktivitäten zurückgegangen, doch die Weiterentwicklung der Stellenbeschriebe blieb nach wie vor Thema.

Sanität

Der VPOD war weiterhin gut im Personalausschuss vertreten und dort fanden hauptsächlich auch die gewerkschaftlichen Aktivitäten statt.

Baudepartement

Im Jahr 2019 beschäftigte sich die Gruppe mit den Themen Sommerdienst, der schlechten Qualität der Arbeitskleidung, dem Tragen von kurzen Hosen im Sommer sowie der neuen Pikettregelung im Winterdienst. Im wieder aufgenommenen Sozialpartnergespräch konnten davon einige Dinge auf einen guten Weg gebracht werden. Zudem konnten automatische Bewährungsfristen bei einer negativen Gesamtbeurteilung im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs sowie die Abschaffung der Vergütung des Pikett-Winterdienstes verhindert werden. Das Jahr 2020 war dann geprägt von den vielen geplanten Projekten sowie vom Thema der Förderung der Mitarbeitenden. Im Jahr 2021 konnte die Abschaffung der Funktion der stellvertretenden Teamleitung sowie die Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells für den Moment verhindert werden. Die beiden Themen als Teil des Projekts Evolution sind aber nicht vom Tisch, sondern wurden auch im Jahr 2022 weiterverfolgt.

Hauswartung

Schon seit längerem ist die Gruppe daran, Veränderungen betreffend der Vereinszulagen zu verhandeln. Das Erziehungsdepartement will diese abschaffen, obwohl diese seit Jahrzehnten ein gewichtiger Lohnbestandteil sind. Die Verhandlungen sind noch nicht abgeschlossen.

BS Gemeinden

Beim Stadtkanton BS spielen die Gemeinden nur eine sehr untergeordnete Rolle, bei welcher der VPOD – abgesehen von einigen wenigen Einzelfällen – keine Aktivität vorweist. Ausnahme war die Gruppe der Gemeinde Riehen, welche sich aber mittlerweile formal aufgelöst hat.

BS halböffentliche/private Institutionen

Gesundheitsbereich

Der folgende Teil bezieht sich auf den gesamten Gesundheitsbereich der Region Basel unabhängig von der kantonalen Zugehörigkeit und der Rechtsform.

Im Jahr 2019 wurden nach der Präzisierung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) zur Umkleidezeit mit allen Betrieben, zu denen man in Kontakt stand, Gespräche zur Umsetzung aufgenommen. Eine vom VPOD durchgeführte Umfrage mit vielen Teilnehmenden brachte Folgendes hervor: Pauschallösungen sind aufgrund grosser innerbetrieblicher Unterschiede nicht geeignet, effektives Stempeln wird für die Umsetzung gewünscht, die Umkleidezeit ist nur die Spitze des Eisbergs von nicht erfasster Arbeitszeit.

Im Jahr 2020 traf dann die Pandemie den Gesundheitsbereich mit voller Wucht und dominierte alles. Die erste Phase war äusserst dynamisch mit sich ständig ändernden Rahmenbedin-

gungen, aber auch mit viel Solidarität aus der Bevölkerung sowie mit der Hoffnung auf eine Veränderung des Systems. Die Arbeitgebenden haben in dieser Zeit mehrheitlich ohne Rücksprache mit den Personalverbänden und Gewerkschaften agiert, weshalb der VPOD mit einem offenen Brief die Sozialpartnerschaft eingefordert hat, was bei den meisten Betrieben funktioniert hat. Nach der ersten Phase kam dann aber schnell die grosse Enttäuschung und auch Wut darüber, dass der Spardruck unvermindert weiterging und sich der Personalmangel weiter zuspitzte, währenddem das Personal weiterhin Höchstleistungen erbringen musste. Ende Oktober folgte dann eine erste schweizweite Protestwoche, wobei in der Region Basel mit den Partnerverbänden SBK und Syna ein Pflegespaziergang mit rund 250 Personen durchgeführt wurde. In dieser Zeit ist es auch gelungen bei den Auszubildenden wieder vermehrt Fuss zu fassen, in dem sich eine Gruppe formierte und sich für bessere Bedingungen im Heimunterricht einsetzte.

Im Januar 2021 wurde eine Petition für flexible Kinderbetreuung zur Entlastung des Gesundheitspersonals mit 750 Unterschriften im Kanton Basel-Stadt eingereicht, wobei der Regierungsrat keinen Handlungsbedarf sah. In diesem Jahr standen der Aufbau und die Mobilisierung im Zentrum, um die Wut über all die leeren Versprechungen auf die Strasse und in die Betriebe zu tragen. Am Tag der Pflege gab es eine allein vom VPOD organisierte Demonstration mit mehr als 1'000 Personen, Forderungen am Universitätsspital Basel und einem Transparent zur Umkleidezeit beim Kantonsspital Baselland. Im September machte dann die Road to strike in Basel in der Nähe des UBS halt als Vernetzungsgelegenheit für den gesamten Gesundheitsbereich der Region Basel und im selben Monat gab es eine frühmorgendliche Aktion von rund 50 Personen für eine Corona-Prämie vor dem Basler Parlament. An der nationalen Demonstration in Bern im Oktober kurz vor der gewonnenen Abstimmung der Pflegeinitiative nahmen rund 30 Personen aus Basel teil und stellten auch eine der Redner:innen. Am Tag der Pflege wurde gemeinsam mit den Partnerverbänden ein im Vergleich zum Vorjahr wesentlich kleinerer «Walk of care» durchgeführt, um eine rasche kantonale Umsetzung der Pflegeinitiative zu fordern und anschliessend gab es ein Improtheater. Im Oktober wurde nach langer Verschleppungstaktik der Corona-Bonus im Basler Parlament von bürgerlicher Seite abgelehnt und ein Versuch für eine engere Zusammenarbeit mit Curaviva Basel-Stadt blieb erfolglos. Ende Jahr machte sich dann der zuspitzende Personalmangel immer wie deutlicher bemerkbar, als die Notfallstationen der Region überlastet waren.

Das Thema Lohn beschäftigte über all die Jahre stark und zuletzt immer mehr, wobei die Lohnsysteme als intransparent wahrgenommen werden, das Lohnniveau sowie auch die Lohnentwicklung zu tief sind. Per Januar 2023 wurde an den meisten Orten, wenn überhaupt, dann nur ein Teilerhebungsausgleich gegeben. Zudem konnte beobachtet werden, dass immer weniger generelle Lohnerhöhungen gegeben werden und selbst die individuellen Lohnerhöhungen zunehmend nach Berufs- und Altersgruppen individualisiert werden. So können die einzelnen Lohnrunden in den verschiedenen Betrieben kaum mehr miteinander verglichen werden, weshalb auf eine Auflistung der einzelnen Betriebe verzichtet wird. Besonders hervorzuheben ist die Lohnrunde im ersten Pandemiejahr, bei der die Lohnentwicklung praktisch in allen Betrieben nur 0,3% betrug, obwohl der VPOD mit einem offenen Brief an die Kantone und Arbeitgebenden die Initiative ergriffen hatte.

Universitätsspital Basel (USB)

Das Jahr 2019 startete mit einem Grosse Erfolg, indem die Abstimmung zur Spitalfusion nach engagiertem Abstimmungskampf gewonnen wurde und so die Zusammenführung mit dem Kantonsspital Baselland in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft verhindert wurde. Parallel

dazu fanden bis zur Abstimmung weiterhin GAV-Verhandlungen statt für den Fall einer Annahme der Vorlage. Im Jahr 2020 führte das USB dann einseitig eine Umkleizeitpauschale von Fr. 60.– pro Monat ein. An dieser orientierten sich mehrheitlich auch alle anderen Betriebe der Region, auch wenn diese nicht ansatzweise der benötigten Arbeitszeit entsprach. Im September 2021 wurde durch die Gruppe weiter Druck gemacht, nachdem die Forderungen vom Tag der Pflege verhallten – abgesehen davon, dass auf dem Notfall eingeführt wurde, dass ab 50 Jahren die Nachtwache nur noch freiwillig geleistet werde. Am Tag der Road to Strike wurde die Petition «Es reicht – spürbare Verbesserungen jetzt!» lanciert und nach 2,5 Wochen mit über 1'200 Unterschriften eingereicht. Kurz darauf konnte dann ein erster Erfolg erreicht werden mit grosser Signalwirkung für die Region: Verdoppelung der Zeitgutschrift bei kurzfristigem Einspringen von 25% auf 50%, Erhöhung des Schichtbonus bei Nachtdiensten von 20% auf 30% und Schaffung von zusätzlichen Stellen. Im April gewährte das USB zudem allen Mitarbeitenden einen Bonus von Fr. 500.–. Zudem konnten auf einzelnen Abteilungen Verbesserungen erkämpft werden, teils gegen grossen Widerstand.

Universitäre Altersmedizin Felix Platter (UAFP)

Der Erfolg am USB und der Druck, den der VPOD gegenüber der UAFP ausübte, führte im Jahr 2022 ebenfalls zu Verbesserungen: Reduktion der Wochenarbeitszeit von 42h auf 39,5h, Erhöhung des Schichtbonus bei Nachtdiensten von 20% auf 30%, Verdopplung der Zeitgutschrift bei kurzfristigem Einspringen von 25% auf 50%.

Universitäre Psychiatrische Kliniken Basel (UPK)

Die gewerkschaftliche Aktivität beschränkte sich in den UPK mehrheitlich auf den sozialpartnerschaftlichen Austausch und den Versuch, die Gruppe wieder aufzubauen. Ende des Jahres 2022 begann sich ein Konflikt um die Lohnentwicklung zuzuspitzen, der auch im Folgejahr 2023 weitergehen wird. Die UPK gewährte keinerlei Teuerungsausgleich, sondern nur individuelle Lohnerhöhungen von 1,55% sowie einen grösseren einmaligen Bonus, um den ausbleibenden Teuerungsausgleich zu beschönigen.

Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB)

Das UKBB hat die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft als Trägerschaft. Im Gegensatz zu vielen anderen Betrieben setzte das UKBB Anfang des Jahres 2020 nicht auf eine Geldpauschale, sondern ermöglichte das Umkleiden in Form von Zeit (10 Minuten), allerdings innerhalb der bestehenden Dienste. Zur Entlastung wurden dafür zwei zusätzliche Stellen geschaffen. Im Jahr 2022 organisierte sich die Notfallstation und konnte diverse Verbesserungen erreichen, unter anderem eine Notfallzulage von Fr. 267.– pro Monat (Fr. 3'600.– im Jahr). Zudem konnte zusammen mit der Personalkommission und den anderen Verbänden gemeinsam Druck gemacht werden, was zu folgenden Verbesserungen führte: Höhere Zulagen bei Inkonvenienzen, höhere Grundlöhne in der Pflege, bei den Assistenz- und Oberärzt:innen, in der Administration sowie bei der ICT, ein Bonus für die vergangenen zwei Jahre von Fr. 300.– (<50%) oder Fr. 500.– (>50%).

Bürgergemeinde / Rähhof / Spitex Basel

Bei der Bürgergemeinde sowie im Rähhof beschränkte sich die gewerkschaftliche Aktivität auf den sozialpartnerschaftlichen Austausch und bei der Spitex Basel wurde nach mehreren Gruppentreffen im Jahr 2022 versucht mit einer Flyeraktion wieder Fuss zu fassen.

Rehab Basel

Im Jahr 2020 wurde der GAV des Rehab revidiert mit folgenden Anpassungen: Sprachliche Anpassungen, «gelebte Praxis» wurde verschriftlicht, Lohnentwicklung in Zusammenhang mit Teuerung soll in der Regel generell statt individuell sein, 10 Tage Vaterschaftsurlaub, Jugendurlaub, für kurzfristige Einsätze gibt es früher Zulagen, bei ausserordentlichen Situationen wie einer Pandemie ist die Konsultation der Sozialpartner vorgeschrieben, 10 Minuten fürs Umkleiden.

Bethesda

Im Jahr 2022 hat das USB die Aktienmehrheit des Privatspitals Bethesda übernommen. De facto sind es nun zwei Spitäler mit einem Besitzer, wobei das Personal des USB einen öffentlich-rechtlichen GAV hat und das Bethesda privatrechtliche und wesentlich schlechtere Anstellungsbedingungen. Infolgedessen wurde mit mehreren Flyeraktionen, medialer Begleitung und einem mobilen Gewerkschaftsbüro versucht, eine Basis für GAV-Verhandlungen aufzubauen, was bis anhin jedoch nicht gelang. Der Druck hat aber trotzdem gewirkt, denn das Bethesda zahlt neu Fr. 25.– pro Einspringen innert 24h. Zudem konnten die Hebammen, welche sich bei uns organisiert hatten, bereits vor der Übernahme beträchtliche Lohnerhöhungen erreichen.

Basler Verkehrs-Betriebe (BVB)

Die im Herbst 2018 auf unseren Druck getroffenen Rekrutierungsmassnahmen im Zuge des Personalmangels konnten im Jahr 2019 noch nicht richtig greifen, weshalb die Belastung im Fahrdienst, aber auch in der Werkstatt sehr hoch blieb. Die Wahl der Personalkommission verlief erfolgreich, der VPOD behielt die Mehrheit. Es konnten folgende Verbesserungen erreicht werden: Kurze Hosen für Fahrdienstmitarbeitende bei Hitze, Vereinbarung über die Beschäftigung von temporären Fahrdienstmitarbeitenden, Unterzeichnung Arbeitszeitvereinbarung für den Fahrdienst mit Wiedereinführung von «Frei gegen Unterschrift» oder auch 5% höhere Zulagen nach Arbeitszeitgesetz (AZG), Unterzeichnung Arbeitszeitreglement für den Betrieb mit Aufrechterhaltung von gewissen flexiblen Zeitfenstern und 5% höhere Zulagen nach AZG, Anpassung des Prozesses der Sicherung von Fahrdaten bei Kundenreaktionen zum Schutz der Fahrdienstmitarbeitenden, Anerkennungsprämie für Taktverantwortliche in der Hauptwerkstatt und Überprüfung Stellenbeschriebe der Werkstatt-Mitarbeitenden, neue und respektvollere Bezeichnung sowie unbefristete Verträge mit festen Pensen für Aushilfsfahr-scheinprüfer:innen.

Im Jahr 2020 brachte die Pandemie viele Unsicherheiten mit eingehender Beratung und neuen Themen auf der Ebene Sozialpartnerschaft. Die Fahrplanreduktion traf die BVB ebenfalls hart und es musste auch Kurzarbeit eingeführt werden. Trotzdem konnten auch in dieser Situation Verbesserungen erreicht werden: Scheibe in Bussen als Schutzmassnahme, bessere Bedingungen in den Pausenräumen, Linienschulung und Einrichtung neues Tablet auf Arbeitszeit, durchgehende Lohnfortzahlung für Kundenlenker:innen wegen Einsatzausfall aufgrund der Pandemie. Ein politischer Vorstoss, welcher die Wiedereingliederung in die kantonale Verwaltung forderte, ist in diesem Jahr zwar gescheitert, dafür wurde einerseits die Forderung nach Umkleidezeit in der Werkstatt vorgebracht sowie äusserst erfolgreich eine Petition für «Radio im Tram» mit rund 600 Unterschriften eingereicht.

Diese beiden Initiativen führten im Jahr 2021 zu je einem Pilotversuch, wobei derjenige zur Umkleidezeit die Erfassung der effektiven Zeit vorsah. Zudem konnte in diesem Jahr Folgendes

erreicht werden: Besseres Schichtmodell in einem Teil des Bereichs Technik, Wiedereinführung der in einigen Bereichen abgeschafften Pausenpauschale plus neu dort ebenfalls Wegzeitentschädigung, nur noch 12h Zeitfenster anstatt 13-14h in der Jahresdiensterteilung für den Fahrdienst, mehr oder weniger Verteidigung der Stellung in der Personalkommission sowie Erhalt des Verwaltungsratssitzes.

Im Jahr 2022 konnte mit «Radio im Tram» dann mit der definitiven Einführung ein schweizweites Novum und ein grosser Erfolg gefeiert werden. Weiterhin fehlt aber Personal aufgrund des sehr hohen Absenzen- beziehungsweise Krankheitsstands. Die Gründe dafür sind aus Sicht VPOD nach wie vor die Pandemie und deren Folgen, aber auch eine unzufriedenstellende Dienstplanung, die zu einer Überbelastung der Mitarbeitenden führt, respektive krank macht. Der VPOD befindet sich dazu weiterhin in Verhandlungen mit den BVB.

Industrielle Werke Basel (IWB)

Das Jahr 2019 war eher ruhig. Der neue CEO brachte Ruhe, aber weiterhin wurde Outsourcing vorangetrieben, beispielsweise mit dem vollständig durch Privatfirmen durchgeführten Unterhalt und Neubau der Gas- und Wasserversorgung. Auch gab es weiterhin eine hohe Zahl an Krankheitsausfällen. Der VPOD hat deshalb ein Konzept gefordert für die weitreichende Thematik Personalrekrutierung, Know-how-Transfer, Fachkräftemangel, Teilpensionierungsmöglichkeiten Babyboomer, Schlüsselpersonen, Förderung und Personalbindung. Zudem haben wir uns in einer Stellungnahme auf Bundesebene zur Revision des Stromversorgungsgesetzes betreffend Marktöffnung geäussert.

Das Jahr 2020 war aufgrund der Pandemie und ausbleibender Gruppentreffen ein gewerkschaftlich ruhiges Jahr, nachdem sich anfängliche Unsicherheiten rasch beruhigt haben. Im Jahr 2021 konnte in der ersten Jahreshälfte ein Auslagerungs- und Privatisierungsprojekt im Bereich Wasser verhindert werden. Die Gründung einer neuen Betriebsgesellschaft Wasser in Form einer Aktiengesellschaft hätte zu einer Ausgliederung des Personals aus dem kantonalen Personalrecht und zu einer Teilprivatisierung der Wasserversorgung geführt. Die Auslagerung wurde dann später nochmals erneut geprüft, konnte durch den VPOD aber abermals und für den Moment auch definitiv verhindert werden.

Theater Basel

In den Jahren 2019 und 2020 fanden regelmässige gewerkschaftliche Aktivitäten im Rahmen von unterschiedlichen Treffen statt und die Pandemie führte auch im Theater Basel zu Schliessungen und Kurzarbeit. Im Jahr 2022 formierte sich eine Gruppe des Garderobepersonals, um Verbesserungen der dort prekären Bedingungen zu erwirken, welche sich Ende Jahr auf gutem Weg befanden. Zudem gab es einen breiten Aufbau über zahlreiche Bereiche der Technik, mit dem Ziel, 2023 den GAV neu zu verhandeln.

Sinfonieorchester

Im Jahr 2020 wurde seitens der Geschäftsleitung des Sinfonieorchesters in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Musikerverband SMV und dem VPOD der GAV und die dazugehörigen Reglemente überarbeitet. Einerseits ging es darum, den seit dem Jahr 2009 bestehenden GAV den heutigen gelebten Realitäten anzupassen, aber auch Verbesserungen für beide Seiten vorzunehmen. Dank der bereits sehr engen und regelmässigen Zusammenarbeit in diesem Jahr konnten auch kurzfristig viele gute Lösungen für die Pandemie-Situation gefunden werden. Im Jahr 2021 konnten die Verhandlungen dann abgeschlossen werden mit diversen Verbesserungen in unterschiedlichen Bereichen.

Zoo Basel

Im Jahr 2019 konnten Verbesserungen im GAV erreicht werden: 10 Tage Vaterschaftsurlaub anstatt 1 Tag, neu 16 Wochen Mutterschaftsurlaub und 5 Freitage beim Todesfall von engen Angehörigen. Zudem wurde entschieden, den GAV komplett zu revidieren (ohne Kündigung). Die Verhandlungen wurden bis in den Sommer 2020 weitergeführt und bei vielen Punkten war eine Einigung in Sicht. Aufgrund der Pandemie wurden die Verhandlungen über die noch offenen Punkte wie beispielsweise das Lohnsystem sistiert. Die im Zuge der Pandemie angeordneten Schliessungen führten zu weniger Einnahmen und in der Gastronomie sowie im Shop musste Kurzarbeit eingeführt werden.

Im Jahr 2021 konnten die GAV-Verhandlungen wieder aufgenommen werden, bevor sie dann im Jahr 2022 zum Abschluss kamen. Besonders hervorzuheben sind folgende Verbesserungen: GAV-Unterstellung von Mitarbeitenden von Kasse, Shop und Verwaltung, zwei zusätzliche Lohnentwicklungsstufen am Ende der Skala, höhere Familienzulagen, eine Jubiläumsprämie von Fr. 5'000.– alle 5 Jahre, die ab Alter 50 in Freizeit beziehbar ist und bei der vor der Pensionierung ein Pro-rata-Anspruch besteht auf die nicht mehr erreichbare nächste Prämie.

Respekt@vpod

Das Netzwerk Respekt@vpod trifft sich weiterhin einmal pro Monat, um sich zu vernetzen und sich über die Arbeitsbedingungen in der sogenannten «24-Stunden-Betreuung» auszutauschen. Unser Netzwerk legt neu den Schwerpunkt darauf, die Mitglieder arbeitsrechtlich zu schulen und zu informieren.

Noch immer gehen wir jedoch mit einzelnen Betreuerinnen vor Gericht, um für ihre Rechte zu kämpfen. Ein grosser juristischer Erfolg war der Leitentscheid des Bundesgerichts vom 22.12.2021 (2C 470/2020). Das Bundesgericht hiess die Verbandsbeschwerde des VPOD gut und stellte fest, dass das Arbeitsgesetz (ArG) dann auf die «24-Stunden-Betreuung» anzuwenden ist, wenn es sich um ein Dreiparteienverhältnis handelt (Verleihfirma, Haushalt, Arbeitnehmende).

Der VPOD fordert seit Jahren, dass ALLE Betreuer:innen in Privathaushalten dem Arbeitsgesetz unterstellt werden und dass dieser von skandalösen Ausbeutungsverhältnissen betroffene Bereich national reguliert wird. Mit dieser Bundesgerichtsentscheid konnte ein weiterer wichtiger Schritt in diese Richtung erreicht werden. Denn die Unterstellung unter das ArG bedeutet das Ende der 24-Stunden-Betreuung durch eine einzelne Person.

Ab sofort sind die Kantone in der Pflicht, bei den Betreuungsorganisationen Kontrollen durchzuführen und für die Einhaltung des Arbeitsgesetzes zu sorgen. Kommen die Betreuungsorganisationen dem nicht nach, müssen die Kantone entsprechende Verfügungen mit Strafandrohungen erlassen.

Kindertagesstätten

Beim neuen Tagesbetreuungsgesetz des Kantons Basel-Stadt im Jahr 2019 wurde versucht, Verbesserungen bei Praktika sowie eine GAV-Pflicht zu erreichen, was aber nicht gelang. Die Pandemie im Jahr 2020 brachte dann ein riesiges Chaos in der Region Basel, da die Kriterien in den beiden Kantonen bezüglich Schliessungen sehr unterschiedlich waren. Seit dem Jahr 2021 hat sich über mehrere Vernetzungstreffen eine Kita-Gruppe formiert, welche im zweiten Halbjahr 2022 erfolgreich eine Petition auf die Beine stellte, die dann im Jahr 2023 übergeben wurde.

BL Kanton

Im Herbst 2019 glückte die Wahl unseres Mitglieds Anina Ineichen in den Verwaltungsrat der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Im Jahr 2020 wurden neue Modellumschreibungen für die Schulische Sozialarbeit erarbeitet. Der VPOD setzte sich dafür ein, dass die Anliegen der betroffenen Sozialarbeiter:innen einfließen und die Modellumschreibungen auch den wirklichen Aufgaben entsprachen.

Per Januar 2021 wurde das damalige Lohnsystem des Kantons mit Lohnklassen und Erfahrungsstufen abgelöst durch ein neues System mit Lohnbändern. Der quasi-automatische Stufenanstieg wurde dabei durch eine leistungsbezogene Lohnentwicklung ersetzt, mit dem zweiten Faktor «Lage im Lohnband». Die bisherigen Löhne wurden unverändert überführt. Der VPOD hatte diese Änderung zuvor mit den Partnerverbänden bekämpft, konnte sie aber nicht verhindern. Zudem beschäftigten uns in diesem Jahr die sich ständig ändernden Pandemie-massnahmen und die diversen Probleme beim Personal, die weiter zuspitzten wie beispielsweise das Nichtvorankommen der Bewertungskommission oder der mickrige Teuerungsausgleich von 0,05%. Ende des Jahres 2022 konnte dann zwar ein Teuerungsausgleich von 2,5% und eine Realloohnerhöhung von 0,5% erreicht werden, doch blieb das Ergebnis unter den Forderungen.

Lehrpersonen

Im Jahr 2019 beschäftigten die Themen Berufsauftrag und lohnrelevante Mitarbeitendengespräche. Bei letzterem war der VPOD von Anfang an dagegen und beteiligte sich deshalb auch nicht an einer Kompromissfindung. Das Jahr 2020 war dann von der Umsetzung der Schutzkonzepte geprägt und der VPOD nahm zudem an einer Anhörung zur Verordnung über den Schulsozialdienst auf der Ebene Primarstufe teil. Im Jahr 2021 beteiligte sich der VPOD an der Vernehmlassung zum Berufsauftrag und zur Jahresarbeitszeit.

BL Gemeinden

Bei den zahlreichen Gemeinden des Kantons beschränkte sich die gewerkschaftliche Aktivität vor allem auf Rechtsberatung.

BL halböffentliche/private Institutionen

KSBL / PBL

Währenddem nach der Seco-Präzisierung der Umkleidezeit im Jahr 2019 die grossen Betriebe in der Region alle vorwärts machten, war der Prozess mit dem KSBL mühsamer und langjährig. Das KSBL ist zuerst eine Verzögerungstaktik gefahren, um dann die Verhandlungen mit nicht akzeptablen Umsetzungsvorschlägen scheitern zu lassen. Aufgrund der zahlreichen Konflikte mit dem KSBL wurde das Thema sistiert und muss im Jahr 2023 von Seite Verbände neu aufgenommen werden. Auch in den Hochphasen der Pandemie gab es zahlreiche Konflikte. Das KSBL setzte sich im Jahr 2020 sowohl über die Sozialpartnerschaft als auch über den GAV hinweg und liess teilweise in 12h-Schichten arbeiten. Anfang des Jahres 2021 konnte nach Druck des VPOD erreicht werden, dass auf allen Covid-Stationen FFP2-Masken zur Anwendung kamen. Zudem war eine Beschwerde über die Lohnklasseneinreihung der Ernährungsberater:innen aus dem Jahr 2016 erfolgreich, was zu einer höheren Lohnklasse für diese führte. Die Lohnverhandlungen im Jahr 2021 konnten nicht mit einer Einigung abgeschlossen werden und sind immer noch auf dem Weg Richtung Schiedsgericht, weil mit dem KSBL über die

Schiedsordnung gestritten wird. Allgemein ist das Verhältnis zum KSBL sehr konfliktiv, dies weiter zunehmend.

An der PBL beschränkte sich die gewerkschaftliche Aktivität mehrheitlich auf den sozialparterschaftlichen Austausch.

Autobus AG Liestal (AAGL)

Der VPOD-Sitz in der Personalkommission konnte im Jahr 2019 verteidigt werden. Die Gruppe hat sich neu formiert und die Petition «Für mehr Anstand und Respekt!» auf die Beine gestellt. Zudem konnten im GAV folgende Verbesserungen erreicht werden: Zeitzuschlag von 25% bei Veränderungen weniger als eine Woche im Voraus von bereits eingeteilten Diensten aufgrund kurzfristiger, planbarer Ereignisse, Erhöhung Grundlohn aller Mitarbeitenden um 0.7% und eine zusätzliche Lohnstufe für Mitarbeitende mit 41 Altersjahren, so dass Mitarbeitende ab 41 eine totale Lohnerhöhung von knapp 1.5% erhielten.

Im Zuge der Pandemie im Jahr 2020 und der damit einhergehenden Fahrplanreduktion musste auch die AAGL Kurzarbeit einführen, aber dank dem Druck des VPOD betrug die Lohnfortzahlung 100% und es konnte eine Lösung bezüglich Minusstunden gefunden werden. Trotz Pandemie konnten im GAV weitere Verbesserungen erreicht werden: Erhöhung der Zeit für PEKO-Arbeit, zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bei voller Lohnfortzahlung, transparente Regelung für die Wertung von Berufserfahrung für die Lohneinstufung bei Eintritt, Lösung für Streichung der Pensionskassen-Mehrarbeit, die zukünftig ähnliche Vereinbarungen weiterhin ermöglicht.

Region Bern

Sektion Bern Kanton

Liste GAV

Name	Anzahl Unterstellte	Bemerkungen
GAV Berner Spitäler und Kliniken	21'500	Seit 2018, aktualisiert per 1.1. 2023
GAV für das Personal bernischer Langzeitpflege-Institutionen	2'200	Seit 2014, aktualisiert per 1.1. 2022
GAV Berner Gesundheit	94	Aktualisiert per 1.1.2023
GAV Contact	168	Aktualisiert per 1.1.2020
GAV Refbejus	100	
GAV DOK	30	Aktualisiert per 1.1. 2021
GAV TOJ	25	
GAV VBG	30	Aktualisiert per 1.1. 2021
GAV Monbijou Bern	30	Aktualisiert per 1.1.2023

Kanton

Zentral waren in den Jahren 2019-2022 die Auseinandersetzungen zur Lohnpolitik. Die Lohnbeschlüsse des Kantons betreffen nicht nur die Kantonsverwaltung, sondern auch die Lehrkräfte sowie viele subventionierte Institutionen wie z.B. Heime und Spitex-Betriebe. Per 1.1.2020 wurden die individuellen Lohnmassnahmen von 1.8% auf 1.5% gekürzt, für 2021 und 2022 sanken sie auf nur noch 1.2%. Wobei eigentlich nur die Verwaltung und die Lehrkräfte wirklich so viel bekamen: Andere Betriebe konnten kaum Rotationsgewinne erzielen. Deshalb blieben ihnen nur 0.7 bzw. 0.4%, die sie für Lohnmassnahmen einsetzen konnten. Per 1.2023 budgetierte der Kanton 0.5% für die Teuerung und 0.7% für individuelle Lohnmassnahmen (plus 0.8% Rotationsgewinne). Ein mickriger Vorschlag angesichts der Teuerung von circa 3%. Der VPOD initiierte darauf eine kantonale Kundgebung «Preise rauf? Löhne rauf!», an der 1'500 Angestellte teilnahmen und füllte bei der Lohndebatte die Tribüne im Grossen Rat. Dieser bestätigte dennoch die völlig ungenügenden Lohnmassnahmen, welche die Personalnot insbesondere im Gesundheitsbereich und bei den Lehrkräften weiter verschärfen wird. Erfolgreicher war der VPOD beim Kampf gegen die vom Regierungsrat beschlossene Ausgliederung von fünf Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe. Diese wurde vom VPOD aktiv bekämpft und wurde schliesslich 2021 von einer Mehrheit im Grossen Rat abgelehnt. Damit kommt es nicht zu einer Verschlechterung der Anstellungsbedingungen für die betroffenen Angestellten.

Spitäler und Kliniken

Der seit 2018 bestehende GAV Berner Spitäler und Kliniken wächst stetig und entwickelt sich auch stetig weiter. 2019 wurde die Überarbeitung der Stellenprofile an die Hand genommen. Ein sehr aufwändiger Prozess. Die Arbeitgeberinnen verwehrt leider die Durchführung einer Arbeitsplatzanalyse. Jegliche Anpassungen gegen unten verhindert werden. Ab 1.7.2020 sind die neuen Richtfunktionen GAV (RFGAV) in Kraft. In den Spitälern und Psychiatrien fanden zum 14. Juni viele und bunte Streikaktionen statt. Der VPOD hat mit Know-how und Material unterstützt, wie er konnte. Es scheint gelungen. 2020 war das gesamte Gesundheitswesen geprägt durch Corona. Einzel- und Kollektivanfragen haben das erste Semester dominiert. Deshalb hat der VPOD Bern im Sommer die Umfrage: «Applaus! Und was wäre echt gerecht?» lanciert und durchgeführt. Es sind zahlreiche Antworten eingegangen und die Resultate sind in die Lohnverhandlungen 2021 eingeflossen. Verbesserungen konnten erreicht werden.

2021 drohte im Spital Emmental eine Auslagerung. Der VPOD Bern hat daraufhin die Petition «Das Personal des Spitals Emmental (RSE) will keine Auslagerungen!» lanciert. 550 Angestellte haben unterzeichnet und sich solidarisiert. Ein Jahr später wurde bekannt: Die Petition hat gewirkt, die Auslagerungen wurden verhindert. Die Road to Strike kam im Sommer an der UPD vorbei und im Herbst wurde durch den VPOD Bern der Walk of Care mitorganisiert. Wegen der Mobilisierung zur Pflegeinitiative kam zusätzlich eine nationale Demo dazu. Der Zulauf war trotz herbstlicher Kälte ein voller Erfolg. Insbesondere die Rednerin des VPOD Bern hat einen bleibenden Eindruck hinterlassen. Zur Vorbereitung hatte der VPOD Bern diverse Plakatgestaltungs- und Bastelanlässe durchgeführt. Die Plakate haben es sowohl in die verbandsinternen, wie auch nationalen Medien geschafft.

Im Zug des Abstimmungskampfs konnte der Druck in den Lohnverhandlungen aufrechterhalten werden. Einige Spitäler sahen das Momentum und gaben bis zu 2.8% Lohnmassnahmen. Leider nicht generell, so dass einige Berufsgruppen erneut leer ausgingen.

2022 stand im Gesundheitswesen unter dem Motto des Aufschiebens der Umsetzung der

Pflegeinitiative. Der VPOD Bern hat vor den Sessionen des Grossen Rats je eine Aktion auf dem Rathausplatz (mit-)organisiert. Die Aktionen mit heissen Kartoffeln und fliegenden Bällen spielten auf die abgeschobene Verantwortung an.

Im Sommer wurde zudem die Umfrage: «Gute Arbeit: deine Forderung» durchgeführt. Fast 1'500 Personen, die im Berner Gesundheitswesen arbeiten, haben geantwortet. Nebst der Durchführung einer Auswertungssitzung flossen die Resultate erneut in die Lohnverhandlungen.

Langzeitpflege

Der seit 2014 bestehende GAV Bernischer Langzeitpflege-Institutionen entwickelt sich stetig weiter. Er wurde per 1.1. 22 aktualisiert und drei weitere Betriebe haben sich den 9 bereits unterstellten Betrieben per 1.2023 angeschlossen. Curaviva Bern, der Verband Alters- und Pflegeinstitutionen Kanton Bern, entschied im August 2022, dem GAV als Sozialpartner beizutreten. Damit verbunden ist eine Anerkennung des GAV als Mindeststandard in der Branche.

Profa-Projekt/Projekt Mitgliedergewinnung Gesundheit

Die Kongressperiode 2019-2022 des ProFa-Projekts beziehungsweise des Projekts Mitgliedergewinnung Gesundheit (Übergang August 2021) war geprägt von der Corona-Pandemie: abgesagte Klassenbesuche, keine Gewerkschaftswochen, weniger Lohnworkshops. Dies nicht nur während der Lockdown-Phasen, sondern auch präventiv von Seiten der Berufsschulen mit der Begründung möglichst wenig Externe an den Schulen zu haben, um die Risiken zu minimieren. Aufgrund dessen haben wir den 2019 wieder gewonnenen Zugang an das BZ Interlaken 2020 gleich wieder verloren. Trotz allem konnten in den letzten vier Jahren insgesamt 136 Klassen besucht werden. Rund 3'000 Lernenden brachten wir den VPOD näher, über 300 traten dem VPOD bei. Die Workshops «Wie viel ist meine Arbeit wert?» erfreuen sich grosser Beliebtheit, vor allem bei FaGe-E und FaBe-E. Leider tritt nach wie vor ein grosser Teil der ProFa-Mitglieder nach Abschluss ihrer Ausbildung wieder aus dem VPOD aus.

Sozialbereich

Im Nachgang zum Frauenstreik bildete sich eine Kita-Gruppe, die aktiv werden wollte. Sie plante die Kampagne «Kita ist kein Kinderspiel» und reichte 2020 eine gleichnamige Petition beim Grossen Rat ein. 2021 beschloss der Grosse Rat im Gesetz über die sozialen Leistungsangebote SLG, die Kitas zu verpflichten, einen Gesamtarbeitsvertrag oder die ort- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen einzuhalten. Ende Jahr konkretisierte die dazugehörige Verordnung: Praktikantinnen und Praktikanten dürfen nicht mehr an den Betreuungsschlüssel angerechnet werden. Die kantonalen Vorgaben werden ab 2022 mit unangemeldeten Kontrollen überprüft. Zentrale Forderungen der Petition «Kita ist kein Kinderspiel» wurden damit erfüllt.

Fünf von sieben bestehenden Betriebs-Gesamtarbeitsverträgen wurden im Berichtszeitraum überarbeitet. Damit sind diese GAV, die meist letztmals in den Nullerjahren revidiert wurden, wieder auf dem neusten Stand.

Bildung

In den vergangenen vier Jahren war nebst der Corona-Pandemie und deren Auswirkungen auf die Bildung (geschlossene Schulen, E-Learning) der Lehrkräftemangel ein omnipräsentes Thema. 2019 war der Druck auf den Regierungsrat hoch genug, um die längst geforderte Erhöhung der Löhne für die Volksschullehrkräfte (inkl. Musikschulen) zu beschliessen. Ab 2020 gilt

die Lohnklasse 7 statt bisher 6, was für die unterste Stufe einen Lohnanstieg von rund 250 CHF monatlich bedeutet. Dies war ein erster Schritt in die richtige Richtung, auch wenn im Kanton Bern die Löhne im interkantonalen Vergleich immer noch tiefer sind. Während der Corona-Pandemie setzte sich die Gruppe Bildung 2021 in einem offenen Brief an Regierungsrätin Christine Häslér für mehr Unterstützung der Schulleitungen und Lehrpersonen sowie für eine kohärentere Teststrategie an den Schulen ein und lancierte dazu ebenfalls eine Petition. Gegen Ende des Jahres 2022 wurde die Umfrage «Wie tickt die Schule?» lanciert, eine Befragung von Lehrpersonen, Schulleitungen, Schulsekretariaten sowie Hauswart:innen zu Belastung, Entwicklungsmöglichkeiten und Herausforderungen. Die Umfrage wird im Folgejahr ausgewertet.

Tagesschulen

Der VPOD lancierte 2021 gemeinsam mit dem Verein Berner Tagesschulen vbt die Petition «Avanti Tagesschulen» und forderte bessere Arbeitsbedingungen an den Tagesschulen. Die Petition wurde innerhalb eines Monats von 5'126 Personen unterzeichnet und zeigte Wirkung: der Grosse Rat machte Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen an Tagesschulen in der Sommer-Session 2021 rückgängig.

Region Bern Städte, Gemeinden, Energie

Liste der Sektionen

- Aarberg
- Bern
- Biel
- Burgdorf
- Kraftwerke Oberhasli
- Thunersee
- Touring Club Schweiz

Liste der GAV

- GAV BERNMOBIL
- GAV Energie Wasser Bern
- GAV Verkehrsbetriebe Biel
- GAV Energieservice Biel
- GAV Verkehrsbetriebe Thun
- GAV Energie Thun AG
- GAV TCS Schweiz
- GAV STI
- GAV Busland neu per 1.1.2019
- GAV Familientreff neu per 1.1.2018

Sektion Bern Stadt

In der Stadt Bern wurde vom Gemeinderat und der Stadtverwaltung nach Jahrelangem Ringen mit dem VPOD ein mittelprächtige Teilrevision des Personalreglements vorgelegt. In der Zwischenzeit wurde das erste Mal seit Jahrzehnten ein Stadtparlament mit linker Mehrheit gewählt und dieses verbesserte den Vorschlag. Gegen diesen verbesserten Vorschlag wurde von den Bürgerlichen das Referendum ergriffen. Der VPOD unterstützte das Sparprogramm Fit II des Gemeinderates, weil dieser sich verpflichtet hatte den Personalabbau von 238 Stellen ohne Entlassung durchzuführen. Ausserdem konnte der VPOD die 5. Ferienwoche in der Stadt Bern durchsetzen: Obwohl der Gemeinderat schon 2021 bis 2023 diese aussetzen wollte, gelang es uns, dies im Stadtrat zu verhindern.

Arbeitszeit:

40-Stundenwoche inkl. 30 Minuten bezahlter Pause pro Tag konnte beibehalten werden. Bei der Arbeitszeit kennt die Stadt Bern ein Bandbreitenmodell 38h- bis 42h-Woche, Jahresarbeitszeitmodell, Gruppenarbeitszeitmodelle, Lebensarbeitszeitkontos, Teilzeitarbeit und Jobsharing.

Lohnentwicklung:

Individuelle Lohnentwicklung 2019 bis 2022 jährlich um 1% infolge Stufenanstiege und Lohnklassenwechsel. Die Teuerung wurde 2019 um 1% angepasst und per 1.1.2023 um 2% auf einen Index von 103,75% (LIK Dez. 2010), der Nov. LIK 2022 betrug 102,7%.

Treueprämien:

Gegen den Willen des VPOD will der Gemeinderat den 5-Jahres-Rhythmus streichen. Nach 10 Jahren 2 Wochen, nach 20 Jahren 4 Wochen und für alle weiteren 10 Jahre 4 Wochen.

Personalvorsorgekasse Kasse der Stadt Bern:

Beitragsprimat, Altersrente mit 63 Jahren. Flexibler Altersrücktritt ab vollendetem 58 Altersjahr. Drei Jahre Überbrückungsrente p.a. $\frac{1}{2}$ einer max. AHV-Rente. Plus $\frac{1}{2}$ AHV-Rente durch den Versicherten finanziert mit einer lebenslangen Rentenkürzung.

Gemeinde Ostermundigen

Neues Lohnsystem mit einer durchschnittlichen Erhöhung der Löhne von 4,6%, Teuerung orientiert sich neu am Kanton Bern, Einführung per 1.1.2021.

Personalvorsorge Kasse der Stadt Bern:

Nach Plan Ostermundigen, Beitragsprimat, Altersrente mit 63 Jahren.

Evangelisch-reformierte Gesamtkirchengemeinden Bern GKGB

Der Kleine Kirchenrat legte Mitte 2022 em VPOD den Entwurf eines neuen Personalreglements zur Vernehmlassung vor – ohne vorherige Information, geschweige denn Verhandlungen! Dies wurde von uns zurückgewiesen mit Verweis auf Art. 28 in Verbindung mit Art. 35 BV. An 5 Verhandlungsrunden gelangen uns gewisse Korrekturen. Diese betrachteten wir jedoch als ungenügend und setzten uns dafür ein, dass das Parlament nicht darauf eintrat.

Teuerung:

Die Teuerung wurde 2021 mit 1,5% ausgeglichen.

Verkehrsbetrieb der Stadt Bern, Bernmobil

Bernmobil ist eine selbständig öffentliche rechtliche Anstalt. Es gelang per 2021 ein neues Arbeitssystem einzuführen, dabei konnten die Bruttosollstunden beim Fahrdienst auf 2000 Stunden pro Jahr gesenkt werden.

Lohnentwicklung:

Jahr	Generell	Individuell	Einmalzahlung
2019	0,5%	0%	700
2020	0,6%	0,8%	300
2021	0 %	0,5%	Keine
2022	0,5%	0,3%	Keine

Personalvorsorgekasse Kasse der Stadt Bern:

Beitragsprimat, Altersrente mit 63 Jahren. Flexibler Altersrücktritt ab vollendetem 58 Altersjahr. Drei Jahre Überbrückungsrente p.a. ½ einer max. AHV-Rente. Plus ½ AHV-Rente durch den Versicherten finanziert mit einer lebenslangen Rentenkürzung.

Energie Wasser Bern

Lohnentwicklung:

Jahr	Generell	Individuell
2019		
2020	0%	1,3%
2021	0%	0,9%
2022	1,0%	0,5%

Städte und Gemeinden

Sektion Biel

Stadt Biel

In der Kongressperiode von 2019 bis 2023 standen in Biel die Anstellungsbedingungen des städtischen Personals im Fokus. Der VPOD konnte dabei einen bedeutenden Erfolg verbuchen, als das Berufsbild der Hausdienstverantwortlichen vor Ort aufgewertet und die Löhne um durchschnittlich 350 Franken pro Mitarbeiter und Monat erhöht wurden. Dieses Ergebnis konnte nach mehr als zwei Jahren intensiver Arbeit gemeinsam mit der VPOD-Kerngruppe erreicht werden.

Im vorletzten Kongressjahr gab der Gemeinderat bekannt, dass Einsparungen notwendig seien. Aus diesem Grund wurde das Projekt Substance 2030 ins Leben gerufen, das den Finanzhaushalt der Stadt langfristig sanieren und somit Arbeitsplätze und Service Public sichern soll. Der VPOD verhandelte ausführlich mit dem Gemeinderat und erzielte schliesslich einen sozialpartnerschaftlichen Kompromiss. Dabei war für den VPOD besonders wichtig, dass ein möglicher Stellenabbau nicht durch Kündigungen, sondern durch natürliche Fluktuation erfolgen sollte.

Leider wurde der Kompromiss bei der anschliessenden Debatte im Bieler Stadtparlament regelrecht zerrissen, so dass das daraus resultierende Budget schliesslich vom Bieler Stimmvolk abgelehnt wurde. Diese Entscheidung führte zu einem politischen Scherbenhaufen, der den VPOD erneut fordert, um sicherzustellen, dass das Personal nicht unter die Räder kommt.

Lohnentwicklung Stadt Biel (gilt auch für die Verkehrsbetriebe)

Für 2020 Stufenanpassungen / Beförderungen von total 1.05%

Für 2021 Stufenanpassungen / Beförderungen von total 1%

Für 2022 Stufenanpassungen / Beförderungen von total 0.97%

Für 2023 aufgrund Spardebatte Fr. 100.– Teuerung plus Stufenanpassungen und Beförderungen, total circa 1,6% (Achtung: Bieler Verkehrsbetrieb total circa 2,2%)

Bieler Verkehrsbetriebe VB

In der Kongressperiode der VB (Bieler Verkehrsbetriebe) stand die vollständige Erneuerung der Direktion im Fokus. Bis auf ein Mitglied der Geschäftsleitung wurden alle Führungskräfte ausgetauscht, einschliesslich der Direktion. Dies führte zu vielen Problemen, insbesondere Diskussionen rund um die Dienstpläne waren notwendig.

In Bezug auf die Lohnentwicklung bei den Bieler Verkehrsbetrieben lässt sich sagen, dass diese im Allgemeinen der Lohnentwicklung der Stadt Biel folgten. Im Jahr 2022 waren die Bieler Verkehrsbetriebe trotz der Vorgaben des Kantons (1,2% im ÖV) bereit, angesichts der Teuerungssituation mehr zu tun.

Lohnentwicklung ESB

Für 2020 Erhöhung Lohnsumme um 1,4%, wovon 0,7% generell

Für 2021 keine Lohnanpassung, dafür eine Barprämie von Fr. 400.–

Für 2022 Erhöhung Lohnsumme um 1,2%

Für 2023 Erhöhung Lohnsumme um 3%, davon 2,5% generell

Pensionskasse der Stadt Biel

In der Kongressperiode konnte der VPOD einen Sitz in der Verwaltungskommission der städtischen Pensionskasse holen. Schwerpunkt ist nach wie vor die statutarisch vorgeschriebene Absenkung des Umwandlungssatzes von 6.4% auf 5.5% bis 2024.

Sektion Burgdorf

Busland

In der laufenden Kongressperiode wurde der Firmenarbeitsvertrag bei Busland AG ausgehandelt und per 1.1.2019 in Kraft gesetzt. Die Diskussionen mit dem Personal haben ergeben, dass in der kommenden Legislaturperiode diverse Punkte anstehen, die neu verhandelt werden müssen. Per 01.01.2023 wurde ein neues Lohnsystem verhandelt, welches eine Erhöhung der Lohnsumme von 2,6% mit sich brachte. Für die kommende Legislaturperiode (bereits ab 2023) steht die erste Revision des Firmenarbeitsvertrages (FAV) auf der Agenda.

Sektion Thun

Stadt Thun

In der Stadt Thun wurde im Berichtszeitraum das Personalreglement teilrevidiert. Dazu gab es zwei Wechsel in der Führung des HR, welche die Diskussionen mit dem VPOD vor besondere Herausforderungen stellte. In der kommenden Legislaturperiode stehen die Arbeitsbedingungen bei den Hausdienstverantwortlichen auf der Agenda. Von Seiten VPOD wird angestrebt, ein analoges Projekt wie in der Stadt Biel anzustreben.

Lohnentwicklung:

Für 2020 Stufenanpassungen / generelle Lohnerhöhung von 0,2%

Für 2021 einzig Stufenanpassungen

Für 2022 einzig Stufenanpassungen

Für 2023 2,9%, davon 1,7% generell, Stufenanpassungen

Energie Thun AG

In der laufenden Kongressperiode konnte ein «echter» GAV verhandelt werden, ebenso wurde das Personalreglement totalrevidiert.

Lohnentwicklung Energie Thun AG

2020 Erhöhung Lohnsumme 1,2 % individuell

2021 Erhöhung Lohnsumme 0.8 % individuell

2022 Erhöhung Lohnsumme 1,1%, wovon 0,7% generell

2023 Erhöhung Lohnsumme 3%, wovon 2% generell

Zusätzlich zu der Erhöhung der Lohnsumme gewährt die Energie Thun AG Erfolgsbeteiligungen.

Sektion Aarberg

Die Mitglieder der Sektion Aarberg haben sich in der Kongressperiode erfolgreich gegen geplante Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen gewehrt. Hier wurde ein Projekt lanciert, welches eine Vertretung der Arbeitnehmenden begleitete. Im Rahmen dieses Projekts konnte der Angriff auf die Arbeitsbedingungen abgewehrt werden. Zu erwarten ist, dass diese Angriffe unter neuer Führung auf Arbeitgeberseite wieder stattfinden werden.

Sektion KWO

In der Kongressperiode stand der Aufbau der Betriebskommission auf der Agenda. Dazu stand die Revision des Vergütungssystems an. Auslöser ist ein neues Geschäftsleitungsmitglied, welches die Integration der historisch gewachsenen Fringe Benefits in den Lohn erreichen will. Hier stehen in der kommenden Kongressperiode entsprechende Verhandlungen an.

Lohnentwicklung KWO

Für 2020 Erhöhung Lohnsumme von 1,2% individuell

Für 2021 Erhöhung Lohnsumme von 1,4% individuell

Für 2022 Erhöhung Lohnsumme von 0,6 % individuell

Für 2023 Einmalprämie von Fr. 1400.– / Stufenanstiege

Sektion TCS

Während der aktuellen Kongressperiode beim TCS (Touring Club Schweiz) gab es eine Diskussion darüber, ob der GAV (Gesamtarbeitsvertrag) einen automatischen Stufenanstieg vorsieht oder nicht. Der VPOD vertrat die Meinung, dass ein solcher Anstieg in Höhe von 1,5% jährlich fällig ist, während der TCS dies bestritt und argumentierte, dass der Passus im GAV nur zur Veranschaulichung gedacht sei. Da keine Einigung auf dem Verhandlungsweg erzielt werden konnte, hat der VPOD ein Schlichtungsverfahren auf eidgenössischer Ebene angestrebt.

Zu Beginn hat der TCS kategorisch abgelehnt, auf die Forderungen des VPOD in Bezug auf die Schaffung von Rechtssicherheit im GAV einzugehen. Erst während des Schiedsgerichtsverfahrens hat der TCS seine Haltung geändert und dem VPOD Verhandlungen über eine Totalre-

sion des GAV auf Basis der VPOD-Forderungen angeboten. Daraufhin hat der VPOD das Schlichtungsgesuch sistiert. In der kommenden Kongressperiode wird nun die Neuverhandlung des GAV auf der Agenda stehen.

Lohnentwicklung TCS

Der TCS hat die Lohnsumme per 01.04.2023 um rund 2,6% angehoben.

Energiesektionen

Die Schwerpunkte lagen neben den Lohnverhandlungen in der Kongressperiode bei AEW Aargau, wo der VPOD während fast 2 Jahren gemeinsam mit einer Vertretung aus der Personalkommission die Anstellungsbedingungen neu aushandelte. Die Schlussabstimmung beim AEW-Personal ergab bei einer Stimmbeteiligung vom 95% ein Resultat von 94% Ja-Stimmen für die neuen Anstellungsbedingungen. In der kommenden Legislaturperiode steht der gewerkschaftspolitische Aufbau in den einzelnen Betrieben im Fokus. Entsprechende Projekte bei AEW, aber auch bei EKZ sind aufgegleist.

Ebenso ist mit Eniwa (Stadt Aarau) ein weiterer Betrieb in unsere Region gewechselt, bei dem ab 2023 ebenfalls eine GAV-Revision ansteht.

Lohnentwicklung im Energiebereich

Für 2020

- ESB: 1,4%, wovon 0,7% individuell und 0,7% generell
- EnT: 1,2% individuell
- SAK: 1,4%
- EKZ: 1,67% (über alle Bereiche gerechnet)
- AEW: 1,4%
- Ewb: 1,3%
- KWO: 1,5%
- ewz: gemäss Stadt Zürich
- iwv: normaler Stufenanstieg
- Bouygues: 1,8% individuell

Für 2021

- Bouygues : 0,5% individuell
- EKZ: Insgesamt 1,15% inkl. 0,3% Prämien plus 1'300 CHF Prämien pro MA
- AEW: 1% individuell, Erhöhung Mindestlöhne Netzelektriker von CHF 4'450 auf CHF 4'650
- EKS: 1% individuell, HF 50'000 Gutleistungen und CHF 100'000 Corona-Prämie
- ESB: Geschenkkorb plus 400 Franken Einmalprämie
- EnT: 0,8% individuell
- BKW: 1% individuell
- KWO: 1,4% individuell
- Ewb: 0,9% individuell plus 2x500 Franken Corona-Prämie
- Hydro: +0,5% und 500 CHF Einmalprämie
- ewz: gemäss städtischem Lohnreglement plus Kantingutschein von Fr. 7.50

- lwb: gemäss städtischem Lohnreglement
- Viteos: 1% individuell
- BKW: 1% individuell

Für 2022

- Ewb: 1% generell plus 0,5% individuell
- EnT: 1,1%, wovon 0,7% generell, und 0,4% individuell
- ESB: 1,2% individuell
- KWO: 0,6% individuell
- EKZ: 1,4% individuell
- AEW: 1,2% individuell plus Verdopplung der REKA von Fr. 600.– auf Fr. 1200.–
- EKS: 1,1% individuell
- ewz: gemäss städtischem Lohnreglement plus Kantinengutschein von Fr. 7.50
- lwb: gemäss städtischem Lohnreglement
- SiG: 1,1%, davon 0,5% generell
- Viteos: 1,2%, davon 0,6% generell
- Hydro: 1,5%, davon 0,5% generell

Für 2023

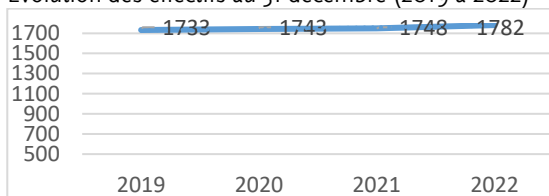
- Viteos: 4%, davon 3,5% generell
- Hydro Valais: 2,2% individuell
- Eniwa: 3%, davon ca. 2,75% generell
- EKZ: 4,2%, davon 2,2% generell
- AEW: 2,5%, davon 1,3% generell
- ESB: 3%, davon 2,5% generell
- EnT: 3%, davon 2% generell
- KWO: Fr. 1400.– Teuerungsausgleich
- Ewb: 3,2%, davon 2,9% generell
- ewz: gemäss städtischem Lohnreglement
- lwb: gemäss städtischen Lohnreglement

Région Fribourg

Liste des sections

AFDASSC (Association fribourgeoise des assistants en santé communautaire)

Evolution des effectifs au 31 décembre (2019 à 2022)



Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat de Fribourg

Le SSP – région Fribourg a investi beaucoup d'énergie dans la question de la révision de la CPPEF. Nous avons notamment organisé une manifestation qui a réuni plus de 4'000 personnes (février 2019) et organisé la première journée d'actions et de grève de la fonction publique fribourgeoise (mars 2020). Au final, le SSP a été la seule organisation à s'opposer lors de la votation populaire sur cette révision, qui s'est tenue en novembre 2020. Nous avons été largement battus (la révision est passée avec 70% d'avis favorables), mais, au moins, nous avons montré que nous étions un syndicat combatif, qui défend jusqu'au bout les intérêts des salarié-e-s.

Personnel hospitalier

Le SSP – région Fribourg a continué à s'investir pour la revalorisation salariale du personnel de santé. En été 2022, nous avons obtenu la revalorisation salariale des infirmiers-ières expert-e-s en soins intensifs et urgences (+ une classe de salaire). En automne, après une menace de grève, nous avons obtenu une classe salariale de plus également pour les infirmiers-ières expert-e-s en anesthésie. Ces démarches ont débouché sur la décision de la Direction de l'Hôpital fribourgeois (HFR) d'octroyer une «indemnité de marché» (augmentation de salaire) de 225 francs par mois au personnel du bloc opératoire (infirmiers-ières en salle d'opération; technicien-ne-s en salle d'opération; assistant-e-s techniques en salle d'opération). Nous continuons à nous mobiliser pour les autres catégories professionnelles: infirmiers-ières, ASSC, technicien-ne-s en radiologie médicale (TRM) et sages-femmes.

Par ailleurs, le SSP – région Fribourg a également été la cheville ouvrière de l'initiative populaire «Pour des urgences hospitalières 24/24 de proximité», qui lutte contre le démantèlement des hôpitaux régionaux, et a réuni plus de 10'000 signatures en 3 mois.

Etat de Fribourg

La construction au sein de l'administration cantonale fribourgeoise reste difficile. Le SSP – région Fribourg a toutefois réussi à construire un groupe syndical représentant la plus grande

partie du personnel du Service de l'enfance et de la jeunesse (SEJ), et qui est largement porté par les salarié-e-s eux/elles-mêmes.

L'activité de ce groupe syndical a permis d'obtenir un nombre assez important de postes supplémentaires en 4 ans (+ 10, pour un total de 60 postes environ). Les activités se sont poursuivies l'automne dernier, avec la saisine de l'organe de conciliation et d'arbitrage, et la menace d'une grève. Suite à cette action, le Conseil d'Etat a accepté de prévoir, dans une disposition légale et/ou réglementaire, un nombre maximum d'enfants/milieux d'accueil/dossiers par intervenant-e en protection de l'enfance (IPE).

Ville de Fribourg

Le SSP – région Fribourg s'est investi, là aussi, contre la révision de la Caisse de prévoyance du personnel de la Ville de Fribourg (CPPVF), où l'exécutif à majorité de gauche prévoyait le passage à la primauté des cotisations et une forte diminution des rentes.

Deux débrayages et une grève ont eu lieu en 2019, avec l'obtention d'une amélioration significative du projet de révision de la Caisse de prévoyance. Début 2023, nous avons lancé une campagne pour améliorer les salaires des revenus les plus bas (classe A = ouvriers-ières et animateurs-trices non-certifié-e-s; classe B = ouvriers-ières qualifié-e-s), où les salaires sont particulièrement bas, parfois inférieurs à 4'000 francs par mois.

Secteur subventionné (social et Homes)

Le secteur social + INFRI-FOPIS (CCT)

2019	Négociations CCT Conflit collectif Bosquet
2020	Négociations CCT Conflit collectif Institut St-Joseph
2021	Négociations CCT Conflit collectif Etangs Conflit collectif Bosquet Conflit collectif Buissonnets Conflit collectif AFAAP Conflit collectif Horizon Sud
2022	Négociations CCT Campagne Loi sur le Travail Campagne indexation des salaires Campagne pour plus de moyens enfants pré- scolaire à besoins spécifiques Conflit collectif Bosquet Conflit collectif Buissonnets

Secteur des Homes

2019	Conflit Collectif RSSV
2020	Contexte de pandémie Conflit collectif Foyer La Roche
2021	Campagne temps d'habillage Contexte de pandémie Conflit collectif au Home du Gibloux
2022	Campagne indexation des salaires Conflit collectif RSS Conflit collectif Résidence des Chênes

Travail Femmes

8 mars et le 14 juin de chaque année, des actions ont eu lieu avec le réseau féministe fribourgeois.

Grève féministe 2019

2019	Participation à l'organisation de la Grève féministe du 14 juin 2019
2020	Contexte pandémie. 8 mars annulé. 14 juin, métiers essentiels.
2021	8 mars + 14 juin : AVS 21
2022	Congrès des femmes USS 8 mars + 14 juin : AVS 21 + campagne de votation 25.09.22

AFDASSC

Evolution des membres :

2019 – 115 membres
2020 – 102 membres
2021 – 95 membres
2022 – 102 membres

Chaque année :

- programme de formation pour les ASSC
- l'association AFDASSC et la collaboration avec le SSP sont présentées dans les différentes classes d'ASSC en formation.

Région Genève

Liste des sections

- Genève
- Genève International

Liste des CCT

- AGOEEER - Association genevoise des organismes d'éducation et de réinsertion
- Ecole Internationale de Genève
- EMS Etablissements médico-sociaux
- FASE Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle
- Petite Enfance – Intercommunale
- Petite Enfance – Ville de Genève
- Petite Enfance – Ville de Lancy

GE Canton

Au cours des dernières années, les gouvernements successifs, indépendamment de leur orientation politique, ont adopté une stratégie inchangée, consistant à prévoir des budgets déficitaires qui s'avèrent excédentaires lors de la publication des comptes. Cette approche conduit invariablement à l'adoption de budgets d'austérité.

Le SSP, quant à lui, a répondu en maintenant une politique syndicale cohérente: organiser des mobilisations rapidement et exercer une influence auprès des principales organisations syndicales et du personnel. Plusieurs rassemblements, manifestations et un peu moins d'une dizaine de jours de grève ont eu lieu au cours des quatre dernières années.

Ces mobilisations ont conduit à certaines victoires. En 2020, elles ont permis d'obtenir des concessions, notamment l'octroi de postes et l'abandon de la baisse linéaire des salaires de 1%. Fin 2022, les mobilisations ont abouti à une indexation des salaires de 2,44% et à l'augmentation de salaire prévue par la loi, mais remise en question chaque année. Si ces victoires ne découlent pas uniquement de l'implication du SSP, il est indéniable que sa participation a joué un rôle très important.

Parmi les autres enjeux, le SSP a lutté pour la retraite du personnel, s'opposant aux réformes qui remettaient en cause la parité des cotisations employeur-employé et le système de la primauté des prestations. Grâce à une collaboration entre certaines organisations politiques et syndicales, un vote a été organisé pour recapitaliser la caisse de pension de la fonction publique, permettant de maintenir le régime actuel tout en permettant le financement de la construction de logements pour la population. Le SSP a joué un rôle décisif lors des assemblées de la Caisse de pension, créant un front d'opposition compact ayant permis d'aboutir à cette victoire. De même, notre présence publique a été importante.

Depuis un an, l'État a relancé un vaste projet de réforme de la grille des fonctions du personnel, après avoir mis fin à son précédent projet (SCORE,) qui durait depuis 10 ans. Bien que l'échec du projet SCORE soit imputable au gouvernement, l'engagement du SSP a contribué à y mettre un terme en raison de son caractère opaque et inégalitaire.

Le SSP a également participé à des campagnes politiques, telles que l'initiative «1000 Em-

plais». Celle-ci vise à créer, tant que le chômage demeure élevé, 1000 emplois par an dans les domaines sanitaires, sociaux, du «care» et de la transition écologique dans la fonction publique, et à encourager à la réduction de la durée du travail sans réduction de salaire. Le SSP s'est également investi dans plusieurs initiatives fiscales cantonales visant à une meilleure répartition des richesses et, bien sûr, dans les référendums contre AVS 21 et RFFA.

Le SSP a été activement impliqué dans les mobilisations féministes chaque année autour du 14 juin et du 8 mars, en particulier dans la grève féministe du 14 juin 2019, qui a vu un engagement significatif de la région. Les militantes femmes en particulier sont extrêmement actives, non seulement au sein des collectifs, mais également avant et pendant la mobilisation. Sur le plan interne, la région a été confrontée à de nombreux bouleversements. En 2019, les débats internes étaient principalement axés sur les relations entre la région et le groupe du trafic aérien (TA).

Le groupe TA a finalement quitté la région pour préserver son fonctionnement et relever les défis spécifiques de son secteur en tant que section autonome du SSP.

En 2019 et 2020, les accusations de harcèlement sexuel d'une dizaine de femmes contre un ancien secrétaire au SSP, exerçant alors dans un autre syndicat, ont divisé la région. Les débats ont ensuite été dominés par une résolution (finalement votée, mais abrogée depuis) visant à relativiser/contester les accusations de harcèlement du syndicaliste précité, ce dernier bénéficiant à ce moment du soutien de la majorité du comité de région. Ensuite, le groupe de personnes majoritaires au comité de région soutenant le syndicaliste accusé de harcèlement a quitté le SSP et créé une nouvelle organisation concurrente. Ces personnes ont massivement débauché des membres du SSP, en particulier dans le secteur de la santé. Elles ont ensuite engagé ledit syndicaliste, qui s'était vu signifier son licenciement par son employeur au nom de la tolérance zéro face au harcèlement sexuel.

Cette période tendue s'est conclue par la décision de la fédération de suspendre les instances genevoises et de mettre sur pied un comité de direction transitoire, dans l'attente que de nouvelles instances puissent être élues par la région.

Cette scission a fait émerger de nombreuses difficultés. Les instances ont repris leur fonctionnement, mais avec une composition très réduite, et se sont efforcées de travailler au mieux avec le secrétariat syndical et administratif. Cette fragilisation des instances constitue aujourd'hui encore un défi majeur. Dans cette perspective, la fragilité du SSP réside aussi sur son implication sur le terrain. Un manque de relais important est constaté dans les secteurs.

En raison des difficultés financières, la région a dû renoncer au renouvellement de certains postes et répartir les charges de travail entre les secrétaires restant-e-s. Depuis, les réflexions portent sur la nécessité d'un renouvellement des forces militantes pour permettre de soulager le secrétariat et de faire fonctionner les instances. Aujourd'hui, la situation financière est en voie d'amélioration.

La région a également dû faire face à la démission d'une secrétaire syndicale, qui a par la suite été engagée par les sécessionnistes du SSP. Face à d'autres départs (prévus ou annoncés), le SSP a procédé à l'engagement de trois nouveaux-elles secrétaires syndicaux-ales et un secrétaire administratif.

Groupe Enseignement

Durant ces quatre dernières années, le comité Enseignement s'est réuni mensuellement pour discuter et coordonner les activités syndicales propres au secteur. Malgré la période de crise, le comité a su conserver une stabilité dans la fréquence de ses rencontres. Au moins une

assemblée générale réunissant l'ensemble des membres du groupe a été organisée chaque année.

Ses membres et/ou la secrétaire syndicale ont représenté leur secteur ou le SSP dans différentes instances, de sorte que de nombreux sujets ont pu être portés et/ou négociés :

- Commission paritaire du statut enseignant ;
- Commission de l'enseignement professionnel de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) ;
- Fédération des enseignant-e-s genevois-es (FEG), dont les activités comprennent des séances de concertation avec la conseillère d'Etat en charge du Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) ;
- Commission paritaire de l'enseignement spécialisé de l'Office médico-pédagogique (OMP) ;
- Comité de région du SSP Genève, Cartel intersyndical de la fonction publique ;
- Commission de l'Institut universitaire de formation des enseignant-es (IUFÉ) ;
- Comité de la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CEPG) ;
- Séances de concertation avec la direction de l'Office de l'enfance et de la jeunesse (OEJ) ;
- Séances de concertation avec la direction de l'OMP ;
- Séances de concertation qui réunissent la conseillère d'Etat en charge du DIP et les syndicats SSP et SIT.

Les activités syndicales principales dans le secteur entre 2019 et 2022 sont listées ci-dessous:

- Pétition pour des «Bâtiments scolaires à taille humaine», adressée au Grand Conseil (2020) ;
- Conférence de presse dénonçant le licenciement abusif d'un délégué syndical (2020) ;
- Mobilisation des membres du comité via courriers, séances de concertation pour limiter la dégradation des conditions de travail et d'apprentissage durant la pandémie (2020-2021) ;
- Participation aux activités (réunions, manifestations) de la Grève pour l'Avenir (2021) ;
- Publication et diffusion d'un bulletin d'information (2019 -aujourd'hui) ;
- Organisation des grèves et de la mobilisation des enseignant-e-s en santé et santé sexuelle dans le contexte de la réforme de leur fonction avec le syndicat SIT (2022 – en cours) ;
- Pétition pour demander davantage de postes PAT dans les écoles, adressée au Grand Conseil (2022) ;
- Participation et engagement au sein des mobilisations et grèves co-organisées par le SSP autour des budgets annuels de l'Etat (2020, 2021 et 2022) ;
- Communiqués de presse sur la problématique d'un directeur dénoncé pour harcèlement sexiste et sexuel et placé par le DIP dans un «placard doré» (2022-en cours) ;
- Accompagnement et soutien syndical des enseignantes de l'Ecole de parents (DIP) luttant pour la survie de leur institution via pétition, courriers, rédaction d'un cahier de revendications adressé à la conseillère d'Etat (2019-en cours) ;
- En sus de ces activités collectives, les secrétaires syndicales ont suivi et suivent de nombreux dossiers individuels.

Groupe Université-HES

Durant ces quatre dernières années, la fréquence des réunions du comité a varié : 4 fois par année ou une fois par mois. Durant une période de quelques mois, le comité s'est réuni beaucoup moins fréquemment en raison de l'absence d'une secrétaire syndicale. Au moins une assemblée générale convoquant l'ensemble des membres du groupe a été organisée chaque année.

Ses membres et/ou la secrétaire syndicale ont représenté leur secteur ou le SSP dans différentes instances, de sorte que de nombreux sujets ont pu être portés et/ou négociés :

- Commission du personnel de l'UNIGE ;
- Commission du personnel des HES-SO Genève ;
- Comité de région du SSP Genève ;
- Commission de suivi de la Division de l'information scientifique (UNIGE)

Les activités syndicales principales dans le secteur entre 2019 et 2022 sont listées ci-dessous :

- Préparation et coordination de la mobilisation pour le 14 juin à l'UNIGE avec plusieurs autres syndicats, associations professionnelles et ou étudiantes (2019) – à noter qu'en 2022, des actions ont également eu lieu à l'UNIGE, bien que plus modestes, comparées à 2019 et 2023 ;
- Lutte syndicale des auxiliaires de bibliothèque au sujet de leurs horaires et conditions de travail (2021) ;
- Mobilisation contre la précarité des contrats et salaires dans le milieu universitaire :
 - o Pétition adressée au rectorat de l'UNIGE demandant une «prolongation automatique des CDD» durant la pandémie de COVID-19 (2020) ;
 - o Soutien actif à la pétition Academia déposée au Palais fédéral pour demander de meilleures conditions de travail pour le corps intermédiaire (2021) ;
 - o Organisation d'événements, d'assemblées générales, diffusion de tracts et d'informations dans le cadre de la campagne «Stable Jobs, Better Science» (2022 – en cours) ;
 - o Participation d'une membre du comité à des réunions avec le FNS ainsi qu'à des séances au Parlement fédéral pour mettre en lumière les difficultés rencontrées par le corps intermédiaire et la nécessité d'agir ;Rédaction et diffusion d'un bulletin d'information syndicale à tout le personnel, environ une fois par mois (2021 – en cours) ;
- Lutte menée avec d'autres syndicats (CUAE, SIT, UNIA) pour la ré-internalisation des cafétérias (2021 – en cours) ;
- Démarches menées en intersyndicale avec le SIT pour renforcer le partenariat social avec le rectorat actuel, avant que celui ne soit remplacé par un nouveau rectorat ;
- En sus de ces activités, les secrétaires syndicales ont suivi et suivent de nombreux dossiers individuels et collectifs.

GE Communes –

GE semi-public/privé –

Region Grischun & Glarus

Die Periode 2019-2022 war, wie überall, stark von der Covid-19-Pandemie geprägt, die zu vielen Anfragen auf dem Sekretariat führte – vor allem, aber nicht nur im Gesundheitsbereich. Politisch standen im Jahr 2022 die ersten Grossratswahlen nach dem Proporzsystem an, die dazu führten, dass die Vertretung der personalfreundlichen Kräfte etwas gestärkt wurde. Für die Region war der krankheitsbedingte Ausfall von Regionalsekretär Thomas Hensel ein herber Schlag. Das Zentralsekretariat des VPOD stellte ab 2021 eine Vertretung.

Liste der Sektionen

- Graubünden
- Glarnerland
- Repower

Kanton Graubünden

Lohn

Der Kanton Graubünden gewährte in der Berichtsperiode jeweils den Stufenanstieg. Auf den 1. Januar 2023 wurde ein Teuerungsausgleich von 2,5% und 1% für individuelle Lohnerhöhungen gewährt.

Endlich 5 Wochen Ferien für alle

Als einer der letzten Kantone hat der Kanton Graubünden auf den 1.1.2023 5 Wochen Ferien für alle eingeführt.

Pensionskasse

Im Rahmen der Revision der Pensionskasse des Kantons Graubünden wurden auf den 1.1.2022 der Umwandlungssatz und der technische Zins gesenkt und die Beiträge erhöht. Für Übergangsjahrgänge wurde eine einigermaßen faire Abfederung gefunden. Die Vorlage war stark umstritten. In der Folge verschlechterte der Regierungsrat auch die Bedingungen zur Frühpensionierung.

Gesundheitsbereich

Im Gesundheitsbereich akzentuiert sich der Fachkräftemangel und der «Pflexit» immer stärker. Auf 2021 wurden – vor allem auch auf Anregung durch Regierungsrat Peter Peyer – regelmässige Sozialpartnergespräche institutionalisiert. Vom gewerkschaftspolitischen Ziel eines GAV ist man aber immer noch weit entfernt. Neben dem gewährten Teuerungsausgleich stehen in Zukunft Neueinstufungen/Lohnerhöhungen in vielen Berufen des Gesundheitsbereichs an.

Gemeinden

Viele Gemeinden richten ihre Arbeitsbedingungen nach dem Kanton.

Energie

In der Energiebranche konnten einigermaßen faire Lohnabschlüsse verhandelt werden.

Kanton Glarus

Der VPOD hat im Kanton Glarus nur eine kleine Mitgliederbasis. Bezüglich der Anstellungsbe-

dingungen zeigt sich der Kanton Glarus immer wieder von seiner schlechten Seite. Die bürgerliche Regierung wird regelmässig vom bürgerlichen Parlament mit schlechten Lösungen überboten. Beispielhaft dafür ist die Lohnentwicklung auf 2023. Beantragte die Regierung einen Teuerungsausgleich von 3% und eine Erhöhung der Lohnbänder auf insgesamt 4%, so strich das Parlament dies wieder auf 2% zusammen. Der Fachkräftemangel und die Landflucht im Glarnerland wird so zunehmend verstärkt.

Région Jura

Sections

- Jura-Etat
- Delémont-Ville
- Moutier
- Porrentruy
- Hôpitaux jurassiens
- Saint-Imier

Liste des CCT

- CCT Hôpital du Jura
- CCT AJIPA-FAS, homes et soins à domicile Jura
- CCT ESPAS, soins à domicile Moutier et environs
- CCT AJMEA, Maisons d'éducation Adultes et Enfants Jura
- CCT Enseignants Père
- CCT Fondations Addictions (ex-fondation Dépendances)

Canton

La période a été marquée par la pandémie.

Nous avons été confrontés à beaucoup de demandes concernant le télétravail et les décomptes horaires en cas de fermetures des services. Nous avons soutenu de nombreux-euses collègues dans leurs démarches liées à ces fermetures, souvent avec succès. La coordination des syndicats de la fonction publique (CDS) a revendiqué le rattrapage du renchérissement promis lors des précédentes négociations, malheureusement sans résultat. La fin de la période a été marquée par le plan d'économies intitulé «Plan équilibre 22-26: plus de 80 mesures pour des économies de 34 millions de francs ». Grâce à une forte mobilisation, notamment une grande manifestation devant le parlement jurassien, le SSP et ses partenaires ont réussi à en repousser l'entrée en vigueur et obtenu l'ouverture de nouvelles discussions. Mais rien n'est gagné!

Un renchérissement de 2.3% à tout de même été obtenu en fin d'année 2022.

Communes

Porrentruy

Le SSP et la commission du personnel ont accompagné plusieurs collègues dans des démarches face à leur employeur, mais les discussions autour de la renégociation du statut sont restées en pause.

Moutier

La situation de la section de Moutier a été marquée par les nombreuses questions liées au vote acceptant le changement de canton de la cité prévôtoise. Nous avons comparé, expliqué, et soupesé tous les changements qui interviendront en cas de rattachement au canton du Jura. Le SSP a intégré plusieurs commissions pour intégrer au mieux les employés.es communaux et cantonaux dans les structures du canton du Jura. Les discussions de la période ont été également liées à la difficile situation financière de la commune et le SSP a accompagné plusieurs employés.es subissant des modifications contractuelles ou de leur cadre de travail. Nous avons aussi défendu avec succès la décharge administrative dont bénéficient les employés.es de la Maison de l'enfance, ceci grâce à une jolie mobilisation du personnel.

Delémont

Nous avons négocié, avec la commission du personnel, un nouveau statut de la fonction publique delémontaine. Nous avons défendu avec succès le maintien de l'horaire à 40h, le maintien du 13^e salaire partagé, mais aussi défendu l'intégration du personnel auxiliaires dans le statut. Les discussions ont été plus difficile pour le maintien en emploi des personnes de plus de 50 ans en cas de suppression de postes. Nous avons pu exposer nos positions au Conseil de Ville, qui décidera dans le courant 2023 des options disputées. Un renchérissement à 2.7% a été obtenu fin 2022, mais la droite delémontaine pourrait attaquer cette décision dans le cadre d'un éventuel référendum annoncé contre le budget 2023.

Institutions

Hôpital du Jura

Pas grand-chose dans le travail collectif à l'Hôpital du Jura (pandémie oblige), mais énormément de cas individuels à défendre.

Les discussions concernant l'introduction du temps de vestiaire comptant comme temps de travail se poursuivent en parallèle à l'introduction du timbrage généralisé, mais les propositions de l'HJU sur la table sont encore loin d'être satisfaisantes.

Autres institutions

L'ensemble des institutions publiques et paraétatiques seront fortement impactées par le plan cantonal d'économies, s'il est mis en place comme prévu par le gouvernement jurassien. De nombreuses séances d'information et une pétition ayant recueillie près de 4500 signatures ont été mises en place par le SSP et la CDS.

A noter le cas de la fondation Addictions, qui risque de perdre son lieu d'accueil résidentiel (Clos-Henri), pas assez fréquenté pour les autorités jurassiennes! La lutte continue en 2023.

AJAM Association Jurassienne d'Accueil des Migrants

Un nouveau directeur a pris ses fonctions en juin 2018. Des améliorations significatives ont été apportées par la signature d'une convention collective de travail. Des vrais cahiers des charges ont été mis en place pour une amélioration générale des conditions de travail.

HEP BEJUNE

Un audit a de nouveau été demandé par l'intersyndicale. En effet, une large enquête de l'antenne syndicale à laquelle participe le SSP a démontré de nombreux problèmes de management au sein de l'institution. La commission tripartite regroupant les ministres de l'éducation des cantons de Berne, Neuchâtel a proposé une auditrice/médiatrice, afin de faire la lumière sur les éléments mis en lumière par notre enquête. A fin 2022, les entretiens d'audit n'ont pas encore commencé.

Région Neuchâtel

Contexte cantonal

2019 : les finances cantonales se trouvent toujours dans une situation fragile, même si l'on constate une amélioration suite notamment aux efforts considérables consentis par la fonction publique. Les impacts de la politique fiscale décidée par le Grand Conseil en mars 2019, avec notamment une nouvelle réduction du taux d'imposition des entreprises, continueront à se faire sentir ces prochaines années, avec probablement une diminution des rentrées fiscales qui font craindre de nouvelles mesures d'économies de l'État.

2020 : Alors que les finances cantonales ne sont toujours pas au beau fixe, la crise sanitaire liée au Covid-19 aggrave encore la situation. Le Conseil d'État décide de présenter un budget 2021 exempt des «conséquences Covid» et de les présenter dans un rapport annexe. Les élections cantonales ayant lieu au printemps 2021, le Conseil d'État ne prévoit toutefois pas de nouvelles coupes budgétaires, probablement pour éviter que la fonction publique ne se mobilise en période pré-électorale.

2021 : Les effets de la crise sanitaire, estimés à environ 100 millions de francs en mars 2021, se feront sentir sur les finances de l'État ces prochaines années. Dans le contexte des élections cantonales, l'État n'a pas effectué de coupes dans la fonction publique, mais cela pourrait être très différent ces prochaines années, avec une double majorité de droite (parlement et gouvernement).

2022 : Suite à la crise Covid et à la guerre en Ukraine, les finances cantonales se sont encore détériorées. Le budget 2023 a été voté avec un déficit de 13,5 millions de francs et sans respecter les limites du frein à l'endettement. Sans compter l'inflation, qui a refait son apparition. Afin de renflouer les caisses, les autorités ont décidé d'avancer d'un an l'augmentation à 15% de l'imposition du bénéfice des personnes morales. Les budgets futurs s'annoncent sous de mauvais auspices.

Secrétariat et comité

Face à ces attaques à différents niveaux, le secrétariat est fortement sollicité et investi. Durant cette période, un changement important dans le personnel du secrétariat politique: deux départs et une arrivée. En fin 2021, une période difficile, en raison du remplacement de notre secrétaire administrative. Entre septembre 2021 et janvier 2022, cinq personnes se sont succédé à ce poste.

Le COVID a également demandé de nombreuses ressources et des modifications d'habitudes. Durant les années 2020 et 2021, les membres dans les organes de la région ont continué de fonctionner sur les assemblées de 2019. Heureusement, en 2022, le mode de fonctionnement retrouve une certaine normalité. Il manque néanmoins toujours une direction syndicale. Depuis juin 2014, la région n'a plus de présidence.

Dossier «Prévoyance.ne /CPCN»

2019 : En janvier 2019, la caisse de pensions de l'État (Prévoyance.ne) passe de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, avec à la clef des mesures d'accompagnement – que le SSP juge largement insuffisantes – pour atténuer les baisses de rentes de 11 % en moyenne (de 3 à 24 % selon les situations). Le SSP a tenté de s'opposer au changement du système des prestations et a proposé un plan B, mais toutes ses propositions ont été refusées. Il a toutefois renoncé à lancer un référendum, sachant qu'il serait perdu d'avance.

2021 : Début 2021, la direction de la caisse Prévoyance.ne constate «une amélioration substantielle de la santé financière de la caisse» et décide de proposer au Conseil d'État de réduire les cotisations de 3 points de % (1,2 % part employé-e / 1,8 % part employeur), soit l'équivalent de 35 millions de francs. Les employeurs économiseraient leur part de cotisations LPP (40% employé-e-s/ 60% employeurs), soit 21 millions de francs pour les collectivités publiques. Si cette mesure peut sembler séduisante à première vue, il n'en est rien, car elle péjore grandement les espérances de rente des assuré-e-s. Lors de l'AG du 29 juin 2021, le SSP s'oppose à cette baisse de cotisation à cause du plan de recapitalisation. Tant que le taux de couverture de la caisse n'a pas atteint les 100%, le risque de voir les prestations des assuré-e-s réduites existe. Cette décision semble donc davantage prise pour faire des économies dans les collectivités publiques. Le SSP effectue un travail de lobbying auprès des partis politiques afin de les inciter à refuser cette baisse de cotisation, mais la droite étant majoritaire au parlement, la baisse de 3% a été entérinée en septembre 2021. Même le compromis de la gauche proposant de limiter la baisse de cotisations à 1,4% est rejeté. Lors de son AG du 28 octobre 2021, le SSP renonce à lancer un référendum car il sait que son combat est perdu d'avance. A la place, il lance la motion populaire «Pour un achèvement rapide et sûr du chemin de croissance de Prévoyance.ne», qui demande au Grand Conseil d'enjoindre le Conseil d'État de ne plus accorder de baisse des cotisations à Prévoyance.ne, jusqu'à ce que la caisse ait atteint un taux de couverture de 100% + 15% de réserve de fluctuation de valeur.

Au 1^{er} novembre 2021, Prévoyance.ne change de nom et devient la Caisse de pensions de la fonction publique du canton de Neuchâtel (CPCN).

2022 : Toutes les indemnités soumises à l'AVS sont dorénavant obligatoirement soumises au 2^e pilier. Depuis 2008, le secteur de la santé et du social revendique la prise en compte des indemnités pour inconvénients de service dans le calcul de la rente LPP. Lors de la création en 2010 de Prévoyance.ne, de nombreux secteurs ont vu leurs indemnités prises en compte dans les calculs de la caisse de pensions (les agents de maintenance, les ambulanciers, les éducateurs, les employés des travaux publics, les bucherons, les policiers, les pompiers, ...). Toutefois le secteur de la santé s'est vu refuser cette reconnaissance sous prétexte que le régime des indemnités était à l'acte et non forfaitaire. Cette justification pouvait juridiquement tenir, le temps que la caisse de pensions restait en primauté de prestations. Mais en janvier 2019, ce n'était plus le cas! Grâce à une multiplication de rencontres avec des élus, la section santé a réussi à faire en sorte que le Grand Conseil prenne position. Depuis janvier 2022, toutes les indemnités soumises à l'AVS doivent automatiquement être calculées dans les avoirs du 2^e pilier. C'est une grande avancée pour les personnels de la santé. Ces indemnités représentent en début de carrière entre 18 à 30% et en fin de carrière 10 à 15%. Malgré tout, il faut être vigilant, car certains employeurs veulent limiter leurs paiements rétroactifs en réduisant le temps pour demander les recalculs.

Liste des sections

- 246 Landeron-Neuville (dissoute en 2022)
- 442 La Chaux-de-Fonds
- 456 Le Locle
- 461 Administration cantonale
- 463 Énergie
- 465 Enseignants
- 467 Neuchâtel ville
- 472 Neuchâtel santé-social

Liste des CCT

CCT VITEOS/VAEDC, signée par le SSP et UNIA. Elle couvre le domaine de l'énergie, du gaz, de l'eau, de l'électricité, du chauffage à distance et de l'incinération des ordures. Elle a été négociée avec une distinction entre les deux employeurs. VADEC a gardé une progression salariale automatique. VITEOS a mis en place un salaire de bande et une progression à la prestation. La validité de cette CCT est de janvier 2020 à décembre 2024.

CCT ES, signée par le SSP, l'ASI, SYNA, l'ANCIS, et l'ANTES. Elle couvre le secteur social des institutions spécialisées. La CCT ES a été renouvelée. Sa validité est de janvier 2022 à décembre 2026.

CCT Santé 21 (droit public/droit privé), signée par le SSP, l'ASI et SYNA. Elle couvre le secteur de la santé (hôpitaux, homes, soins à domicile). La CCT Santé 21 a été renégociée péniblement dans un contexte marqué par le COVID et la volonté de démantèlement de certains employeurs. Elle est en vigueur depuis janvier 2022 et jusqu' à décembre 2025.

NE Canton

Fonction publique neuchâteloise: sections enseignement et administration cantonale

Négociations salariales pour la fonction publique neuchâteloise (administration cantonale + enseignant-e-s):

2019	2020	2021	2022
Échelon octroyé en 2020	Échelon octroyé en 2021	Échelon octroyé en 2022	Échelon octroyé en 2023
IPC à 0%: les compteurs sont remis à zéro suite à la mise en réserve de l'IPC des années précédentes.	Répercussion sur les salaires d'une partie de l'IPC, qui s'est replié de 1,3 points (référence mai).	IPC à 0%: la réserve d'indexation de 1,3 points a été réduite à 0,2 points suite à la progression de 0,6 points de l'IPC et à la réduction de 0,5 points de l'allocation de renchérissement.	IPC à 1,8%: compensation partielle de l'IPC de 2,9 points et octroi de 1,8 points (2 points moins la réserve d'indexation de 0,2 points).

2019 : En 2020, le Conseil d'État a octroyé les échelons comme il s'y était engagé dans le cadre du nouveau système salarial entré en vigueur en 2017 et qui a été combattu par le SSP.

L'indice des prix à la consommation (IPC) ayant été négatif durant plusieurs années, il a été mis en réserve par l'État. Depuis qu'il est à nouveau positif, le Conseil d'État puise dans cette réserve. En 2019, l'IPC ne sera pas octroyé, mais les compteurs ont été remis à zéro.

2020 : Le Conseil d'État a proposé d'octroyer l'échelon en 2021, mais de répercuter sur les salaires une partie de l'indice des prix à la consommation (IPC), qui s'est replié de 1,3 points (référence mai). Le SSP s'est fermement opposé à cette proposition et a demandé que l'IPC négatif soit mis en réserve. Le Conseil d'État a finalement accepté cette proposition. Après quelques péripéties, cette proposition a aussi été acceptée par le Grand Conseil.

2021 : Lors des négociations salariales pour 2022, le Conseil d'État a accepté d'octroyer l'échelon, mais a proposé en contrepartie une allocation de renchérissement (IPC) à 0%. La réserve d'indexation de 1,3 points a été réduite à 0,2 points, suite à la progression de 0,6 points de l'IPC (référence mai) et à la réduction de 0,5 points de l'allocation de renchérissement (décision du Conseil d'État et du Grand Conseil).

2023 : Le Conseil d'État a proposé d'octroyer l'échelon mais a décidé de ne compenser que partiellement la progression annuelle de l'IPC de 2,9 points (référence: mai) et de n'octroyer que 1,8 points (2 points moins la réserve d'indexation de 0,2 points). Au vu de l'augmentation du coût de la vie (sans compter l'augmentation des primes des caisses maladie de 9,5% en moyenne à Neuchâtel, soit la plus forte hausse du pays), les syndicats se sont opposés avec force à cette décision.

Par ailleurs, la décision du Conseil d'État de geler les «cases roses» en 2023 et de ne les octroyer qu'une année sur deux fâche les deux syndicats d'enseignant-e-s – SSP et SAEN – qui rappellent qu'il s'agit d'un engagement du Conseil d'État depuis 2017. Ils demandent qu'elles soient octroyées chaque année jusqu'à la fin du processus, soit en 2023, 2024 et 2025.

Comme le secteur parapublic (santé et social) s'est retrouvé dans une situation beaucoup plus grave, sans pratiquement aucune indexation, la fonction publique a renoncé à se mobiliser pour réclamer une compensation pleine du renchérissement. Mais si la situation devait perdurer en 2023, la réaction serait sûrement toute autre.

Commission de travail Conseil d'État – syndicats (fonction publique)

C'est dans cette commission que les syndicats de la fonction publique, dont le SSP, négocient les salaires et les conditions de travail de la fonction publique neuchâteloise et discutent des réformes de l'État qui concernent le personnel. Le SSP est très actif dans cette commission et fait de nombreuses propositions.

Le SSP a proposé un projet de convention pour permettre aux syndicats de s'adresser à tout le personnel de l'État par courriel (cf. ci-dessous).

Le SSP a fait des propositions pour protéger les lanceurs-euses d'alerte (cf. ci-dessous).

En 2019, le SSP a obtenu que le personnel de l'administration cantonale ait droit à un congé sabbatique tous les 5 ans, au même titre que les enseignant-e-s.

Un congé paternité a été introduit en 2019 pour la fonction publique neuchâteloise: les syndicats ont été consultés sur les modalités d'application.

En 2019, le SSP a tenté, sans succès, de remettre en question le statut junior, qui permet d'engager du personnel avec un salaire 10% plus bas que l'échelon zéro.

En 2019, le SSP a déposé un cahier de revendications dans le cadre de la grève féministe du 14 juin.

Le SSP a demandé différentes mesures pour le personnel durant la pandémie de Covid-19 (protection des personnes vulnérables et des femmes enceintes, mise à disposition de matériel de protection, congés pour s'occuper des enfants durant la fermeture des écoles, etc.): demande d'améliorer la protection du personnel en cas de maladie (APG complémentaire, demande de passage d'un système d'auto-assurance de l'État à une assurance collective).

Le SSP a obtenu en 2021 la mise en œuvre d'une directive sur le télétravail.

Le SSP a fait des propositions pour que le congé maternité ne soit plus tronqué; il a obtenu en 2021 que les congés pour proches aidants décidés au niveau fédéral soient appliqués à l'État, ce qui n'était pas gagné d'avance.

En 2022, le SSP a obtenu que l'Etat accepte de mettre sur pied un plan afin d'appliquer au sein de l'Etat les dispositions fédérales en matière de protection de la maternité (repos, allaitement, interdiction du travail de nuit, etc.). L'application devrait s'effectuer en 2023.

En 2022, le SSP a questionné le système de classification salariale, qui n'est pas transparent.

Projet de convention sur la communication des syndicats au sein de l'État (administration cantonale + enseignement postobligatoire)

Suite à la présentation en 2017 par le SSP d'un projet de convention entre l'État et les syndicats, dans le but de pouvoir s'adresser à l'ensemble du personnel, y compris les personnes non syndiquées, un groupe de travail a planché en 2018 sur un projet de convention, que le Conseil d'État a refusé. En 2019, le SSP ne lâche pas et demande qu'un compromis acceptable pour toutes les parties soit trouvé. 2020: Le Conseil d'État propose finalement que les syndicats puissent envoyer deux courriels par année à l'ensemble du personnel (le premier commun

à tous les syndicats et le second propre à chaque syndicat). Les prises de positions sur les élections et les votations sont interdites. Mais la convention ne sera pas modifiée. Les syndicats acceptent cette proposition. 2021: Au moment de mettre en place l'accord convenu entre le Conseil d'État et les syndicats, l'État annonce que les personnes souhaitant recevoir la newsletter devront cliquer sur un lien, ce qui signifie qu'elle ne sera pas envoyée à l'ensemble du personnel (avec possibilité de se désinscrire). C'est un retournement de situation. Le SSP s'oppose à cette proposition dans un courrier au Conseil d'État, dans lequel il lui demande de respecter ses engagements. Mais le Conseil d'État maintient sa position. Le 26 novembre 2021, l'ensemble des syndicats de la fonction publique envoient un courrier au Conseil d'État in corpore pour lui demander d'honorer ses engagements et d'accepter que les newsletters des syndicats s'adressent à l'ensemble du personnel. Lors de la séance de la commission de travail du 16 décembre 2021, le Conseil d'État entre finalement en matière pour deux communications par an (une collective et une individuelle) à l'ensemble du personnel de l'administration cantonale, sans obligation de cliquer sur un lien pour la recevoir. Reste à mettre en œuvre cette décision en 2022. La première communication à l'ensemble du personnel n'est finalement prévue que début 2023.

Protection des lanceurs-euses d'alerte

2019-2020 : Le SSP interpelle à plusieurs reprises le Conseil d'État sur la problématique des lanceurs d'alerte, qui ne bénéficient pas d'une protection suffisante au sein de l'État. Les titulaires de fonctions publiques sont soumis au devoir d'obéissance et de loyauté, ainsi qu'au secret professionnel et ne sont pas protégés contre les menaces de représailles et de sanctions, ni au niveau légal (responsabilité civile et pénale). Le SSP demande la création d'une instance indépendante permettant aux titulaires de fonctions publiques de dénoncer de manière totalement confidentielle des faits répréhensibles découverts dans l'exercice de leur fonction et de mettre en place une protection des lanceurs-euses d'alerte au niveau légal. Dans un courrier de fin novembre 2020, le Conseil d'État informe le SSP que la question de la protection des lanceurs-euses d'alerte devrait être réglée dans le cadre du contre-projet à l'initiative sur la cour des comptes. Le Conseil d'État envisage en effet de désigner le Contrôle cantonal des finances comme organe de traitement de ces questions sensibles. Le SSP suivra attentivement ce dossier. 2021: Le 8 décembre 2021, dans le cadre du débat sur la cour des comptes, le Grand Conseil adopte une motion intitulée «Création d'une plateforme sécurisée pour les lanceurs d'alerte». Le Conseil d'État a deux ans pour présenter un rapport au Grand Conseil sur la manière dont il entend protéger les lanceurs-euses d'alerte au sein de la fonction publique et parapublique. Il décide de consulter les syndicats sur le sujet et le SSP répond à cette sollicitation. 2022: le SSP suit le dossier mais est en attente de la proposition que le Conseil d'État a promis de lui soumettre en consultation.

Télétravail (2020-2022)

Suite à la pandémie de Covid-19, qui a instauré de fait le télétravail, et ce, avec un certain succès, le personnel souhaite bénéficier durablement de davantage de télétravail. Le SSP demande donc que l'État, qui jusque-là était très restrictif en matière de télétravail, assouplisse sa position. Il est convenu qu'une directive sera créée pour fixer les règles du

télétravail. Le SSP se prononce sur le projet de directive, qui entre en vigueur en juillet 2021. Elle permet de faire 40% de son taux en télétravail, ce qui est un premier pas. Le SRHE a promis qu'une évaluation de la situation serait effectuée après un an. En 2022, le SSP demande un bilan sur l'application de la directive sur le télétravail, mais le Conseil d'État refuse, pour cause de surcharge du SRHE. Le SSP réitérera sa demande en 2023.

Autres dossiers transversaux :

Grève féministe

2019 : Le SSP a déposé un cahier de revendications dans le but de réaliser l'égalité femmes-hommes au sein de l'État de Neuchâtel. Après des discussions au sein de la commission de travail, le Conseil d'État répond par écrit aux revendications (courrier du 1^{er} juillet 2020). Le Conseil d'État décide que le suivi des revendications féministes sera effectué au sein du collectif du 14 juin interne à l'administration cantonale, dont le Conseil d'État a reconnu l'existence. 2022 : Force est de constater que le collectif du 14 juin, qui a voulu fonctionner de manière autonome du SSP, n'a pas traité ses revendications. Alors qu'une nouvelle grève féministe est prévue le 14 juin 2023, le SSP a décidé de retourner vers le Conseil d'État pour lui demander de reprendre ses revendications.

Congé maternité non tronqué de la fonction publique

2021 : le SSP se bat pour améliorer le congé maternité de la fonction publique avec le dépôt le 1^{er} septembre 2021 d'une motion populaire demandant de faire débiter le congé maternité (de 17,4 semaines) le jour de l'accouchement et de supprimer la réduction jusqu'à 24 jours du congé maternité en cas d'absence maladie avant l'accouchement.

2022 : Rassemblement le 25 janvier dans la cour du Château pour exiger un congé maternité non tronqué et non raccourci: le SSP a fédéré l'ensemble des syndicats, les partis de gauche et les mouvements féministes pour s'opposer au projet de la droite de raccourcir la durée du congé maternité de la fonction publique de 17,4 à 16 semaines contre le fait de le faire débiter le jour de l'accouchement. Cette attaque contre les droits sociaux des fonctionnaires est inacceptable! La mobilisation a été un succès. De nombreux médias ont couvert la manifestation et grâce à la pression exercée par la société civile, le Grand Conseil – à majorité de droite – a finalement accepté la proposition du SSP et de la gauche.

Section enseignants

Voir aussi ci-dessus sous fonction publique neuchâteloise

Journées syndicales des enseignant-e-s

2019 : Journée syndicale du 6 novembre 2019. Au programme : informations syndicales; grève du climat. Vote de quatre résolutions: «Pour une évaluation des fonctions dans l'enseignement sans perdants!»; «Réforme du cycle 3: nous voulons de vraies mesures correctives, pas un emplâtre sur une jambe de bois»; «Devoirs à domicile: pour des recommandations qui restent des recommandations»; «Appel à une journée d'actions et de grève pour la justice climatique et sociale le 15 mai 2020»); Débat sur «Les enjeux du syndicalisme de nos

jours», avec Pierre-Yves Maillard, président de l'USS et Cora Antonioli, présidente du SSP enseignement Vaud et vice-présidente du SSP suisse.

2021 : Journée syndicale des enseignant-e-s du 28 avril (en visioconférence) et du 3 novembre 2021. La journée syndicale de novembre 2020 a été annulée en raison de la pandémie et a été repoussée au 28 avril 2021. Les mesures sanitaires étant toujours en vigueur, elle a à nouveau été supprimée, mais le comité enseignement a décidé de la faire en visioconférence. Après la présentation des résultats de l'évaluation des fonctions dans l'enseignement, l'assemblée a décidé de maintenir la décision prise lors de la Journée syndicale de novembre 2019, à savoir: l'évaluation des fonctions ne doit pas se faire à coûts neutres, aucun enseignant ne doit subir de baisse salariale et les «cases roses» (les maximas des classes B à I) doivent être débloquentes. Nous avons ensuite fait un point de situation sur l'avancement du projet de Centre professionnel neuchâtelois (CPNE), qui suscite de vives critiques du corps enseignant, et parlé de la crise sanitaire.

Le 3 novembre 2021, la Journée syndicale a pu avoir lieu en présentiel pour les personnes disposant du certificat Covid. Au programme: informations syndicales, conférence de Sophie Willemin, orthophoniste et chargée d'enseignement à la HEP-BEJUNE, sur les «Mesures BEP: enjeux pour les enseignant-e-s»; lancement de deux motions populaires, l'une pour maintenir les classes spécialisées, outil d'inclusion pour les élèves en difficulté, l'autre pour réduire les effectifs des classes régulières; point sur la décision du Conseil d'État de baisser les cotisations de 3 points de % de Prévoyance; débat sur la réforme de la maturité gymnasiale: modèle 11+4 ou 10+4? L'assemblée se prononce en faveur du modèle 11+4.

2022 : Journée syndicale des enseignant-e-s le 2 novembre 2022. Au programme : informations syndicales; conférence de Philippe Losego, professeur ordinaire de sociologie de l'éducation à la HEP-Vaud sur «Les enseignant-e-s et l'inclusion: la place du passager?». Après-midi thématique sur la rénovation du cycle 3 en présence de député-e-s de tous les partis. L'objectif était de faire un bilan de la réforme après 7 ans et de définir une stratégie pour améliorer ou revoir cette réforme qui ne remplit pas les objectifs fixés par l'État. Le constat est partagé par les député-e-s et le SSP espère qu'il sera possible de trouver des majorités pour faire évoluer la situation.

Commission paritaire évaluation des fonctions dans l'enseignement

2019 : Fin de la première phase de description des fonctions à travers la méthode ABAKABA. Le SSP demande que la deuxième phase, qui débouchera sur la transposition de ces fonctions dans l'échelle salariale, se fasse de manière paritaire. Une commission de négociation est créée. Les autorités cantonales souhaitent terminer cette 2^e phase à fin 2019, ce qui est très court. Le SSP se bat pour que les enseignants neuchâtelois ne soient plus parmi les moins bien payés du pays et pour revaloriser significativement les fonctions des cycles 1 et 2, qui sont sous-payées.

2020 : Fin 2020, une commission de négociation constituée de représentant-e-s du Département, des communes et des syndicats SSP et SAEN est constituée, avec pour charge de transcrire les fonctions dans l'échelle salariale.

2021 : Les négociations sont difficiles et n'aboutissent pas, car les communes refusent la proposition du SSP et du SAEN. Le problème est que le Département veut faire supporter cette révision, dévisée à environ 10 millions par année, pour 2/3 aux enseignants eux-mêmes. Le SSP et le SAEN refusent la proposition du Département qui prend à certain-e-s pour donner à d'autres. Seul le déblocage d'une case rose (dernières annuités bloquées depuis janvier 2017!) est prévu en janvier 2022.

2022 : Les communes modifient le projet du Conseil d'État et proposent que les enseignant-e-s en fonction, qui verraient leur fonction rétrogradée (baisse salariale après 5 ans) avec le nouvelle évaluation des fonctions, maintiennent leur salaire (mais sans la progression). «Seul-e-s» les nouveaux enseignant-e-s seraient impacté-e-s. Le reste du projet n'est pas modifié. Le SSP se prononce contre cette proposition, qui ne revalorise pas suffisamment les 1-2H et pénalisent les enseignant-e-s de 3-8H, dont plus de 90% sont des femmes. En novembre 2022, le canton et les communes consultent officiellement les syndicats pour connaître leur position sur ce «nouveau» projet. Le SSP réitère sa position maintes fois relevée. Une décision des autorités sera prise en 2023.

Rénovation des filières du cycle 3

2019 : Le SSP continue de relayer au Département les inquiétudes des enseignants face à la nouvelle réforme des filières du cycle 3, qui a remplacé le système des filières par un système avec des branches à niveaux. Une évaluation de la réforme a été réalisée par l'IRDP (Institut de recherche et de documentation pédagogique). Les résultats de cette évaluation ont été annoncés pour le printemps 2019, mais ils doivent d'abord être soumis aux député-e-s. Aucune modification ne sera faite avant la rentrée 2020-2021. La résolution votée lors de la journée syndicale, qui demande des adaptations rapides sans attendre la publication du rapport définitif, ne sera donc pas entendue. Les enseignant-e-s font de leur mieux, mais sont découragé-e-s et attendent d'être écouté-e-s.

2021-2022 : Un bilan de la réforme devant être présenté au parlement en 2023, le SSP réfléchit à une stratégie pour mobiliser les enseignant-e-s et contraindre les autorités cantonales, qui jusqu'ici ont été sourdes à nos demandes, de revoir cette réforme.

Le SSP prépare un bilan de la réforme qui sera présenté au Département en février 2022, avec des revendications claires: la création d'un groupe de travail ad hoc, le lancement d'un questionnaire aux enseignant-e-s, etc. Par ailleurs, le SSP décide de lancer des actions (ex. pétition) pour demander de revoir la réforme et effectuera une campagne de sensibilisation auprès des parlementaires.

Retrait de l'initiative cantonale «Pour une école équitable et efficiente»

Lancée en août 2018 par le SSP, le Syndicat autonome des enseignants (SAEN) et la Fédération des associations de parents d'élèves (FAPEN), cette initiative demande de revoir l'organisation de l'école obligatoire suite à sa régionalisation en 2012 (division en sept cercles scolaires communaux et intercommunaux, ayant chacun sa direction placée sous autorité communale), ce qui engendre notamment des inégalités de traitement des élèves d'un cercle scolaire à l'autre. Les enseignant-e-s n'ont cependant pas adhéré à la démarche, car ils ont perdu confiance en leurs autorités cantonales et ne souhaitent pas leur donner davantage de pouvoir, particulièrement dans une période de coupes budgétaires. Par cohérence avec leur base, les syndicats ont donc retiré l'initiative début 2019.

Comité de pilotage (COPI) prévention et gestion du stress auprès des enseignants et des directeurs de l'enseignement obligatoire et postobligatoire

Lancé en 2015 par la cheffe de Département suite au constat d'une augmentation de 80% en 10 ans des absences de longue durée, le COPI a débouché en 2017 sur un plan d'action avec des mesures concrètes pour lutter contre l'épuisement. Mais depuis, les mesures qui auraient réellement permis d'alléger la pénibilité du métier, comme la pondération des effectifs en fonction des élèves BEP, sont restées lettre morte. Le SSP réclame depuis sans relâche la mise

en œuvre de ce plan d'action, qui doit permettre de réduire la pénibilité du métier et d'améliorer la qualité de l'enseignement, mais sans succès à ce jour. 2022 : lors de la journée syndicale de novembre 2022, le SSP lance la motion populaire «Prévenir l'épuisement professionnel des enseignant-e-s». Elle demande la mise en application du plan sur l'épuisement professionnel décidé lors de la précédente législature, auquel le Département n'a pas donné suite.

Centre neuchâtelois de formation pour adultes (CEFNA) (2019-2020)

A fin novembre 2019, la cheffe du Département annonce que le CEFNA fermera ses portes à fin 2020, avec à la clé la suppression de 16,3 EPT. Seule une partie des formations sera transférée dans les centres de formation professionnelle du canton (formations certifiantes, AFP et CFC). Les cours en compétences de base mandatés par l'Office du marché du travail (OMAT) et l'Office cantonal de l'aide sociale (ODAS) et qui s'adressent à un public peu qualifié disparaîtront. Cet abandon représente la perte d'un pôle d'expertise ayant fait ses preuves. Le SSP dénonce le choix de l'État de vouloir confier la formation de ces personnes à des institutions privées où les emplois sont souvent précaires. Les collaborateurs dont le poste est menacé sollicitent l'appui du SSP. Une pétition demandant au Conseil d'État de réintégrer les compétences de base dans les centres de formation professionnelle et au Grand Conseil d'intervenir pour que cesse la détérioration de l'offre de formation aux plus fragiles est lancée début mars 2020.

Début juillet, la pétition est déposée munie de plus de 1000 signatures. Entre-temps, le SSP propose un projet de cellule de formateurs-trices au Conseil d'État, qui le rejette. Parallèlement, les procédures de suppression de postes se poursuivent et plusieurs collaborateurs-trices se retrouvent sans emploi. Le SSP regrette que, dans un contexte de crise sanitaire où le taux de chômage augmente fortement, le politique n'ait pas modifié sa stratégie.

Projet de Centre professionnel neuchâtelois (CPNE)

2019: Le Département annonce sa décision de créer un nouveau centre de formation dont le but est d'harmoniser les formations professionnelles au niveau du canton en regroupant les différentes écoles (CIFOM, l'ESTER, le CPLN et le CPMB). Le Département annonce qu'il n'y a pas de volonté de faire des économies. L'objectif est de créer des spécialisations par site, chaque site ne proposant plus que certaines filières. Les enseignant-e-s s'inquiètent de voir des filières disparaître de leur école et de ne pas pouvoir enseigner sur différents sites. La multiplication des échelons hiérarchiques fait craindre une péjoration de la communication, sans bénéfices en termes d'efficacité. Enfin, ce nouveau centre ne semble proposer aucun apport pédagogique et risque uniquement d'augmenter les charges administratives.

2020 : En décembre 2020, le Département lance une consultation externe sur le rapport portant sur le CPNE. Le SSP s'oppose à ce projet qui n'apporte selon lui aucune plus-value.

2021 : Le SSP écrit aux député-e-s pour leur faire part de sa position avant le vote du mois de juin. Les enseignant-e-s constatent que les communications des directions sont de plus en plus axées sur une vision administrative, descriptive et procédurale des tâches, au détriment des aspects pédagogiques. Le CPNE promet une garantie de l'emploi mais le SSP craint une diminution du nombre de postes due aux synergies mais aussi à la dualisation des formations à plein temps, qui s'effectue en parallèle. Les enseignant-e-s se sentent désécurisé-e-s par l'ensemble des changements en cours, y.c. les évolutions de la formation professionnelle au niveau fédéral.

2022 : le CPNE est officiellement créé à la rentrée scolaire 2022-2023. Le personnel enseignant, mais aussi administratif, est toujours aussi critique par rapport à cette fusion, qui n'apporte aucune plus-value, mais au contraire un nombre important de problèmes.

Pétition «Pour une inclusion scolaire réaliste, réfléchie et dotée de moyens» (2020-2021) :
En décembre 2020, le SSP lance cette pétition qui demande:

1. Que le DEF revoie sa copie et propose, après une analyse sérieuse et objective et une vraie consultation des acteurs concernés, une politique d'inclusion en lien avec la réalité du terrain.
2. Que des moyens financiers soient alloués pour un accompagnement adéquat des élèves en formation spécialisée (FS) et en formation régulière (FR) ainsi que des enseignant-e-s.
3. Que le DEF tienne compte du travail d'intégration déjà effectué dans les classes FS.
4. Que des projets pilotes soient menés avant la mise en œuvre de mesures définitives.

La pétition est déposée le 31 mars 2021, munie de 2300 signatures. Malheureusement, le parlement décide de la classer (48 contre 44 voix) moyennant quelques garanties: «Afin de ne pas interférer dans les travaux en cours de réflexion et pour ne pas ralentir le processus, la commission décide de ne pas donner suite à la pétition, moyennant certaines garanties demandées au Conseil d'État: – Informer les directions d'école sur l'état de ce projet et sur son évolution. – Recommander aux directions d'école de ne pas prendre de mesures prématurées, en interprétant les résultats de l'enquête. – Informer la commission Éducation sur l'avancée de ce projet. – Conduire ce projet de manière collaborative, en y impliquant les différent-e-s partenaires concerné-e-s.» Fâché par cette décision, le SSP décide de lancer, lors de la journée syndicale de novembre 2021, deux motions populaires sur des sujets similaires:

- Motion populaire «Pour le maintien des classes spécialisées, outil d'inclusion pour les élèves en difficulté»
- Motion populaire «Pour des effectifs des classes revus à la baisse!»

Dossiers collectifs

Le SSP suit plusieurs dossiers collectifs au sein d'établissements de formation, notamment en lien avec des dysfonctionnements des directions. Dans un cercle scolaire, après une intervention collective, le directeur a donné sa démission en 2019; dans une haute école, le SSP a également obtenu le départ d'un directeur début 2019, après une longue démarche syndicale collective.

Section administration cantonale

Voir aussi ci-dessus sous: fonction publique neuchâteloise

Covid-19 (2020-2021)

La période de semi-confinement à partir du 16 mars 2020 engendre une réorganisation des services qui ont pour la plupart passé en télétravail. Le SSP reçoit beaucoup de questions du personnel inquiet, notamment à cause du manque de mesures et matériel de protection dans les services. Il est ensuite principalement interpellé pour des questions de garde de enfants durant les heures de travail et d'impossibilité, dans certains services, de noter ce temps comme des heures de travail. Le SSP s'est battu pour convaincre le Conseil d'État de deman-

der les APG pour garde d'enfants. Le personnel doit faire quelques sacrifices au niveau de ses heures de travail, mais l'État accepte de supprimer les vacances planifiées (Pâques). A la suite du retour progressif sur les lieux de travail, le SSP demande que l'État assouplisse sa politique très restrictive de télétravail. Le Conseil d'État semble y est ouvert.

Cas collectifs au sein de l'administration cantonale

Le SSP suit plusieurs dossiers collectifs au sein des services de l'État, en raison de problèmes de surcharge, de dysfonctionnements, d'inégalité salariale au sein d'une équipe ou autres situations difficiles. Le SSP suit aussi de plus en plus de dossiers individuels.

Service de la protection de l'adulte et de l'enfant

2019 : un groupe de collaborateurs-trices d'un office d'un important service s'approchent du SSP, car ces personnes ont constaté des différences salariales importantes entre elles. Le SSP effectue des démarches auprès du chef de service et de la cheffe du Département et obtient une revalorisation partielle du personnel de tout le service. Suite à cela, le SSP intervient également dans l'un des offices pour des problèmes de surcharge et de dysfonctionnements, avec pour conséquence un important turn-over. Il dépose un dossier complet sur la situation de l'office, avec une liste de revendications. Des rencontres ont lieu entre la direction, le personnel et le SSP. Parallèlement, il dénonce aussi les problématiques en lien avec la réforme du dispositif de soutien et de protection de l'enfance et de la jeunesse (SPEJ), qui vise à développer l'ambulatoire (familles d'accueil, suivi des enfants dans leur famille, etc.) au détriment de l'institutionnel (diminution des places en foyer, etc.).

2020 : Le chef d'office est rétrogradé et un nouveau chef est engagé. Le SSP relance la démarche syndicale, mais le nouveau chef botte en touche. Le personnel décide d'attendre de voir ce qui est mis en place et comment la situation évolue.

2021 : Le SSP continue de demander des aménagements (ex. dans le cadre de la réforme du SPEJ, notamment concernant l'arrêté sur la contribution des parents pour leurs enfants placés, qui pose problème). Le SSP intervient également auprès des politiques.

2022 : Le Département et le chef de service décident de réaliser un audit de fonctionnement du SPAJ. Le SSP intervient à différentes reprises pour s'assurer que l'audit soit chapeauté par le Département et non par le chef de service, qu'il respecte l'anonymat du personnel, que l'ensemble du personnel soit entendu, etc. Les résultats de l'audit sont prévus pour début 2023.

2019-2022 : Autre service (anonyme): le SSP intervient en 2019 dans un service pour cause de dysfonctionnements de la cheffe de service. Il dépose un dossier auprès du chef de Département, ce qui engendre la démission de la cheffe de service. Le SSP demande des mesures d'accompagnement du personnel, qui a souffert pendant des années.

Une nouvelle cheffe est engagée. Mais très vite, il s'avère qu'elle n'a ni les compétences du métier, ni les compétences managériales. Le SSP intervient à nouveau auprès du Département, qui recadre la cheffe, sans toutefois la remettre en question. Il faut attendre l'arrivée d'une nouvelle cheffe de Département à la suite des élections pour obtenir enfin une évolution de la situation. Le poste est mis au concours en 2022 et l'engagement sera annoncé début 2023.

2019-2022 : Dès 2015, le SSP effectue du travail syndical collectif au CNERN (Centre neuchâtelois d'entretien des routes nationales).

2019 : Le Conseil d'État décide de créer un établissement autonome de droit public sans personnalité juridique, mais financièrement indépendant. Finalement, il change d'avis et décide que NEVIA sera doté de la personnalité juridique.

2020 : Un rapport est soumis au Grand Conseil, qui l'approuve en mai 2020. La conséquence est que désormais la Loi sur le travail (LTr) s'applique et qu'un nouveau règlement (statut du personnel) doit être créé (le personnel est alors soumis au statut cantonal). Le SSP demande à être intégré dans les négociations, ce que le Département refuse sous prétexte qu'il y a une commission du personnel (CoPe). Le personnel craint de voir ses conditions de travail péjorées.

Parallèlement, le SSP remonte auprès du chef de Département des dysfonctionnements liés au chef d'exploitation. En réponse, il décide notamment d'engager une responsable RH.

2022 : A la fin des «négociations» avec la CoPe, le projet de règlement est soumis au personnel, qui doit se prononcer jusqu'en juin 2022. Le personnel s'approche du SSP. Le SSP répond à la consultation et obtient la signature plus de 90% du personnel contre le règlement, très défavorable au personnel. Le chef de Département promet de nouvelles négociations, qui débutent en automne 2022. En attendant, le personnel reste soumis aux conditions de travail de la fonction publique.

Communes

La Chaux-de-Fonds

En raison des difficultés financières que traverse la Ville, les discussions avec l'employeur sont difficiles entre 2019 et 2020. Les mesures d'austérités décidées en 2017 auront des répercussions sur le long terme. Aucune des mesures d'accompagnement n'a été mise en place pour le passage de l'augmentation de 62 ans à 64 ans. Les promesses faites au personnel travaillant dans des métiers pénibles, *stricto sensu* ou non, n'ont pas été honorées.

Négociations salariales

2019	2020	2021	2022	2023
Échelons octroyés.	Échelons octroyés.	Échelons octroyés.	Échelons octroyés.	Échelons octroyés.
L'IPC se monte à 1,2 points, mais si l'on soustrait les 0,8 points prévus par le rattrapage, les collaborateurs et collaboratrices de la ville reçoivent que + 0,4 points.	Pas d'information sur l'IPC retrouvée.	Adaptation de la grille salariale - 0,9 points.	Adaptation de la grille salariale + 0,9 points.	Adaptation de la grille salariale + IPC août 3,4 points.

2021

- Congé paternité: La commune maintient les 3 jours de congé paternité inscrits dans le règlement du personnel communal, en plus des 10 jours obtenus au niveau fédéral sur demande du SSP.
- Congé pour proche aidant: La commune accorde 10 jours de congé payé en cas de soins pour proche aidant et s'aligne ainsi sur la législation fédérale. Elle maintient en revanche la limite de 10 jours pour les enfants, malgré nos revendications.

2022

- La commune annonce sa volonté de moderniser le RGPA. La section dépose un cahier de revendications en février 2022. Les négociations sont en cours. Le cahier de revendications peut être consulté sur le site de la section <https://neuchatel.ssp-vpod.ch/downloads/communes/modification-du-reglement-du-personnel-communal-les-revendications-du-ssp.pdf>.
- La section du SSP demande une clarification sur les pratiques du télétravail à la commune. Une directive est négociée avec le service des Ressources humaines.

Autres dossiers

Service d'incendie et de secours des montagnes neuchâteloises (SISMN)

En 2019, le SSP présente un rapport confidentiel à l'attention du conseiller communal Marc Arlettaz, décrivant les problématiques rencontrées par le personnel de ce service, des solutions et enfin demandant des mesures rapides. Les points mis en avant sont les suivants:

- Démissions à la pelle / turnover;
- Problèmes dans la communication des décisions;
- Désertion des ambulanciers et ambulancières et difficulté de recrutement;
- Salaires inférieurs aux usages cantonaux pour un horaire plus lourd;
- Embauche problématique;
- Stagiaires et étudiants mal encadrés;
- Surmenage et manque d'effectifs.

En août 2020, une première séance est organisée par les autorités communales. Il en résulte la constitution de trois groupes de travail, dont l'avancement ne satisfait que peu le SSP. En juin 2021, le dossier est relancé par la section auprès des nouveaux conseillers communaux Thierry Brechbühler et Patrick Hermann. Sous la pression d'une délégation du SSP et du personnel, les travaux reprennent au sein d'un seul groupe, qui mandate une enquête de satisfaction du personnel, réalisé par la Haute école de gestion ARC et l'institut COMPAS. Grâce à un taux de participation de plus de 95% et des résultats qui corroborent les dénonciations du SSP, des moyens sont engagés par la commune et des solutions sont apportées aux problématiques identifiées. Les principales mesures sont les suivantes:

- Reconnaissance de la comptabilisation du travail 1 heure pour 1 heure, avec une adaptation de l'horaire;

- Création d'un pool d'auxiliaires et implantation progressive du temps partiel;
- Augmentation des EPT et non prise en compte des apprenant-e-s dans l'effectif;
- Mise en place d'une politique de prévention contre le harcèlement et volonté d'une meilleure communication au sein du service;
- Introduction d'indemnités forfaitaires équivalentes aux conditions (350 par mois, 235 Sapeurs-pompiers TA, 90 sergents et 70 pour le lieutenant).

Service communal de l'action sociale (SCAS)

Le personnel du SCAS, notamment les assistant-e-s sociaux/-ales (AS) – mais pas uniquement – ont décidé de réagir face à la situation alarmante du SCAS. La surcharge de travail, les arrêts maladie à répétition et les nombreux départs ont induit un épuisement généralisé, qui s'est répercuté sur la santé du personnel et le suivi des bénéficiaires. A cet effet, elles/ils ont obtenu l'ouverture d'un rapport d'audit externe. En parallèle de l'audit, les AS se sont massivement affilié-e-s au SSP, dans le but de s'organiser collectivement et d'être soutenu-e-s. Un rapport syndical a été rédigé à l'intention du Conseil communal. Ce rapport faisait état des dysfonctionnements structurels et managériaux au SCAS. Au-delà de ces constats, nous avons formulé plusieurs revendications (voir rapport activité section 2019/2020 pour les détails). Grâce au rapport du SSP et suite à la sortie de l'audit, la cheffe du dicastère (et cheffe de service ad-intérim) a intégré le SSP dans de nombreuses étapes. La secrétaire de section a eu l'occasion de participer à plusieurs colloques d'équipe et ainsi formuler les doléances du personnel. L'employeur s'est engagé à mettre en place les mesures les plus urgentes, telles que des décharges pour le coaching des nouveaux-elles collaborateurs-trices, à analyser et pondérer la charge de travail afin de répartir équitablement les dossiers. Le personnel du SCAS et le SSP se sont rencontrés à de multiples reprises afin de suivre de près la réorganisation du service. Pour une pleine participation du personnel, l'employeur a créé des Groupes de travail internes afin de redessiner avec lui les contours du service. Malheureusement et malgré le bon dialogue avec ce dicastère et les améliorations proposées par la nouvelle cheffe de service, le turnover n'a guère diminué. Le personnel aguerri est toujours épuisé et surmené, car il doit pallier les absences et les départs d'autres collègues. La quasi-totalité du secteur AS s'était syndiquée au début des interventions syndicales. Les départs en cascade ont affaibli le noyau syndical et tout l'enjeu à ce jour est de remobiliser le personnel pour que les militant-e-s de base ne s'épuisent pas davantage.

Le Locle

Négociations salariales

Depuis l'introduction de la nouvelle grille salariale en janvier 2015, l'idée de «petites économies» est devenue le thème privilégié de la commune. Chaque année une nouvelle proposition d'économie est proposée par l'exécutif. La suppression des REKA, la non-attribution des échelons, l'IPC négatif, l'abaissement des allocations complémentaires enfants, la presque complète disparition des primes de fidélités, la volonté de réduire le paiement des heures supplémentaires sont au cœur des discussions. Les années se succèdent et se ressemblent, toujours à vouloir diminuer les acquis.

2019	2020	2021	2022	2023
Échelons octroyés. Mise en réserve de l'IPC négatif de 0,6%.	Blocage de l'échelon. Adaptation grille salariale + 0,6% (retenue de la déflation non appliquée de l'année précédentes sans cette retenue, IPC de mai + 1.2%).	Échelons octroyés. Mise en réserve de l'IPC.	Échelons octroyés en l'échange d'une réduction des primes de fidélité (voir ci-dessous). Aucune adaptation à l'IPC.	Échelons octroyés. Adaptation de la grille salariale + 1.34% (retenue de la déflation non appliquée des années précédentes sans cette retenue, IPC de mai + 2,34%).

2019

Les propositions de supprimer 9 postes dans le cadre de la musique scolaire et de commencer à ne plus remplacer les postes de concierges en engageant des mandataires externes a suscité une vive réaction des employés et des citoyens. Ces mobilisations ont permis de faire capoter la fermeture de la musique scolaire. Le service RH reviendra en arrière, durant l'année 2020, sur l'idée de faire appel à des mandataires pour la conciergerie. Mais nous devons rester vigilants.

Cette année-là, le SSP a été très actif dans la campagne du référendum contre la hausse du coefficient fiscal. Les partis POP, PS et Les Verts étaient aussi à nos côtés. Malheureusement, la droite a gagné, ce qui a ajouté une pression supplémentaire sur les projets d'économie. La section a été très active dans l'organisation des actions autour du 14 juin. en organisant la décoration de dix fontaines la semaine précédente le 14 juin et un événement devant l'hôtel de ville de la Mère commune, avec des animations, musique et petites restaurations durant la journée. Puis, les participant-e-s ont rejoint le cortège à la gare de Neuchâtel.

Un tractage ciblé sur les problèmes climatiques en lien avec les améliorations dans la pratique quotidienne avait été organisé.

Le suivi des mesures de sécurité après l'audit de la voirie a préoccupé les membres du comité et de la section.

L'exécutif communal propose les mesures d'économie suivantes:

- Suppression de la gratification pour les jubilaires ayant 10 ans de service;
- Non application de l'échelon automatique;
- Réduction de CHF 30.- sur l'allocation pour enfants;
- Diminution de la majoration pour le travail le dimanche, qui passera de 100% à 50%.

L'IPC sera majoré de 1,2% (rattrapage année passée: 0,6 – indice pour cette année: 0,6)

Avec beaucoup de travail de persuasion, le législatif votera un gel de l'échelon et l'application de l'IPC.

Les propositions pour augmenter les piquets de neige, revoir la rémunération des patrouilleurs, réexaminer les processus de recrutement du personnel, restent lettre morte.

En fin d'année et afin de consulter l'ensemble des employés de la commune, le SSP a élaboré un questionnaire. De nombreux services, nous ont relaté les problèmes de transparence dans les nominations à des postes et des problèmes de communication entre les demandes faites

par l'employeur et la réalité sur le terrain ; entre les moyens et le temps pour exécuter les tâches.

2020 : Une année particulière à bien des égards pour la ville du Locle

- Le Covid avec son lot d'incertitudes et les problèmes de mise en place des mesures adaptées pour les différentes fonctions et les collaborateurs ;
- L'année électorale communale bouleversée ;
- La fusion de la Mère commune avec celle des Brenets;
- La mise en place des dispositions de réglementations à la hâte!

Quelques situations individuelles en raison de personnel reconnu comme vulnérable 2021 :

Souhait de l'autorité communale de couper dans certaines prestations du personnel, dans le but de faire des économies en échange du maintien de l'échelon. Les prestations mises en danger sont les suivantes ;

- Prime de fidélité ;
- Allocations complémentaires ;
- Heures supplémentaires.

Après l'organisation de deux AG, la section propose une réduction des primes de fidélité en échange de la garantie des échelons pour l'ensemble de la législature. En définitive, le statut du personnel est modifié comme suit :

¹ *L'employé-e qui a effectué 10, 20, 30 ou 40 années de service consécutives a droit à une prime de fidélité correspondant à*

- 500 francs ou 1 semaine de vacances lors des 10 ans
- 1'500 francs ou 2 semaines de vacances lors des 20 ans
- 2'000 francs ou 3 semaines de vacances lors des 30 ans
- 2'500 francs ou 1 mois de vacances lors des 40 ans

Les jours de congé sont à reprendre sur les deux ans. Les jours de congé non pris dans ce délai sont supprimés sans compensation. Le calcul des années de service s'effectue selon l'article 20 du règlement d'application du statut du personnel. L'employé-e est reçu-e par l'exécutif.

² *L'employé-e travaillant à temps partiel bénéficie d'un congé au prorata de son temps de travail. L'employé-e peut également demander que cette prime de fidélité soit allouée pour moitié en argent et pour moitié en congé.*

Autres dossiers

Cohérence entre les cahiers des charges et les évaluations des fonctions!

Le suivi de nombreuses situations avec des questions sur les évaluations des fonctions. Le RH ne souhaitait pas diffuser les critères de pondération ou des explications permettant de faire des comparaisons entre les fonctions/services. Avec l'appui et le conseil du SSP, plusieurs secteurs ont exigé des révisions. Le COSC, le CAPP, les parascolaires.

Les réexamens des collocations ont démontré qu'il y avait un manque de cohérence entre les cahiers des charges et les évaluations des fonctions. Malheureusement pour un des services, l'employeur a décidé de ne pas augmenter la collocation, mais d'y ajouter un niveau hiérarchique supplémentaire et ainsi réduire le cahier des charges des employés justifiant leurs classes salariales.

Collocation du personnel de la commune des Brenets suite à la fusion avec la commune du Locle
La convention de fusion implique la reprise du personnel des Brenets aux conditions salariales prévalant au 31 décembre 2020. Cependant, les conditions salariales des Brenets étaient si mauvaises que le respect de la fusion engendra une inégalité de traitement au sein du personnel des structures préscolaire et parascolaire de la nouvelle commune. C'est pourquoi le SSP demanda avec le personnel de reconsidérer l'échelon indiqué sur nos nouveaux contrats en prenant en considération la totalité de leurs années d'expérience dans la branche. À la suite de plusieurs séances, un accord a été trouvé avec la commune permettant une revalorisation salariale que nous jugions toutefois encore insuffisante.

Patrouilleuses scolaires

La section du Locle a demandé une amélioration des conditions de travail des patrouilleuses scolaires en 2019 déjà. Le dossier a été repris en 2021, à l'occasion d'une séance durant laquelle les patrouilleuses ont fait les revendications suivantes :

- Complément de formation « pôle route » afin de pouvoir assurer la sécurité lors de manifestation au sein de la commune du Locle ;
- Participation active aux cours de sécurité donnés par la police aux enfants afin d'être davantage prises au sérieux dans leur rôle ;
- Organisation des cours de premier secours en dehors de leurs heures de surveillance ;
- Organisation de deux séances de coordination par année avec le responsable de la sécurité publique pour faire le point sur les problèmes organisationnels ;
- Engagement d'une nouvelle remplaçante ;
- APG maladie qui couvre les courtes absences en cas de maladie de 5 jours par année ;
- Reconnaissance de l'ancienneté, avec un tarif différent à partir de 5 ans de service.

À l'issue de plusieurs échanges avec la commune, nous avons convenu des éléments suivants ainsi que d'une réunion de coordination par année:

2 échelons tous les 5 ans

- À l'engagement Fr. 14.85 (salaire actuel basé sur la classe 1, 14 échelons)
- Dès 5 ans d'activité Fr. 15.15 (classe 1, 16 échelons)
- Dès 10 ans d'activité Fr. 15.35 (classe 1, 18 échelons)
- Dès 15 ans d'activité Fr. 15.60 (classe 1, 20 échelons)
- Dès 20 ans d'activité Fr. 15.85 (classe 1, 22 échelons)
- Dès 25 ans d'activité Fr. 16.05 (classe 1, 24 échelons)

Couverture salariale en cas d'absence, dès 4 jours sur présentation d'un certificat médical

- De l'engagement à 1 an de service: 3 mois maximum (sur la base du planning horaire)
- De 1 à 2 ans de service: 6 mois maximum (sur la base du planning horaire)
- De 2 à 3 ans de service: 9 mois maximum (sur la base du planning horaire)
- Dès 4 ans de service: 12 mois maximum (sur la base du planning horaire)

Neuchâtel ville

En raison de la fusion de plusieurs communes, de nombreux projets de regroupements de services ont été purement abandonnés ou gelés. De ce fait, un immobilisme de la section c'est fait ressentir.

2019 : L'exécutif communal travaille à la révision des réglementations (statut et règlement général) en vue de la fusion pour la nouvelle commune. Leur méthodologie est assez problématique. Il veut finir le statut avant d'entreprendre le règlement général. Certains services élaborent les directives internes d'autres modifient les règlements spécifiques. Ainsi le nouveau service de la sécurité se voit doté d'un règlement spécifique au printemps 2019. Les services des sports et des travaux publics (voirie, parcs et promenades) ont des nouvelles directives que les chefs de service élaborent sans concertation avec les RH. Le SSP estime que ces directives s'éloignent de l'esprit de la réglementation générale. Malgré une insistance répétée du SSP, le Conseil communal veut attendre la fusion pour harmoniser les pratiques divergentes, en finissant d'abord les statuts. Uniquement quand ceux-ci seront acceptés par le législatif, il attaquera le règlement général. Avec cette manière de faire, la commune de Neuchâtel aura des statuts, mais aucune harmonisation dans la pratique quotidienne des différents services. Le SSP salue l'analyse faite sur l'échelle salariale, qui constate que le mécanisme de la grille salariale actuelle n'occasionne pas d'augmentations autres que celles programmées en 2010. Le système salarial n'a donc pas de biais structurel.

2020 : Délai de carence: Afin de le réduire, la commune s'est dotée d'un dispositif permettant aux services faisant appel à des candidats à l'interne, un inscrit au chômage ou à l'aide sociale, de pouvoir réduire ou annuler ce délai de carence de six mois pour remplacer une personne. Le COVID entraîne un retard supplémentaire dans la révision des réglementations communales.

Le Conseil communal édicte un arrêté lui permettant de compenser les heures non effectuées par le personnel à la maison avec les heures supplémentaires des employés. Cela entraîne une grande inégalité entre les personnes qui ont fait des heures supplémentaires et les voient disparaître et ceux qui ne se sont jamais mis à disposition du service et qui eux n'ont pas besoin de compenser les heures non travaillées.

Les nouveaux statuts de la future commune sont présentés en fin d'été. Le SSP et les autres associations professionnelles émettent de nombreuses questions en lien avec les règlements d'application généraux pas encore disponibles.

Autres dossiers

La commune pratique dans le cadre des musées des contrats d'étudiants à des taux d'activité très bas et des CDD en cascade ou des mandats «d'indépendant». Cette pratique devra changer à l'avenir. Un problème juridique se pose, car la plupart des musées de la ville sont gérés par des fondations.

Négociations salariales

2019	2020	2021	2022	2023
Échelons octroyés.	Échelons octroyés.	Échelons octroyés.	Échelons octroyés et mise	Échelons octroyés.
Pas	Pas	Collocation des	en réserve de	Adaptation de la
d'augmentation	d'augmentation	employés des	l'IPC positif de	grille salariale +
de l'IPC, car	de l'IPC, car	communes	+ 0,9%.	1,6% (au lieu de
pas encore	pas encore	fusionnées		3,2% ICP août
rattrapé la	rattrapé la	dans la grille		revendiqué par le
courbe.	courbe.	de Neuchâtel.		SSP).

Statut du personnel communal

La commune de Neuchâtel a fusionné avec les communes de Corcelles-Cormondrèche, Peseux et Valangin au 1^{er} janvier 2021. Cette fusion a entraîné une modification des statuts du personnel ainsi que d'importantes restructurations au sein des services et de nombreux changements pour le personnel communal. Après une première adoption des nouveaux statuts en janvier 2021 sans consultation préalable du personnel, le SSP a obtenu la constitution d'une commission spéciale «statut du personnel communal» au sein du Conseil général afin que les revendications du personnel puissent être transmises au législatif à défaut d'avoir pu organiser une consultation du personnel dans la période COVID (courrier envoyé en décembre 2020). À l'issue d'une AG organisée en juin, nous avons déposé auprès de cette commission une série de revendications. Une partie a été prise en considération par la commission et une partie a été intégrée au moment de la séance du Conseil général du 25 octobre dernier. Le SSP est parvenu à obtenir les éléments suivants:

- Deux jours de vacances supplémentaires pour toutes et tous (art. 60)

Les deux jours annuels de vacances seront mis en application progressivement. En 2022, le droit aux vacances sera de 24 jours, 29 jours pour les +50 ans, -20 ans et apprenti-e-s, et 34 jours pour les +60 ans. En 2024, il sera de 25 jours, 30 jours et 35 jours.

- Des congés payés pour proche aidant et enfant malade (art. 66)

En cas de prise en charge d'un-e membre de la famille atteint-e dans sa santé, vous avez le droit à un congé d'au maximum 3 jours par cas et dix jours par année. Ce plafond de 10 jours n'est pas valable pour les enfants. Les membres de la famille sont les parents, les beaux-parents, les frères et sœurs, le-la conjoint-e, le-la partenaire enregistré-e ou la personne en ménage depuis au moins 5 ans.

- La possibilité de diminuer temporairement son taux d'activité (art. 59 bis)

Pendant une durée maximale de 24 mois, le personnel peut diminuer son taux d'activité jusqu'à hauteur de 20% pour une charge de proche aidant ou la naissance d'un enfant, puis retrouver ensuite son poste initial.

- Des indemnités financières et une compensation en temps du travail de nuit, des week-ends et des jours fériés (art. 59 al. 6)

A des fins de protection de la santé, le travail effectué entre 20h et 6h, le samedi, le dimanche, ainsi que les jours fériés est compensé par un temps de repos supplémentaire ou une indemnité supplémentaire. Dans ces cas, le repos supplémentaire est la règle pour compenser le travail ordinaire et régulier, alors que l'allocation d'une indemnité prévaut pour le travail extraordinaire ou irrégulier.

- L'introduction d'un congé jeunesse (art. 66)
- Une peine renforcée en cas de harcèlement au travail (art. 37)

Au moment de la rédaction du règlement d'application du personnel communal, le SSP a obtenu le maintien de la majoration pour les heures supplémentaires effectuées de nuit (+25% et les dimanches et jours fériés + 50%). Depuis, les négociations se poursuivent pour l'application de l'article 59 al. 6 afin de supprimer les inégalités de traitement entre le personnel communal.

Autres dossiers

Prime de fidélité : Le Conseil communal a décidé en automne 2021 que le personnel transféré au moment de la fusion aurait leur année comptée qu'à partir de l'entrée en vigueur du texte, soit en janvier 2021. Cette décision engendre une série d'inégalités de traitement entre le personnel engagé avant et après la fusion ainsi qu'entre les communes. Par ailleurs, elle fait exister un statut qui n'existe plus. Après plusieurs interventions auprès du conseiller communal et par l'intermédiaire d'une avocate sur la base d'un cas individuel, le service juridique de la commune s'est prononcé en faveur de ce membre et a ainsi désavoué la décision de l'exécutif afin que le nouveau statut soit appliqué correctement.

Service des sports : L'intervention du SSP a permis la mise en place d'une directive interne au service des sports, qui permet le respect du règlement du personnel à savoir: pas de journée de travail dépassant les 11 heures ainsi qu'une nouvelle organisation du travail qui évite la disponibilité continue du personnel durant les weekends ou alors la mise en place d'un service de piquet au moment des grandes manifestations.

NE Parapublic/privé

Énergie

Les conditions de travail pour les membres de la section énergie sont liées par une CCT VI-TEOS/VADEC. La renégociation a pris du temps, car un des deux employeurs (VITEOS) voulait introduire un salaire au mérite.

Après plus d'une année de négociations, les membres de la section travaillant à VITEOS ont accepté la mise en place d'un salaire avec une part au mérite. Cela a pour conséquence que les progressions salariales entre VITEOS/VADEC ne sont plus les mêmes.

- VADEC a gardé une progression salariale automatique.

- VITEOS a mis en place un salaire de bande et une progression à la prestation.

Les directions refusent de mettre en place la commission paritaire pourtant mentionnée dans la CCT depuis 2004. Les RH de VITEOS montrent une grande hostilité à l'égard des syndicats. La discussion sur la nécessité d'une contribution de solidarité et de son montant reviennent systématiquement de la part de certaines personnes. Il en découle des tensions avec les commissions du personnel de VITEOS/VADEC qu'il nous a fallu apaiser. Le règlement sur le fond de solidarité a été revu durant l'année 2021. Une nouvelle offre de prestations est en vigueur depuis janvier 2022. Un flyer a été réalisé pour expliquer la différence entre la CCT et le cadre légal fédéral et pour montrer l'importance de la contribution de solidarité.

VADEC

La concrétisation de la réduction des lignes d'incinération sur le site de Colombier a réussi à se faire avec un nombre très réduit de licenciements (trois personnes). Notre syndicat peut être fier d'avoir permis la sauvegarde du site de Colombier et la réduction des suppressions de postes qui avaient été annoncées (37). En 2022, les premières discussions ont commencé pour mettre en place une rente pont AVS.

VITEOS

Il faut saluer la mise en place d'un pont AVS d'une année depuis janvier 2022. La demande initiale était de deux ans. Les syndicats sont intervenus régulièrement auprès des RH pour demander une application correcte de la CCT, de ces annexes ou des modifications des lois fédérales. Les difficultés d'application de la CCT proviennent autant de la direction que de certains chefs. Un dossier qui n'est pas encore clos concerne les heures supplémentaires. VITEOS a modifié sa pratique en début 2021. Il est dorénavant conforme au droit. Avant, l'employeur transférerait les heures ou le travail supplémentaire dans un compte appelé «heures perdues». À chaque fin d'année, si les heures n'étaient pas accordées par le chef, elles disparaissaient.

Négociations salariales

VADEC: Les échelons ont toujours été donnés et l'IPC a été honoré à chaque fois qu'il augmentait.

2019	2020	2021	2022	2023
Échelons octroyés, IPC octroyé.	Échelons octroyés, IPC octroyé.	Échelons octroyés, IPC octroyé.	Échelons octroyés, IPC octroyé.	Échelons octroyés, IPC octroyé.

VITEOS: Pour les années 2019 et 2020, comme chez VADEC, les échelons ont toujours été donnés et l'IPC a été honoré à chaque fois qu'il augmentait.

2019	2020	2021	2022	2023
Échelons octroyés, IPC octroyé.	Échelons octroyés, IPC octroyé.	Augmentation de la masse salariale de 1%, dont 0.7% accordés à l'ensemble du personnel. Augmentation appelée «prime LAMal» de CHF 50 / mois.	Augmentation de la masse salariale de 1.5%, dont 1.3% accordés à l'ensemble du personnel. Augmentation appelée «prime LAMal» de CHF 50 / mois.	Augmentation de la masse salariale de 4%. Augmentation appelée «prime LAMal» de CHF 50 / mois. Pour les personnes en fin de bandes, une prime unique de 1200.-.

Pour 2021, augmentation de la masse salariale de 1%, dont 0,7% accordés à l'ensemble du personnel. Ce résultat a été obtenu après 3 séances de négociations, qui auront permis de doubler l'offre initiale de la direction. Cette augmentation vient ainsi s'ajouter à l'introduction de la participation à la prime LAMal de CHF 50 / mois.

Pour 2022, augmentation de la masse salariale de 1.5%, dont 1.3% accordés à l'ensemble du personnel. Cette augmentation vient ainsi s'ajouter à l'introduction de la participation à la prime LAMal de CHF 50 / mois.

Pour 2023, augmentation de la masse salariale de 4% pour les personnes en fin de bandes, il a été accordé une prime unique de 1200.-. Cette augmentation vient ainsi s'ajouter à l'introduction de la participation à la prime LAMal de CHF 50 / mois.

Grâce aux négociations entre les syndicats et la direction les salaires ont toujours été plus favorable au personnel que la politique de bandes salariales voulues par la direction de VITEOS.

Santé-Social

Contexte général

La section a subi de nombreuses mutations structurelles internes afin de mieux coller aux nombreuses réformes des institutions, tant dans la santé que dans le social. Les attaques contre les conditions de travail prennent bien des formes dans les deux secteurs.

Santé

Après 15 ans regroupement et de réorganisation, les institutions de santé continuent de réduire leurs effectifs. Les restructurations commencées en 2018 par HNE et NOMAD ont supprimé respectivement 115 EPT et 38 EPT. Le CNP les a suivis en fermant certains foyers. Le

passage de l'institutionnel à l'ambulatoire planifiait environ 200 EPT de moins pour le CNP fin 2021. Ces restructurations ont été suivies par le SSP dans le cadre du règlement des licenciements collectifs de la CCT Santé 21. Il est particulièrement inquiétant que HNE et CNP externalisent des activités pour raison budgétaire et parce que selon eux, ces services ne sont pas en lien direct avec les patients. Pour HNE le nettoyage des zones administratives n'est pas le cœur de leur mission! Pour le CNP, externaliser la cuisine d'un site ne fait plus partie de leur mission !

L'acceptation par le peuple de l'initiative H+H demandant deux hôpitaux indépendants a poussé le Conseil d'État à proposer la création d'une société anonyme. Le SSP a combattu cette idée en fournissant un rapport très détaillé sur les risques et les dérives. Les députés ont maintenu le droit public.

Social

Les fermetures des foyers, les regroupements de certaines prestations, les fusions de plusieurs fondations ont malheureusement toujours été abordées sous le seul angle des économies financières faites pour le canton. En 2018, le Conseil d'État a annoncé sa volonté de « moderniser la prise en charge des enfants et des adolescents » avec, comme toujours, l'objectif d'économie (3 millions par année). Malgré une mobilisation du personnel, les réformes vont de l'avant. Si le personnel n'est pas contre l'idée d'instaurer des familles d'accueil pour une prise en charge ambulatoire, il demande que le dispositif cantonal s'étoffe avec cette nouvelle offre. Il rejette l'idée d'opposer la prise en charge stationnaire à celle de l'ambulatoire. Les méthodes doivent être complémentaires. Concernant le calendrier, le SSP et les professionnels continuent de travailler pour faire comprendre qu'en 2021, les choses ne pourront être terminées. En raison du COVID, les échéances ont été suspendues. Les nouveaux délais parlent de fin 2023. Avec d'autres associations, le SSP a soutenu les rapports de «prend soin de mon doudou» et continue de dénoncer cet agenda trop court. Ces restructurations ont été suivies par le SSP sous l'angle des licenciements collectifs. Pour une des fondations, les 38 EPT ont conduit pour le moment à 9 résiliations de contrats. Tout comme dans la santé, les institutions sociales souhaitent externaliser de nombreux services : nettoyage, cuisine, intendance, soins.

COVID

La crise COVID a mis en évidence ce que le SSP critique depuis des années, à savoir le manque de personnel pour les missions exigées. Lors de cette pandémie nous avons pu voir le vrai visage de nombreux employeurs ; certains se dévouant pour trouver des solutions afin de protéger leurs personnels et d'autres au contraire pour faire de l'argent.

La coordination cantonale en la matière a eu de la peine à s'organiser. Car au début, seules les fonctions des soins et les employés des hôpitaux avaient des solutions. Cet organe a eu de la difficulté à comprendre par exemple que des cuisiniers dans les EMS avaient besoin des mêmes solutions que les personnels aux chevets du patient. Les employés des deux secteurs ont été admirables pour répondre à leurs missions, malgré des institutions fermées de mars 2020 à février 2022. Les conditions de travail stressantes, incertaines, les modifications quotidiennes des procédures et des horaires, le manque de matériel, les risques de contracter le COVID, le deuil des résidents, des patients et des collègues ont été et sont très lourds à porter. Nombreux-euses sont les professionnel-le-s qui ne se sont pas encore remis tant physiquement que moralement.

Dans le rapport de la région, nous n'allons pas répéter ce qui est mentionné dans le rapport de la commission fédérative de la santé. Mais nous souhaitons adresser un grand remerciement aux secrétaires centrales, qui ont su répondre et défendre les secteurs alors que des droits élémentaires étaient retirés par le Conseil fédéral. Un immense merci à tous les militant-e-s de la commission santé, qui ont, malgré toute leur charge de travail, pris le temps pour définir démocratiquement les positions de notre syndicat.

CCT

Les conditions de travail pour les deux secteurs sont conventionnées depuis 2004 pour la santé (CCT Santé 21), et depuis 2005 pour le social (CCT ES), ce qui a permis de ralentir les déréglementations des conditions de travail. Elles ont toutes les deux été prolongées d'une année en raison du COVID jusqu'à fin 2021. À noter que le climat des renégociations entre les deux secteurs est très différent.

Dans le social, les employeurs ont tout de suite indiqué qu'ils prolongeaient la CCT car le COVID ne se prêtait pas aux négociations. La position de la santé est à l'antipode de celle du social. Lors du début des négociations en mai 2019, les employeurs ont continuellement martelé que s'ils n'avaient pas d'accord à leur satisfaction, ils dénonceraient la CCT en juin 2020. Cette posture a passablement crispé les débats. Les deux conventions collectives sont régulièrement attaquées par une droite qui veut ne plus avoir de cadre réglementaire et fixer les règles selon le marché et le cadre légal fédéral selon le CO et la LTr.

Dans le social, l'implication étatique est pour le moment encore très forte. Nous devons rester très vigilants les prochaines années. Le changement du mode de financement par couverture de déficit aux contrats de prestations risque d'accroître la pression financière sur les institutions.

Dans la santé, les employeurs ne se gênent plus pour revendiquer des conditions de travail identiques à celles du CO ou de la LTr, malgré le vote populaire sur la CCT. Les employé-e-s du secteur ne sont plus dupes. Ils n'oublieront pas les belles promesses de 2017, le maintien des postes contre la baisse des indemnités. Les chiffres sont là : entre 2018 et 2021, les plans de réduction du personnel n'ont jamais été aussi grands. Actuellement, les dotations sont plus élevées, mais c'est uniquement dû au COVID. Combien de temps se passera-t-il avant qu'ils proposent de finir leurs plans de regroupement ou d'externalisation ?

Dans les deux secteurs, les conditions des aménagements de fin de carrière sont discutées (décharge pour raison d'âge, pont AVS, retraite anticipée, compteur temps, ...) mais pour le moment, pas de vraie volonté d'aller de l'avant.

La CCT ES est entrée en vigueur en 2022, avec des nouvelles dispositions à relever :

- Un jour de congé fixe pour les temps partiels : Dans un souci d'équilibre entre vie familiale et professionnelle, un jour de congé fixe possible par semaine a été introduit pour les employé-e-s dont l'horaire est irrégulier et dont le taux d'occupation va jusqu'à 80% ;
- Planning de travail pour 3 mois : Le planning de travail remis à l'employé-e (3 mois à l'avance) portera sur 3 mois de travail et non plus sur 1 mois. Ceci, de nouveau, dans un souci de mieux planifier la vie privée ;

- Améliorations des congés extraordinaires : Amélioration des congés extraordinaires pour la garde d'enfants malades, congé pour proches aidants et congé pour la prise en charge d'enfants gravement malades : Il s'agit là de modifications législatives fédérales, qui sont non seulement intégrées à la CCT, mais qui vont plus loin, dans la mesure où la CCT-ES permettra de cumuler les deux congés pour la garde d'enfants malades et pour les proches aidants ;
- Amélioration du congé paternité : Le congé paternité (parental) passera de 15 jours à 20 jours. Par ailleurs, ces 20 jours pourront être pris en un bloc, par semaines, ou par jours isolés durant l'année qui suit la naissance de l'enfant (c'est mieux que la loi fédérale, qui prévoit 10 jours de congé à prendre durant les 6 premiers mois) ;
- Protection des lanceurs d'alerte : Un article sera introduit pour protéger désormais les lanceurs d'alerte ;
- Salaire minimal initial : 52'000 francs par année: Le salaire le plus bas de la grille salariale sera désormais de 52'000 francs annuels (13 x 4'000) afin de tenir compte du salaire minimum cantonal ;
- Amélioration des salaires des apprentis : Le montant sera déterminé selon l'option la plus favorable entre le salaire CCT-ES et celui des recommandations des conventions patronales du domaine. Dans plusieurs branches en effet, les salaires actuels de la CCT sont moins favorables ;
- Suppression de la retenue salariale : La retenue salariale pour les éducateurs-trices et MSP en classe 8 et titulaires d'un diplôme ES sera supprimée ;
- Prise en compte de l'expérience de vie : L'expérience de vie sera prise en compte dans la définition du salaire initial. Elle pourra compter au minimum pour 25% d'un échelon (expériences de vie sans lien avec la fonction) et au maximum 50% (expériences de vie en lien avec la fonction) ;
- Meilleure équité pour les promotions : Pour les promotions internes, le salaire sera recalculé selon les règles de l'engagement initial, ce qui mettra sur pied d'égalité les engagé-e-s externes et internes.

Les négociations salariales ont suivi pour les années 2019 à 2023 le même chemin que celui de l'État de Neuchâtel (voir tableau plus haut).

La CCT Santé 21 est entrée en vigueur en 2022, avec des nouvelles dispositions à relever :

- Gestion des horaires et planification du travail : La mise en place d'un horaire annualisé, avec des bornes claires en ce qui concerne les heures supplémentaires (HS) et le travail supplémentaire (TS). Dans la CCT Santé 21, nous avons réussi à réduire le moment où l'on passe des HS à du TS. Dans la LTr, c'est à 50 heures par semaine. Dans la CCT Santé 21, c'est à 46 heures par semaine. Il est nécessaire de rappeler que le TS est immédiatement majoré de 25%, qu'il soit pris en temps ou payé en fin d'année. N'oublions pas que le nombre d'heures du TS est limité à 100 heures pour un plein temps. Les règles de planification du travail ont aussi été revues. Il est dorénavant interdit de planifier plus de 45 heures par semaine ou 90 heures sur deux semaines. Nous espérons voir disparaître les planifications de 60 heures par semaine. Grâce à la mise en place d'un compteur pour les HS, le TS et les vacances, nous espérons que les employés pourront mieux suivre le suivi des heures déjà travaillées ou à travailler !
- Adaptation au renchérissement et revalorisation de la grille salariale: Le rattrapage des - 0,5% de juillet 2015 sera reporté sur la grille en décembre 2022. Pour le renchérissement,

un nouveau compteur a commencé depuis septembre 2021. Dans les mécanismes de ce dernier, il est mentionné que dès qu'il dépasse un IPC +2,5%, une adaptation même partielle doit avoir lieu le 1^{er} janvier suivant. En septembre, 2022 l'IPC était de +3.51%. Voilà pourquoi le canton n'a programmé que 1% d'IPC. Mais le personnel de la santé entend bien avoir le même traitement que la fonction publique et parapublique pour exiger les 2% rétroactifs ;

- Indemnités soumises à la LPP : Toutes les indemnités soumises à l'AVS sont dorénavant obligatoirement soumises au 2^e pilier. Depuis 2008, le secteur de la santé revendique la prise en compte des indemnités pour inconvénients de service dans le calcul de la rente de la LPP. Lors de la création en 2010 de Prévoyance.ne, de nombreux secteurs ont vus leurs indemnités prises en compte dans les calculs de la caisse de pensions (les agents de maintenance, les ambulanciers, les éducateurs, les employé-e-s des travaux publics, les bucherons, les policiers, les pompiers, ...). Toutefois, le secteur de la santé s'est vu refuser cette reconnaissance sous prétexte que le régime des indemnités était à l'acte et non forfaitaire. Cette justification pouvait juridiquement tenir le temps que la caisse de pensions restait en primauté de prestation, mais en janvier 2019 ce n'était plus le cas! Grâce à une multiplication des rencontres avec des élu-e-s, la section santé a réussi à faire en sorte que le Grand Conseil prenne position. Depuis janvier 2022, toutes les indemnités soumises à l'AVS doivent automatiquement être calculée dans les avoirs du 2^{ème} pilier. C'est une grande avancée pour les personnels de la santé. Ces indemnités représentent en début de carrière entre 18 à 30%, et en fin de carrière 10 à 15%. Malgré tout, il faut être vigilant car certains employeurs veulent limiter leurs paiements rétroactifs en réduisant le temps pour demander les recalculs.
- Contrôles et peines conventionnelles : Pour la première fois, l'introduction d'une peine conventionnelle a été acceptées. Les contrôles de 2022 nous montreront si cet outil devra être souvent activé ou pas.

Négociations salariales CCT Santé 21

2019	2020	2021	2022	2023
Échelons octroyés. IPC dans le compteur.	Échelons octroyés. IPC dans le compteur. 1 ^{er} avril: augmentation de + 1,2%.	Échelons octroyés. Solde du compteur IPC + 1%.	Échelons octroyés. IPC + 0.6 %. 1 ^{er} décembre: augmentation de + 0,5%.	Échelons octroyés. IPC de +1%. IPC dans le compteur (+2.51%).

Autres dossiers

Le conflit de la Providence n'est pas encore entièrement résolu. Nous attendons le jugement de la cour européenne pour les ex-grevistes et pour les secrétaires. Nous sommes plus de 10 ans après la grève de la Providence et peu de choses sont claires!

Dans le secteur de la petite enfance, deux structures nous demandent un suivi sur plusieurs mois. Les crèches de l'hôpital et Les Diablotins ont vécu des grands bouleversements. La

première a été reprise par une association de droit privé. Les engagements sur les conditions de reprise par l'association ont été concernés de 2019 à 2022. Soit deux ans de plus que le minimum légal de la loi fédérale lors de la reprise d'entreprises. Pour la deuxième, le licenciement de la cuisinière sans motif apparent a causé un grand émoi dans la crèche. Après une pétition, de longues discussions avec la direction et le président de la fondation, les choses ne s'amélioraient pas vraiment. Le personnel a déposé plainte auprès de la médecine du travail et à l'organe de contrôle cantonal. Même si les choses se sont améliorées, un grand nombre de personnes travaillant dans cette structure a préféré chercher un travail ailleurs. La mise en œuvre d'une rente-pont AVS pour l'ensemble du personnel reste un objet important, qui se heurte à de nombreux obstacles.

2022 : Social: Pétition «Pour une valorisation des métiers du social»

Lors de la Commission faïtière de la CCT-ES du 16 juin 2022, la réception d'une lettre du Conseil d'Etat (Laurent Kurth) demandant explicitement de faire le même travail avec la même enveloppe budgétaire fait déborder le vase. Il s'agit d'une non-entrée en matière concernant deux points de la CCT-ES version 2022, pourtant annoncés et prévus pour 2023 : plein salaire pour les éducateurs-trices diplômé-e-s ES en classe o8 et adaptation financière des promotions depuis 2008, sans effet rétroactif – évalué à 1,5 millions. Les membres de la commission faïtière constatent que le Conseil d'Etat ne leur donne pas les moyens financiers pour appliquer entièrement la CCT-ES. Des membres SSP de même que des membres de la commission faïtière (employeurs compris) demandent que les organisations syndicales agissent pour mobiliser le personnel. De son côté, la commission envoie un courrier avec demande d'entretien avec le Conseil d'Etat, qui n'a jamais aboutie et n'a même pas obtenu un accusé de réception !

Le 9 août : Une assemblée ouverte est mise sur pied par le SSP, réunissant des employé-e-s, des représentants de l'ANTES (association neuchâteloise des travailleurs-euses en éducation spécialisée) ainsi que les syndicats SANA et ASI. 13 personnes se mobilisent. But: faire le point sur la situation sur les conditions de travail et les effets que cela a sur les bénéficiaires et leurs familles, et proposer un projet de pétition.

Il en ressort ces différents constats sur les impacts des restrictions budgétaires sur le terrain:

- Des conditions de travail qui se péjorent d'année en année, des horaires de plus en plus lourds, le non-remplacement du personnel malade, une sous-dotation en personnel qualifié, des risques de burnout parmi le personnel soumis à la CCT ES;
- Une forte dotation en personnel non formé ou insuffisamment formé, engendrant des déséquilibres dans les compétences au sein des équipes;
- Le report du financement des formations, de plus en plus coûteuses, en argent et en temps, à la charge des salarié-e-s;
- Les bénéficiaires pâtissent de cette situation en lien avec la surcharge de travail des professionnel-le-s.

La décision est actée de rédiger une pétition basée sur ces constats, qui est adoptée en AG le 20 septembre 2022, et de déposer la pétition le 30 novembre, jour de rencontre entre les membres de la commission et le Conseil d'Etat.

Texte pétition : Nous, les employé-e-s des établissements spécialisés du canton de Neuchâtel (CCT-ES), refusons de subir les restrictions budgétaires imposées par l'Etat pour 2023. À nouveau, celui-ci nous demande de faire plus avec moins de moyens, péjorant ainsi nos condi-

tions de travail et la prise en charge des bénéficiaires. C'est pourquoi, nous, les pétitionnaires, demandons au Conseil d'État et au Grand Conseil :

- de donner aux institutions les moyens financiers permettant d'appliquer la CCT-ES;
- de revaloriser nos salaires, actuellement inférieurs d'environ 15% à ceux des fonctionnaires de l'Etat.

30 novembre 2022 : Plus de 300 personnes se sont réunies pour déposer la pétition, qui a récolté 1437 signatures, soit plus de 80% du personnel soumis à la CCT-ES! Le personnel souhaitait la transmettre aux conseillères d'État, qui étaient invitées à réceptionner les signatures à l'issue de deux prises de parole. Mais voilà qu'au bout de quatre minutes, les conseillères d'État ont quitté la cour sans entendre la fin des interventions pour rentrer au chaud, méprisant ainsi le personnel qui donne son temps pour combler les effectifs manquants, les collègues malades non remplacés, etc... Ce mépris s'est poursuivi au sein de la séance qui a suivi puisque les conseillères d'État ont annoncé :

- une non-entrée en matière du Conseil d'État sur l'octroi des moyens financiers nécessaires à l'application de la CCT dans l'ensemble des fondations. De plus, il refuse d'octroyer l'IPC aux employé-e-s du secteur du social, alors même que depuis 40 ans, ce même personnel a toujours eu son salaire adapté à la hausse ou à la baisse (inflation/déflation) au même titre que le reste de la fonction publique ;
- que le Conseil d'État ne souhaite plus dialoguer avec les membres de la faitière, puisqu'il souhaite mettre en place des discussions dès janvier, mais uniquement avec les présidences des conseils de fondation! Le Conseil d'État exclut donc les représentant-e-s des employé-e-s des futures négociations.

Cette position marque une fois de plus la déresponsabilisation de l'État de son rôle et plus largement un affaiblissement des services publics ! Il délègue aux établissements des missions tout en ne garantissant pas les financements nécessaires.

C'est pourquoi le SSP a appelé à une nouvelle mobilisation le 6 décembre, avec le secteur de la santé. Le 6 décembre 2022 : 600 employé-e-s du secteur parapublic du canton de Neuchâtel étaient présent-e-s dans la cour du château entre 12 h et 13 h 30 pour réclamer leur indexation des salaires. Cette action a payé, puisque le Grand Conseil a approuvé l'ajout de 3 millions à l'enveloppe budgétaire pour l'indexation des secteurs de la santé et du social. C'est un premier pas, mais qui n'est pas suffisant, puisque nous estimons à 9 millions les montants nécessaires. Par ailleurs, durant les débats, une délégation du personnel de la santé et du social a été invitée par le Conseil d'État in corpore. Nous restons sur notre faim à l'issue de cette rencontre, puisque la revendication principale, qui est celle d'une indexation des salaires au même titre que la fonction publique au 1^{er} janvier 2023, n'est pas intégrée au budget. Cependant, il y a quelques signaux positifs : le Conseil d'État reconnaît qu'il avait sous-estimé la question de l'indexation pour ce personnel et qu'il s'engage pour 2023 à intégrer les syndicats dans les discussions, point qu'il avait remis en cause lors de la rencontre avec le secteur social une semaine auparavant. C'est la preuve que les choses bougent.

Region Ostschweiz

Sektionen und Gruppen

Kanton St. Gallen

- Bildung Gruppe
- Gesundheit Gruppe
- Soziales Gruppe
- Verkehrsbetriebe (VBSG) Gruppe
- Verwaltung Gruppe

- Berufsfeuerwehr St. Gallen Gruppe im Aufbau (jetzt noch integriert in Gruppe Verwaltung)

Kanton Appenzell AR

- AR Gesundheit Gruppe
- AR Allgemein Gruppe

Kanton Thurgau

- Gesundheit und Soziales Gruppe
- Bildung und Verwaltung Gruppe
- Werke und Handwerker Gruppe
- Pensionierte Gruppe

Liste der GAV

Kanton St. Gallen

- GAV OVWB
- GAV Förderraum
- GAV Heimstätten Wil

Kanton Thurgau

- FIV Spital Thurgau AG
- FIV Wäscherei Bodensee AG
- Arbon Energie

Appenzell AR

Lohnentwicklung

	Generelle Lohnerhöhung	Individuelle Lohnerhöhung	Total
2019	0%	0,4%	0,4%
2020	0,6%	0,9%	1,5%
2021	0%	0%	0%
2022	0%	1%	1,2%

2019

Svar

Über die geplante Auslagerung der Reinigung und Wäscherei beim SVAR (Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden) wurde der VPOD nicht informiert. Der Auftrag wurde unter Missachtung des Submissionsverfahrens an die ISS übergeben.

2020

Siehe Kanton SG

2021

Schlussung Spital Heiden, Sozialplan

Nach der Meldung, dass das Spital Heiden geschlossen werde, haben wir zusammen mit dem VSAO und dem SBK einen Sozialplan mit dem SVAR ausgehandelt. Es war schwierig, einigermaßen akzeptable Lösungen zu finden. Auch mussten wir oft intervenieren, damit der Sozialplan richtig umgesetzt wurde.

2022

Runder Tisch AR

Auf Einladung von Regierungsrat Yves Noël Balmer haben sich Vertreterinnen und Vertreter der Branchenverbände Curaviva Appenzellerland, des Spitex Verbands SG TG AR AI, des SBK sowie Elvira Wiegers und Alexandra Akeret vom VPOD an einem Runden Tisch über den Fachkräftemangel in der Langzeitpflege ausgetauscht. Es wurden die Rahmenbedingungen für die Entwicklung von gemeinsamen Lösungsansätzen diskutiert. Diese bilden die Grundlage zur Umsetzung der Pflegeinitiative in Appenzell Ausserrhoden. Yves Noël Balmer stellte in Aussicht, die Gespräche zwischen den verschiedenen Akteuren in naher Zukunft fortzusetzen.

SG Kanton

St. Gallen

Lohnentwicklung

	Generelle Lohnerhöhung	Individuelle Lohnerhöhung	Total
2019	0%	0,4%	0,8%
2020	0,8%	0,4%	1,2%
2021	0%	0,4%	0,4%
2022	0%	0,4%	0,4%

2019

Verwaltung

Das neu eingeführte neue Lohnsystem (NeLo) hätte einheitliche Kriterien und eine grössere Gerechtigkeit bei derlohneinstufung von Mitarbeitenden des Kantons bringen sollen. Stattdessen hat sich gezeigt, dass das Verfahren der Einstufung für Mitarbeitende und Vorgesetzte völlig intransparent ist. Die Möglichkeit einer Beschwerde gegen die erfolgte Einstufung besteht nicht. Sie muss von den Angestellten einfach so hingenommen werden.

Die Gruppe Verwaltung hat deshalb im August an zwei gut besuchten Versammlungen mit dem Personal diskutiert, wie es sich gegen die aktuelle Umsetzung von NeLo zur Wehr setzen kann. Das Ergebnis war ein offener, von über 1000 Staatsangestellten unterzeichneter Brief an die Regierung.

Die Antwort fiel unbefriedigend und dürrig aus. Auf die Anliegen und Forderungen des Personals wurde überhaupt nicht eingegangen.

Immerhin konnten die Personalverbände einen kleinen Erfolg verbuchen. Die neue Referenzfunktionenkommission wurde von einer Personalvertretung auf drei aufgestockt.

*Frauen*streik 14. Juni*

Die Marktgasse in St. Gallen war von Beginn weg bis in den Abend hinein voller Frauen. Ein überwältigender Anblick. Als sich dann alle zur Kundgebung versammelten, war kein Durchkommen mehr. Über 5000 Menschen aus allen Teilen der Ostschweiz haben sich der Kundgebung und dem Demonstrationszug angeschlossen. Der Verkehr stand zeitweise still. Aber nicht nur in St. Gallen, sondern auch in Rorschach, Wil, Trogen und Frauenfeld sowie in verschiedenen Betrieben der Region fanden Aktionen statt, zum Beispiel im Quimbyhuus, im Haus Selun, in der Klink Littenheid oder im KSSG. Der Frauen*streik 2019 fand am Abend in St. Gallen mit einem tollen Fest in der Grabenhalle und im ExRex seinen Abschluss.

Gesundheit

Die mit einer Umfrage beim Gesundheitspersonal gestartete VPOD-Kampagne «Umkleidezeit ist Arbeitszeit!» war ein voller Erfolg. Die Spitalregionen wurden vom Kanton aufgefordert, das Arbeitsgesetz umzusetzen.

Die Regierung des Kantons St. Gallen hat am 7. Mai 2019 die «Einfache Anfrage» «Umkleidezeit ist Arbeitszeit!» von Monika Simmler, SP-Kantonsrätin und VPOD-Vorstandsmitglied beantwortet. Leider ist die Antwort der Regierung nicht wie erwünscht ausgefallen: Die Regierung führte zwar aus, dass die Spitäler das Arbeitsgesetz einhalten müssen, führte aber dagegen die «grosszügige» Pausenpraxis der Spitäler ins Feld, mit einer versteckten Drohung, dass diese wegen der Forderungen des VPOD nun gefährdet sei.

Der VPOD hat das Kantonsspital St. Gallen bereits im Herbst 2018 aufgefordert, die Umkleidezeit angemessen zu entschädigen. Ein erstes Sondierungsgespräch bzw. eine erste Verhandlungsrunde fand im Sommer 2019 statt. Am 11.12.2019 hat das KSSG dann Nägel mit Köpfen gemacht und einen konkreten Lösungsvorschlag präsentiert.

Die Umsetzung ab Juli 2020 erfolgte bereichs- und spitalspezifisch. Wir waren sehr zufrieden, dass eine Einigung erzielt werden konnte. Den Umsetzungsprozess haben wir eng begleitet.

Vorbereitungen Strike for future

Die Vorbereitungen zusammen mit dem Klimakollektiv Ostschweiz liefen auf Hochtouren. Es war viel Energie zu spüren. Leider konnten aufgrund der Corona-Krise nur ein paar Aktionen umgesetzt werden.

2020

In allen Berufsbereichen des VPOD Ostschweiz hatte uns Covid-19 fest im Griff. Sei es bei den vbsg, den Lehrpersonen, dem Gesundheitspersonal, den Verwaltungsangestellten oder den SozialarbeiterInnen, überall wurde versucht, die Gesetze zu umgehen. Vor allem mit Minuszeiten, Annahmeverzug, Zwangsferien und ungenügenden Schutzmassnahmen hatten wir zu tun.

Die Entscheide und Massnahmen änderten sich zum Teil wöchentlich, es war eine grosse Herausforderung, ständig aktuell informiert zu sein und richtig reagieren zu können.

Bildung

Bereits 2018 wurde das Projekt «Gymnasium der Zukunft (GdZ)» im Kanton St. Gallen in die Wege geleitet. Die erweiterte Koordinationskonferenz (KoKo), die aus dem Lenkungsausschuss, den RektorInnen und Rektoren, den Teilprojektleitenden und der Präsidentin der Pädagogischen Kommission Mittelschulen besteht, hat verschiedene Modelle über die künftige Struktur des Gymnasiums diskutiert. Aufgrund der Rückmeldungen ist bekannt, dass insbesondere der Entscheid über den Zeitpunkt, an dem das Schwerpunktfach einsetzen soll, von grossem Interesse ist. Wir bleiben aktiv in den meinungsbildenden Gremien dabei.

Ebenfalls stark beschäftigt waren wir mit der Umsetzung der Covid-Verordnungen und Schutzkonzepten an den Schulen. Wir arbeiteten in der Covid-Task Force des Bildungsdepartementes mit und konnten dort unsere Haltung darlegen.

Neben unserer Mitarbeit in zahlreichen anderen Gremien waren wir auch im Begleitausschuss der IT-Bildungsoffensive aktiv. Sie ist eine Investition in die Ausbildung der Lehrpersonen, nicht in die Hardware. Es wird eine sehr individuell zugeschnittene Weiterbildung geben. Die Schulleitungen erhalten eine grosse Kompetenz. Es wurden viele Ideen von uns abgeholt. Unserer Meinung nach steht und fällt der Erfolg des Projektes damit, ob es gelingt, alle mit ins Boot zu holen und allen aufzuzeigen, dass dies eine tolle Sache ist, die jeder einzelnen Lehrperson wirklich hilft und Erleichterung bringt. Das Projekt ist gut aufgegleist.

Gesundheit

Die Forderung «Umkleidezeit ist Arbeitszeit» ist erfreulicherweise in grossen Teilen umgesetzt, bedarf jedoch eines engmaschigen Monitorings. Einige Mitglieder haben sich entschlossen, rückwirkend die letzten 5 Jahre einzuklagen. Wir haben denselben Anwalt, der die Klagen des VPOD Zürich aktuell durchführt, dafür mandatiert.

Das Personal in den Einrichtungen der Langzeitpflege, der Spitex, der Rehabilitation, der Psychiatrien und den Akutspitälern hatte sich noch nicht von der ersten Welle erholt und steckte nun schon mitten in der zweiten. Viele berichteten von Erschöpfung und Krankheit.

Wir haben begonnen, uns mit anderen Gewerkschaften und Verbänden regelmässig zu treffen. Ein Glücksfall, als wir erfuhren, dass national eine Aktionswoche mit den gleichen Inhalten geplant war, und zwar mit einem neu gegründeten Gesundheitsbündnis. Immer mehr Verbände und Gewerkschaften nahmen an unseren regelmässigen Treffen in der Hauptpost St. Gallen teil. Ein schönes Gefühl, denn schnell wurde klar, dass wir alle ähnliche oder gleiche Themenanliegen hatten. Coronabedingt bereiteten wir nicht riesige Demonstrationen vor, sondern konzentrierten uns auf kleinere Aktionen. Wir organisierten eine Menschenkette in Frauenfeld und eine in St. Gallen. Es war nicht einfach, da ständig neue Verschärfungen vom Bund und den Kantonen verkündet wurden, eine rollende, spontane Planung. Oft wussten wir erst am Tag selbst, was nun wirklich erlaubt war. Natürlich gab es im Vorfeld auch immer wieder kritische Stimmen. Eine Menschenkette organisieren, gerade jetzt, und dann noch mit dem Ge-

sundheitspersonal? Unser Schutzkonzept war jedoch sehr ausgeklügelt und gerade deshalb eine Herausforderung. Aber uns war klar: Wann, wenn nicht jetzt?!

2021

Gesundheit

Während der zweiten und dritten Pandemiewelle hat der vpod Ostschweiz die Arbeitgeber:innen der Gesundheitsbranche in der Region St. Gallen, Thurgau und beider Appenzell bezüglich des Pandemiemanagements und Zuwendungen zugunsten ihrer Arbeitnehmer:innen befragt. Erfreulich war, dass bei 67 Anfragen, 66 Arbeitgeber:innen bereit waren, Auskunft zu geben. Aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitsfelder (Akut- oder Langzeitpflege) der jeweiligen Betriebe erübrigte sich ein Vergleich der jeweiligen getroffenen Massnahmen und war auch nicht Ziel der Umfrage. Es zeigte sich aber, dass Arbeitgeber:innen in der Gesundheitsbranche wahrnahmen, wieviel die Mitarbeitenden geleistet haben. Viele von ihnen haben auch im Rahmen ihrer Möglichkeiten darauf reagiert.

30 der 67 befragten Betriebe haben eine Corona-Prämie ausgeschüttet. Unterschiede waren je nach Grösse des Betriebs und nach Tätigkeitsfeld auszumachen. Die Spannbreite der monetären Zuwendung im Sinne einer Prämie oder Einzelleistung war bei den befragten Betrieben sehr gross. Betriebe, welche keine Prämie ausgeschüttet haben, zeigten durch teils kreative Ansätze und ein mitarbeitendenfreundliches Pandemiemanagement, dass eine Prämie nicht zwingend die Lösung sein muss. So wurde von wiederholten Glacéaktionen bis hin zu individuellen Geschenken eine bunte Palette an Zuwendungsmöglichkeiten erarbeitet. Bei Kurzarbeit wurde in den meisten Betrieben, 100% Lohn ausgezahlt, was in dieser Umfrage ebenfalls als Zuwendung gezählt wurde.

Schliessung Spital Wattwil

Nach Bekanntwerden der Schliessung des Spitals Wattwil waren wir intensiv im Kontakt mit der Spitalleitung und dem Verwaltungsrat der Spitalverbunde. Da es im Kanton St. Gallen für solche Situationen einen sogenannten Rahmenmassnahmenplan gibt, konnten wir keinen Sozialplan aushandeln und mussten diesen Rahmenmassnahmenplan so akzeptieren.

Schliessung Pflegezentrum Linth, Sozialplan

Ebenfalls mit dem Pflegezentrum Linth haben wir zusammen mit SBK und VSAO einen Sozialplan ausgearbeitet. Die Verhandlungen waren sehr fair und es konnte ein sehr guter Sozialplan für die Mitarbeitenden des Pflegezentrums Linth erarbeitet werden. Die Leitung des Pflegezentrums kümmerte sich so gut um das Personal, dass der Sozialplan kaum zur Anwendung kam.

Veranstaltung Gruppe Soziales

Die Gruppe Soziales organisierte im Herbst die Veranstaltung «Als Sozialarbeitende politisch aktiv?» über das Buch «Sozialarbeitende in der Politik» von Tobias Kindler. Es war ein super Vernetzungsabend mit Menschen aus den unterschiedlichsten sozialen Bereichen.

Abschluss Projekt Gender Diversity Kapo SG

Das Projekt «Frauenförderung» mit der Kantonspolizei St. Gallen konnte vergangenen Sommer abgeschlossen werden. Es war eine sehr spannende Arbeit, zusammen mit verschiedenen Mitarbeiterinnen der Kapo herauszufinden, wo die Probleme genau stecken und wie man ihnen begegnen könnte. Viele unserer Vorschläge sind bereits in der Umsetzung.

2022

Bildung

Wir arbeiteten in folgenden Gruppen des Bildungsdepartements mit:

Begleitgruppe Evaluation Berufsauftrag, DaZ-Konzept, Evaluation Sonderpädagogikkonzept, GdZ (Gymnasium der Zukunft), AG Lehrpersonenmangel, Perspektivenbericht Volksschule 2030, Projekt Weiterbildungsangebote.

Zudem führten wir am 14.9.2022 eine grosse Veranstaltung im Palace zum Thema «Wir haben einen Traum – Bildung und Arbeit für Geflüchtete ermöglichen!» durch. Der Abend war gut besucht und sehr interessant. Vernetzungstreffen mit «Bildung für alle – jetzt!» finden weiterhin statt. Aus der Veranstaltung wird ein politischer Vorstoss im Kantonsrat hervorgehen.

Umfrage Fachhochschule OST/Departement Soziale Arbeit

Ende April haben wir eine Umfrage an der OST gemacht. Grund dafür war, dass viele Mitarbeitenden der OST bei uns Mitglied wurden, weil sie sich nicht gehört fühlten von der Leitung. Zudem sind die meisten Entscheide top down, kein Hauch von Partizipation und es herrscht ein Klima der Angst und Einschüchterung. Die Umfrage wurde von etwa 90% der Mitarbeitenden ausgefüllt. Es besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen VPOD und den Mitgliedern der OST. Diese Umfrage führte zu massiven Massnahmen der Leiterin des Departementes und des Rektors. Einerseits arbeiteten sie mit uns zusammen, parallel dazu gingen sie aber strafrechtlich wie auch zivilrechtlich gegen Alexandra vor. Die Sache ist nicht ausgestanden, doch wir werden uns nicht einschüchtern lassen und die Arbeit der Gewerkschaft fortsetzen.

Road to Strike Grabs

Den 8. September verbrachten wir vor dem Spital Grabs. Wir sammelten Wünsche, Forderungen und Verbesserungsvorschläge. Wir hörten viele Geschichten, in denen einiges nicht gut läuft. Wir hatten daraufhin ein Gespräch mit dem CEO. Wir bleiben dran.

Mit Blick auf die Zukunft ist klar, dass nun definitiv die Politik gefragt ist zu handeln. In Bezug auf die Pflegeinitiative muss die erste Etappe nun endlich in Angriff genommen werden. Beim Spannungsfeld, in dem sich die Spitäler nun befinden, muss sich die Politik mit konkreten Massnahmen einschalten, damit die medizinische Versorgung in den Spitälern sichergestellt werden kann.

Verwaltung

Marlène Schürch und ihrem Vorstand ist es gelungen, die Gruppe Verwaltung aus dem Dornröschenschlaf zu holen. Es sind viele Ideen vorhanden und es wird wieder regelmässige Treffen geben.

SG Gemeinden Stadt St. Gallen

Lohnentwicklung

	Generelle Lohnerhöhung	Individuelle Lohnerhöhung	Total
2019	0%	1%	1%
2020	0%	0%	1%
2021	0%	0%	0%
2022	0	1 Mio.Fr.	1 Mio.Fr.

2019

Ende Jahr wurden Verhandlungen mit der Stadt St. Gallen aufgenommen, um unsere Forderung für einen GAV für die neue Einheitsspitex zu realisieren.

Vbsg

Aufgrund der Änderung des Arbeitszeitgesetzes (AZG) wurden die Verkehrsbetriebe St. Gallen (VBSG) in einem Audit des Bundesamtes für Verkehr (BAV) Anfang dieses Jahres darauf hingewiesen, dass die Ausnahmeregelungen, welche das Gesetz und die Verordnung zulassen, schriftlich festgehalten werden müssen. Aufgrund dieser Tatsache wurde Anfang Juni den Personalvertreter:innen ein Vorschlag für eine Vereinbarung unterbreitet. Diese hat aber nicht den bisherigen mündlichen Abmachungen entsprochen. Darum musste sie von den Personalvertreter:innen in vielen Punkten angepasst werden, damit von der bisher angewandten Praxis nicht zu sehr abgewichen werden konnte. Mit der grossen Hilfe des zuständigen Zentralsekretärs Kurt Altenburger, welcher sich in der Materie sehr gut auskannte, konnte schlussendlich eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung ausgehandelt werden. Die schriftliche Vereinbarung wurde Anfang Dezember von den verantwortlichen Personen der Verbände und der Personalkommission der VBSG unterzeichnet und trat per Fahrplanwechsel am 15. Dezember 2019 in Kraft.

2020

Ladenöffnungszeiten

Mit einer städtischen Initiative und einer Motion im Stadtparlament sowie mit einer Anfrage im Kantonsrat kämpften wir zusammen mit anderen Gewerkschaften, Interessensgruppen und Parteien gegen den Sonntagsverkauf und die verlängerten Ladenöffnungszeiten.

vbsg

Die vbsg wollte mit dem RIBAS-Fahrassistenz-System einen Beitrag zu einer ökologischeren Fahrweise leisten. Dazu lief ein Testbetrieb, der sukzessive betriebsweit ausgedehnt wurde. Dabei setzt die Anwendung des RIBAS-Systems aber voraus, dass der Datenschutz eingehalten und der Persönlichkeitsschutz der Mitarbeitenden so weit wie möglich gewahrt bleibt. Das systematische Heranziehen von diesen Daten zu Mitarbeitendengesprächen ist jedoch gesetzeswidrig. In diesem Punkt konnten wir mit der Geschäftsleitung der vbsg und dem Direktor der zuständigen Dienststelle keine Einigung erzielen.

2021

Kein Sonntagsverkauf

Nachdem die Initiative vom Stadtparlament knapp abgelehnt wurde, haben wir zusammen mit den anderen Gewerkschaften, SP und Grünen entschieden, dass wir an der Initiative festhalten, da der parlamentarische Gegenvorschlag praktisch keine Verbesserungen brachte. Die stadträtliche Regelung wie auch der Gegenvorschlag des Stadtparlaments wälzten die Flexibilisierung einseitig auf die Arbeitnehmenden ab. Der Gegenvorschlag hielt an der Verlängerung unter der Woche bis 20 Uhr fest. Lediglich am Samstag verzichtete er auf die zwei Stunden von 18 bis 20 Uhr.

Das Verkaufspersonal verdient mehr Respekt und Anerkennung. Eine Verschlechterung seiner Arbeitsbedingungen konnten wir nicht tolerieren, zumal die Bereitschaft, einen GAV auszuhandeln, nicht vorhanden war. Wir führten also einen Abstimmungskampf für die Initiative, die am 15. Mai 2022 vors Volk kam.

vbsg

Nachdem bekannt wurde, dass die vbsg den Mitarbeitenden das GA FVP nicht mehr günstiger abgeben wollten, sondern sie den vollen Betrag hätten zahlen müssen, hat sich der Vorstand des VPOD der Gruppe vbsg intensiv dafür eingesetzt, dass das GA FVP wieder zu den Fr. 695.– abgegeben wird. Unser Vorstandsmitglied und Stadtparlamentarierin Marlène Schürch hat in der Budgetdebatte das Thema auf den Tisch gebracht. Im Voraus hatte Alexandra Akeret intensiv mit allen Stadträten gesprochen und sie davon überzeugt, dass die neue Lösung untragbar war. An der ersten Parlamentssitzung 2022 wurde dem Stadtrat der Auftrag erteilt, das Geld für die Vergünstigung wieder einzustellen.

Berufsfeuerwehr St. Gallen

Die Feuerwehrleute waren massiv unzufrieden, sie wurden nicht miteinbezogen und nicht wertgeschätzt. Es sollte ein neues Schichtmodell erarbeitet werden. Die Personalverbände und das Personal wurden aber wieder nicht konsultiert. Daraufhin hatten wir einen ersten Termin mit der Geschäftsleitung.

2022

Aufbau Gruppe Berufsfeuerwehr

Wir konnten erreichen, dass Alexandra Akeret in der AG Schichtmodell mitarbeiten konnte. Dadurch ist es uns zusammen mit dem Personalausschuss gelungen, eine gute Lösung zu erarbeiten. In der Folge haben sich viele Feuerwehrleute bei uns organisiert.

Vbsg

Ein grosses Thema im vergangenen Jahr war bei den vbsg der APD, der neue Wunschfahrplan. Wir schauen teils skeptisch, teils freudig auf diesen. Die Einführung wurde ständig verschoben und soll nun Mitte 2023 stattfinden. Es gab sehr viele Kündigungen bei den vbsg, viele MA fühlen sich stark unter Druck, sie müssen oft an ihren Freitagen einspringen, haben teils massiv Überstunden und fühlen sich nicht wertgeschätzt. Zudem sind die Einstiegsgehälter zu tief und die Stimmung ist schlecht.

SG halböffentliche/private

2021

Heimstätten Wil, GAV Revision

Zusammen mit der Stiftung heimstätten Wil haben wir den GAV revidiert. Es waren sehr konstruktive Verhandlungen und wir konnten einige Verbesserungen für die Mitarbeitenden der heimstätten erzielen.

TG Kanton

Lohnentwicklung

	Generelle Lohnerhöhung	Individuelle Lohnerhöhung	Total
2019	0,3%	0,4%	0,7%
2020	0%	0,8%	0,8%
2021	0%	0%	0%
2022	0,4%	0,4%	0,8%

2019

PersonalThurgau

Es besteht immer noch eine Differenz zwischen dem VPOD und PersonalThurgau. PersonalThurgau hat eine Geschäftsstelle, die auch Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen berät. Für die kleinen Verbände ohne professionelles Sekretariat sicher ein Vorteil, aber für den VPOD eine nicht notwendige Dienstleistung. Der VPOD hat zusammen mit dem SBK das Gespräch mit dem neuen Präsidenten von Personal Thurgau Bruno Lüscher gesucht. Die Probleme der Verbände mit professionellen Strukturen wurden erkannt.

Arbon Energie

Mit dem Verwaltungsrat Arbon Energie hat nach verschiedenen Differenzen mit der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsratspräsidenten eine Aussprache stattgefunden. Einmal mehr musste der VPOD die Vorteile eines GAV erklären. Der Verwaltungsrat hat sich grundsätzlich für den GAV ausgesprochen, möchte den aber in den nächsten Jahren anpassen. Das Verhältnis zwischen VPOD und Geschäftsleiter ist nicht mehr so angespannt. Verschiedene Differenzen konnten in einem offenen Gespräch geklärt werden.

2022

Wäscherei Bodensee

Die ständige Ausschreiberei der Aufträge löst eine Negativspirale aus, die ständig die Preise drückt. Dies ist eine schwierige Situation in der Branche. Auch nimmt die Konkurrenz aus Deutschland zu.

TG halböffentliche/private

Lohnentwicklung

Wäscherei Bodensee

	Generelle Lohnerhöhung	Individuelle Lohnerhöhung	Total
2019	0,3%	0,5%	0,8% Ca. 0,5%
2020	0%	0%	Anhebung der Mindestlöhne
2021	0%	0,8%	0,8%
2022	0%	1,5%	1,5%

Lohnentwicklung

Spital Thurgau

	Generelle Lohnerhöhung	Individuelle Lohnerhöhung	Total
2019	0,5%	0,5%	1,25%
2020	0%	0,8%	0,8%
2021	0%	0,35%	0,65%
2022	0,4%	0,4%	2%

2021

Wir sind glücklich, dass die Verhandlungen mit der Spital Thurgau AG so gut gelaufen sind. Das Personal erhielt insgesamt über alle Berufsgruppen hinweg 2% Lohnerhöhung. Zudem wurden über 100 Stellen neu geschaffen, was sich positiv auf die Arbeitsbedingungen auswirken wird.

In diesem Jahr gab es einen Wechsel des CEO.

2022

Ein Teil des vorgesehenen Stellenausbaus von circa zusätzlichen 137 Stellen soll der direkten Personalentlastung Sorge tragen.

Region Schaffhausen

Sektionen und Gruppen

Kanton Schaffhausen

Lohnentwicklung

Strukturelle Lohnmassnahmen

2023 1.0 %

Teuerungsausgleich

2023 2.0 %

Individuelle Lohnerhöhungen gemäss Lohnsystem

2023 0.75 %

Personalrecht: Lohnsystem / Lohnsummenentwicklung / Lohnfortzahlung

Im interkantonalen Vergleich hat der Kanton Schaffhausen bei den Löhnen der Verwaltungsangestellten klaren Nachholbedarf. So besteht beispielsweise beim Lehrpersonal je nach Anstellung und Arbeitserfahrung ein Lohnunterschied von bis zu 1'000.- gegenüber Berufskolleg:innen in den geografisch nahe gelegenen Nachbarkantonen Zürich und Thurgau. Einerseits wird der Lohn dem arbeitsbezogenen Engagement der Mitarbeitenden nicht gerecht, andererseits gerät der Kanton Schaffhausen auf dem Arbeitsmarkt in eine immer schlechtere Lage. Arbeitsstellenbezogene Abwanderungen von Personal in die Nachbarkantone sind keine Seltenheit. Neueinstellungen gestalten sich teils schwierig. Letzteres betrifft insbesondere das Gesundheitspersonal.

Aufgrund dieser Situation kämpfte der VPOD Schaffhausen in den vergangenen Jahren für spürbare strukturelle Lohnmassnahmen. Im Jahr 2022 wurden diese aufgrund des Kaufkraftverlustes noch dringlicher. Der stete Einsatz für die Verbesserung der Situation hat Ende 2022 endlich Früchte getragen. Für das Jahr 2023 wurde eine Verbesserung der Lohnsumme um insgesamt 3.75% erreicht. Diese teilen sich auf in 2.0% generelle Lohnerhöhung, 1.0% strukturelle Lohnmassnahmen und 0.75% individuelle Lohnentwicklung.

Unsicher gestaltet sich die Situation des Personals der Spitäler Schaffhausen. Dieses untersteht aktuell dem öffentlichen Personalrecht. Eine vom Kantonsrat überwiesene Motion jedoch fordert die Ausgliederung und die Überführung in das Obligationenrecht. Der VPOD Schaff-

hausen hat sich positioniert und klargestellt, dass im Falle einer Ausgliederung die Existenz eines GAV gesetzlich verankert werden muss. Wir stehen bereit, die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals zu verbessern und für eine Entlastung des Personals zu kämpfen.

Pensionskasse Schaffhausen PKS

Die PKS hat schwierige Jahre hinter sich. Um die Voraussetzungen für eine langfristig stabile finanzielle Situation und für eine finanzielle Sicherung der Renten zu schaffen, wurden die versicherungstechnischen Grundlagen, wie zum Beispiel der Umwandlungssatz, per 1. Januar 2018 angepasst. Damit nach dem Grundlagenwechsel das bisherige Leistungsniveau möglichst wenig angepasst werden muss, werden die Sparbeiträge leicht angehoben. Zudem wurden verschiedene Abfederungsmassnahmen mit individuellen Gutschriften und Besitzstandgarantien getroffen, damit der Übergang sozialverträglich und nicht abrupt erfolgt.

Die Massnahmen haben die gewünschte Wirkung erzielt und es konnte eine Stabilisierung erreicht werden. Im Vergleich mit anderen Pensionskassen ist die PKS arbeitnehmer:innenfreundlich ausgestaltet. Die Leistungen gehen auch nach den Anpassungen aus dem Jahr 2018 über das gesetzliche Minimum hinaus. Momentan verfügt die Pensionskasse Schaffhausen über einen Deckungsgrad von stabilen 114.7%.

Stadt Schaffhausen

Lohnentwicklung

Strukturelle Lohnmassnahmen

2023 1.75 % (vorbehältlich des Budgetreferendums)

Teuerungsausgleich

2023 1.75 % (vorbehältlich des Budgetreferendums)

Individuelle Lohnerhöhungen gemäss Lohnsystem

2023 1,00 % (vorbehältlich des Budgetreferendums)

Vertretung im Schaffhauser Stadtrat

Der VPOD Schaffhausen ist in der Exekutive der Stadt Schaffhausen stark vertreten. In der Gesamterneuerungswahl im Jahr 2020 wurde VPOD-Mitglied Christine Thommen in den Stadtrat gewählt. Ebenso ist Peter Neukomm, Stadtpräsident, Mitglied des VPOD. Letzterer ist zudem Teil der Verhandlungsdelegation der Stadtschaffhauser Personalkommission.

Schliessung Pflegeheim «Hand in Hand»

Das Pflegeheim «Hand in Hand» wurde im September 2021 aufgrund Insolvenz geschlossen. Aufgrund der schlampigen und kurzfristigen Vorgehensweise des kantonalen Gesundheitsamtes kam es dabei zu grossen Verwerfungen. Darunter litten die Bewohner:innen und das Personal. Die Pfleger:innen, Haushälter:innen und Pflegehelfer:innen haben die vier letzten ihnen zustehenden Monatslöhne erst nach Anmeldung des Konkursverfahrens erhalten. Dank dem Engagement des VPOD konnte für die meisten betroffenen Arbeitnehmer:innen eine Anschlusslösung gefunden werden.

Verkehrsbetriebe Schaffhausen

Bei den Verkehrsbetrieben Schaffhausen wurde im Zeitraum 2019 bis 2022 der Fokus auf den Infrastrukturausbau gelegt. Neue E-Busse wurden eingesetzt, die Haltestelle am Bahnhof mit Ladestationen versehen und das Depot erneuert. Der Einbezug des Personals bei diesen Ent-

wicklungen war mangelhaft. Zudem entfremdete sich der Personalkörper spürbar von der Direktion – aufgrund des Fehlverhaltens letzterer. Insbesondere trifft die Entfremdung auf die Mitarbeitenden am Standort Schleithelm zu.

Der VPOD Schaffhausen hat bei der Geschäftsleitung stets und konsequent die Anliegen des Personals vertreten. Dadurch konnten dennoch einige Fortschritte erzielt werden. Durch die fortwährende Thematisierung der Personalanliegen verschob sich das Augenmerk der Geschäftsleitung zurück zur Belegschaft. Dies hat zu einer spürbaren Verbesserung der Situation und Stimmung bei den Verkehrsbetrieben Schaffhausen geführt.

Regione Ticino

Contratti collettivi di lavoro VPOD Ticino

SETTORE SOCIO SANITARIO

- Case per anziani del Canton Ticino (CCL ROCA), 2022
- Clinica S. Chiara, 2020-2022
- Ente Ospedaliero Cantonale del Cantone Ticino (ROC EOC), 2022-2025
- Istituti Ospedalieri Privati del Cantone Ticino, 2013-2022
- Istituzioni sociali del Cantone Ticino, 2018-2022
- Procom (Fondazione di aiuto alla comunicazione per sordi), 2020-2022
- Servizi di assistenza e cura a domicilio SACD (COSACD), 2021-2022
- Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (SACD privati), 1.3.2021-2022
- Strutture d'accoglienza per l'infanzia, 2022

AZIENDE

- Azienda cantonale dei rifiuti, 2019-2022
- Azienda elettrica ticinese, 2022-2026
- Azienda gas e elettricità SA di Chiasso, 2021-2023

ENTI CULTURALI

- FMASIL - Fondazione MASI Lugano, 1.7.2021-2022
- FOSI - Fondazione per l'Orchestra della Svizzera italiana, 2018-2023
- LAC - Lugano arte e cultura, 2020-22
- SUPSI - Scuola universitaria della Svizzera italiana (personale tecnico-amministrativo), 2018-2022
- USI - Università della Svizzera italiana (personale tecnico-amministrativo), 2019-2022

Canton Ticino

Stipendi

Nel 2019 sono terminati i lavori della Commissione paritetica che ha esaminato le richieste di riclassificazione delle funzioni dopo l'entrata in vigore al 1.1.18 della nuova legge stipendi: una

legge che non ha soddisfatto il Sindacato VPOD a causa dell'allungamento eccessivo delle carriere. Nel mese di dicembre 2020 il Consiglio di Stato ha preso le sue decisioni sul rapporto della Commissione paritetica relativa alla riclassificazione delle funzioni: il Sindacato VPOD ha duramente criticato la mancata applicazione da parte del Governo della raccomandazione della Commissione paritetica a favore della rivalutazione degli stipendi degli infermieri (il Governo parla di decisione sospesa in attesa della rivalutazione da parte degli enti socio-sanitari sussidiati) e dei consulenti Assicurazione invalidità.

Nel 2019 è stato applicato l'art. 41, cpv. 5 Legge stipendi, che riconosce uno scatto supplementare ai dipendenti svantaggiati in modo significativo dal cambiamento del sistema salariale (283 impiegati, 286 docenti). Il Sindacato VPOD ha purtroppo perso il ricorso al Tribunale cantonale amministrativo, che contestava il calcolo della Sezione risorse umane relativo alla perdita salariale per gli agenti di custodia, calcolo che non contempla gli avanzamenti di classe presenti nel vecchio sistema salariale, il che falsa il confronto con il nuovo modello salariale. L'applicazione della nuova *Direttiva sulla valutazione annuale degli impiegati*, che scaturisce dalla nuova legge stipendi, presenta varie zone d'ombra. Sul numero di maggio 2020 dei *Diritti del lavoro* sono stati pubblicati i dati delle valutazioni 2018, che mostrano l'esistenza di percentuali molto diversificate da un Dipartimento all'altro: ad es. l'eccellenza è stata raggiunta dal 9% degli impiegati del Dipartimento finanze ed economia contro il 29% del Dipartimento educazione cultura e sporto, ciò che mostra la soggettività delle valutazioni. Deludente è stata la risposta del messaggio governativo 7693 del 21.8.19 sull'iniziativa parlamentare elaborata 530 del segretario Ghisletta, che chiede di rafforzare il controllo delle valutazioni tramite l'istituzione di una commissione paritetica.

Infine il messaggio 8086 del 24.11.21 del Consiglio di Stato ha respinto l'aumento del salario minimo cantonale da 43'000 fr a 48'000 fr annui, proposto dall'iniziativa parlamentare Ghisletta del 19.10.20: la decisione finale spetterà al Parlamento.

Diritti

La revisione del Regolamento per il personale ausiliario è terminata nel 2020, portando alcuni miglioramenti entrati in vigore il 1.9.2021: da segnalare nel 2019 il consolidamento di 212 ausiliari, che svolgevano funzioni stabili nell'Amministrazione cantonale.

Il costo dei posteggi per i dipendenti obbligati ad utilizzare l'auto per esigenze di servizio o per lavoro serale/notturno rimane irrisolto: anzi il Sindacato VPOD Ticino ha dovuto fare ricorso contro l'abbassamento dell'indennità km auto da 60 a 55 cts/km nel 2022.

Infine nel 2022 è stato regolamentato l'accesso dei sindacalisti ai posti di lavoro dopo la decisione del Tribunale federale del 6.9.2017, mentre rimane vietato e sanzionabile l'invio di email ai dipendenti da parte del sindacato e di altre associazioni del personale.

Il Sindacato durante la pandemia ha sottolineato l'importanza di tener conto dei rischi della salute dei famigliari curanti di persone a rischio (anziani, invalidi) e delle donne incinte, ottenendo parzialmente ascolto dal Governo.

Passi avanti sono stati finalmente fatti nel giugno 2021 per il riconoscimento dei congedi in caso di malattia grave e decesso di un convivente (con la modifica dell'art. 46 LORD si è concretizzata la mozione Ghisletta del 17.9.2019) e nel gennaio 2021 sul tema dei congedi per la cura dei famigliari (modifica dell'art. 46 LORD con effetto retroattivo al 1. luglio 2021, che introduce maggiori congedi per figli ammalati e famigliari assistiti).

Ad inizio 2019 il Sindacato ha collaborato alla raccolta firme per l'iniziativa popolare volta ad assoggettare i consiglieri di Stato all'Istituto cantonale di previdenza del Canton Ticino (IPCT): l'iniziativa popolare è stata accolta dal Parlamento a fine 2020 per l'essenziale ed, avendo

superato lo scoglio del referendum nel mese di giugno 2021, ha messo fine ad una situazione ingiustificata di privilegi pensionistici (sarà applicata per la prima volta ai consiglieri di Stato che entreranno in carica dal 2023 in poi).

Il 12 luglio 2021 è giunta la decisione del Tribunale cantonale amministrativo in merito al ricorso VPOD del 3.12.2012 contro la risoluzione governativa del 16.11.2012, che imponeva alcuni limiti allo sciopero nelle scuole e nell'amministrazione cantonale: la sentenza in realtà rinvia il tutto al Tribunale federale per motivi formali, ma il Sindacato ha tuttavia rinunciato a proseguire l'iter, perché le questioni sollevate nel 2012 sono state nel frattempo affrontate dalla giurisprudenza.

Pensioni cantionali

La situazione finanziaria dell'Istituto cantonale di previdenza del Canton Ticino (IPCT) è preoccupante: sin dal 2020 il Sindacato VPOD ha lanciato l'allarme, indicando che senza maggiori contributi dei datori di lavoro le rendite dei pensionati senza garanzie saranno decurtate, come avvenuto dal 1.1.2021 per le rendite vedovili. Uno scenario che si confermerà a partire dal 2024 in modo sempre più massiccio senza questo finanziamento aggiuntivo.

Non è stata accolta la petizione del 2021 al Tribunale cantonale amministrativa contro la norma di legge che penalizza vedove/i, mentre è all'esame del medesimo tribunale una petizione su un caso concreto di una vedova, per ottenere il riconoscimento dei diritti acquisiti nel 2012. Nell'ottobre 2020 le elezioni del Consiglio d'amministrazione dell'Istituto di previdenza del Canton Ticino 2020-2024 hanno visto il successo della lista VPOD con il 33% dei voti: sono stati riconfermati Adriano Merlini e Giovan Maria Tattarletti come migliori eletti. I nostri due eletti hanno dovuto affrontare le difficili sfide per allontanare le grosse minacce che pesano sulle rendite IPCT.

Nel 2020-2022 i Sindacati VPOD, OCST e CCS hanno fatto pressione invano a favore dell'accettazione parlamentare del messaggio governativo 7784 del 15.1.2020, intitolato «*Attribuzione all'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (IPCT) di un contributo integrativo di CHF 500 mio per la copertura del costo supplementare delle garanzie di pensione concesse agli assicurati con più di 50 anni nell'ambito della riforma dell'IPCT entrata in vigore il 1° gennaio 2013*». Purtroppo il centrodestra, guidato da UDC e Lega nella seduta parlamentare 11.4.22 ha affossato il contenuto principale del messaggio, determinando in tal modo un ulteriore sottofinanziamento dell'IPCT (per scelte prese dal legislativo e dal governo nel lontano 2012 non coperte finanziariamente). Infatti la strada alternativa disegnata dal Palamento, che si basa su un anticipo di contributi alla cassa pensioni da parte del datore di lavoro pari a 700 mio. Fr, non ha potuto essere attuata a seguito dell'aumento del costo del denaro e delle oscillazioni al ribasso del mercato azionario.

Il Sindacato VPOD ha cercato di mobilitare i 16'000 assicurati attivi dell'IPCT tramite una manifestazione in Piazza Governo in data 15 settembre 2021, che ha radunato alcune centinaia di persone, e poi tramite una petizione, che ha raccolto 2'200 firme (consegnata a Parlamento e Governo il 18 ottobre 2021). A partire dall'autunno 2022 questa battaglia si è allargata massicciamente con la costituzione di un movimento trasversale chiamato Rete di difesa delle pensioni, che con un importante supporto sindacale il 28 settembre 2022 ha organizzato una grande manifestazione di 3'500 persone davanti al Governo. In seguito vi è stata una seconda manifestazione il 14 dicembre 2022, che ha visto la partecipazione di 1'500 persone. A inizio 2023 il Governo ha avviato le trattative con i sindacati per affrontare il tema del rifinanziamento dell'IPCT nel tentativo di salvaguardare il livello delle rendite per gli assicurati privi di garanzie.

Impiegati cantonali

Il Sindacato ha organizzato incontri e diffuso volantini sulle tematiche calde: clima di lavoro, valutazione annuale degli impiegati, cassa pensioni, classificazioni, parità salariale e contratti a catena del personale ausiliario, agendo sui casi individuali legati a congedi, maternità, mobbing, malattie, disdette.

Il Sindacato VPOD è intervenuto al Centro collaudi di Camorino per il problema delle eccessive temperature nella struttura durante la canicola nelle estati 2019-2021.

Nel 2020-2021 il Sindacato ha affrontato la questione del telelavoro degli impiegati cantonali, portata alla ribalta dalle necessità di protezione della salute durante la pandemia. Il Sindacato ha incoraggiato l'accesso al telelavoro, intervenendo laddove si sono posti degli ostacoli non comprensibili, ed ha partecipato alla discussione del regolamento sul telelavoro nell'amministrazione cantonale: esso doveva essere rianalizzato dopo un anno di durata (dapprima a metà del 2021 e poi nel 2022) alla luce delle esperienze concrete e delle richieste sindacali.

Nel mese di dicembre 2020 sono state migliorate le regole per le promozioni nel Regolamento dipendenti dello Stato.

Il Sindacato ha ottenuto dal Governo di essere informato sull'inchiesta 2021 relativa alla soddisfazione nel posto di lavoro e sui programmi di formazione 2021 del personale.

Penitenziario

Il Sindacato ha esaminato, accanto alle problematiche specifiche degli agenti di custodia, alcune richieste salariali relative all'applicazione dell'art. 41 cpv. 5 legge stipendi ed ha organizzato il corso annuale di preparazione agli esami per aspiranti agenti di custodia.

Polizia

Il Sindacato, accanto alle problematiche specifiche degli agenti, ha organizzato il corso annuale di preparazione agli esami per aspiranti agenti. Il segretario Ghisletta ha rilanciato la questione della polizia unica in Ticino, depositando un'iniziativa parlamentare il 15 dicembre 2020 (IG 718), volta a garantire maggiore efficacia delle risorse impiegate oggi in modo parzialmente dispersivo.

Docenti

Il Sindacato si è battuto costantemente per il miglioramento e per la democratizzazione (inclusione) della scuola dell'obbligo, malgrado la forte opposizione della destra, che nel settembre 2018 ha vinto la votazione popolare contro la sperimentazione denominata "La scuola che verrà". Un'importante riforma è entrata in vigore nel settembre 2021 con il potenziamento dei laboratori nella scuola media e della figura del docente di appoggio nelle scuole comunali (in particolare nella scuola dell'infanzia), oltre che di altre figure specialistiche. Il Sindacato è stato promotore nel 2022 dell'iniziativa popolare "Basta livelli nella scuola media", che ha permesso di riavviare la sperimentazione volta al superamento dei corsi attitudinali/di base in tedesco e matematica nel secondo biennio (settembre 2023).

Altri successi ottenuti nel quadriennio sono la cantonalizzazione ed il potenziamento dei docenti di lingua e integrazione, una migliore applicazione del regolamento per la formazione continua dei docenti, il miglioramento delle condizioni di lavoro nelle scuole medie superiori (richiesta formulata da quattro petizioni inoltrate nel 2018), la soppressione del pagamento dei pasti per le docenti con refezione nella scuola dell'infanzia, la codirezione nelle scuole e le disposizioni per la riassunzione della docente incaricata dopo il congedo non pagato per maternità.

A partire dal 2021 il Sindacato è intervenuto molto criticamente sul cambiamento del sistema di formazione per impiegati di commercio e impiegati della vendita al dettaglio, rivendicando il tempo per il coinvolgimento dei docenti: una riforma calata dall'alto dalla Società degli impiegati di commercio e dall'autorità federale.

Il comitato docenti VPOD è intervenuto a più riprese durante la pandemia a tutela della salute dei docenti e dei loro diritti sindacali (riunioni serali, carico burocratico, supplenze interne, picchetti, ecc.), soppesando attentamente la necessità di non lasciare allievi e studenti privi di un efficace insegnamento, valutando i mutevoli scenari di apertura della scuola e sostenendo misure di recupero straordinario per gli allievi in difficoltà. Gli anni scolastici 2019/20 e 2020/21 hanno visto mesi estremamente difficili per le/i docenti, che hanno dovuto dimostrare creatività, flessibilità e resilienza per gestire una situazione molto complessa a causa delle numerose variabili sanitarie, con direttive in continua evoluzione.

Il Sindacato ha appoggiato numerosi docenti assunti tra il 1. settembre 1997 e il 31 agosto 2013, che hanno chiesto una correzione della loro carriera, computando ai fini degli aumenti annui gli anni di esperienza maturati nelle classi di partenza inferiori al minimo (misura di risparmio delle due classi in meno): la richiesta di massa è scaturita da una sentenza del Tribunale amministrativo cantonale, che ha smentito la sua giurisprudenza del 2006. Il Sindacato si è impegnato con un legale per confermare il cambiamento di giurisprudenza e sta attendendo la sentenza di conferma del Tribunale.

Organizzazione sociopsichiatrica cantonale (OSC)

Il Sindacato ha seguito attentamente il varo della nuova pianificazione sociopsichiatrica, avvenuto nel 2022, che prevede miglioramenti nella dotazione dei servizi territoriali. Nel preventivo 2020 del Canton Ticino sono stati ottenuti alcuni miglioramenti nella dotazione di medici e infermieri dell'OSC. Un altro importante tema affrontato dal Sindacato è quello della riduzione dei ricoveri coatti impropri nella clinica psichiatrica, che è sfociato nella mozione parlamentare 6.12.2020 presentata dal segretario Ghisletta.

Su proposta del Sindacato VPOD nel 2019 la Commissione paritetica cantonale istituita dalla nuova legge stipendi ha esaminato le richieste di riclassificazione degli infermieri, degli operatori sociali e degli operatori socioassistenziali: pur avendo la Commissione accolto l'aumento di una classe per gli infermieri ad oggi (1.2.2023) il Governo non ha ancora applicato la raccomandazione!

Il Sindacato è pure intervenuto nel 2019 per affrontare il problema delle eccessive temperature in diverse strutture OSC durante la canicola, ottenendo l'emanazione di regole per la sospensione del lavoro, la dotazione di ventilatori e l'accelerazione dei progetti di risanamento di alcuni edifici.

Giuristi

Il tema dell'insufficienza delle risorse umane nella giustizia sta a cuore al Sindacato. Il gruppo giuristi VPOD aveva promosso e perso per poco (nel febbraio 2017) il referendum contro l'assurda riduzione del numero dei giudici dei provvedimenti coercitivi. Ma il Sindacato aveva ragione, tanto che il 1. giugno 2021 il Parlamento ha accolto l'iniziativa parlamentare del segretario Ghisletta (IE 531 del 12.12.18) per ripristinare il numero di questi giudici. È invece sempre pendente l'iniziativa parlamentare Ghisletta per aumentare da uno a due i sostituti magistrato dei minorenni (IE 612 del 23.11.2020).

Comuni

Bellinzona

Il Sindacato VPOD ha lavorato per correggere i problemi relativi al passaggio nella nuova cassa pensioni: l'assemblea del personale del 5 settembre 2019 ha accettato il piano del Municipio per un'iniezione di ulteriori 6 milioni Fr a questo scopo. Numerosi sono stati gli interventi sindacali nelle case anziani comunali a tutela dei dipendenti.

Biasca

Il Sindacato ha tutelato il personale nella transizione all'Ente autonomo casa anziani Biasca, ente che ha firmato il contratto collettivo di lavoro del settore (1.1.2021).

Chiasso

Il Sindacato ha seguito il progetto della creazione di un Ente casa anziani Chiasso-Balerna, che si è arenato per l'opposizione politica sorta a Balerna. Il Sindacato ha partecipato sin dal 2020 alla revisione del Regolamento organico dei collaboratori del Comune 1.7.2022.

Locarno

Il Sindacato ha tutelato il personale nella transizione all'Ente autonomo Istituto per anziani S. Carlo, ente che ha firmato il contratto collettivo di lavoro del settore (1.1.2022).

Losone

Il Sindacato nel 2019 ha collaborato con la Commissione del personale per esaminare criticamente la proposta di cambiamento di cassa pensioni, poi arenatasi per motivi indipendenti.

Lugano

Il Sindacato ha seguito l'applicazione del nuovo Regolamento organico dei collaboratori della Città di Lugano (ROCCL) nel 2019-2020 ed in particolare la riclassificazione delle funzioni (partecipando alla Commissione paritetica di 6 membri). La «meritocrazia» (osteggiata dal Sindacato) non è entrata in vigore in quanto l'analisi dell'applicazione del sistema di valutazione dei collaboratori ha confermato a più riprese i problemi -e questo non sull'identificazione del demerito (i numeri sono ridotti e uniformi nei sette Dicasteri), ma sull'identificazione dell'eccellenza (i numeri sono sballati tra i sette Dicasteri). Per ora non è quindi nemmeno operativa la Commissione conciliativa per l'esame delle valutazioni annue contestate dal dipendente. Nel consuntivo della Città devono essere pubblicati i dati sulle valutazioni annuali, sugli aumenti annuali concessi, sulle promozioni nelle classi alternative e sui premi attribuiti (premi già contemplati dal regolamento organico comunale antecedente al ROCCL).

Il Sindacato VPOD ha deplorato l'abolizione dell'indennità di economia domestica al 1.7.19 (che a Lugano era riservata alle funzioni meno remunerate) ed ha rivendicato maggiore parità di genere nell'amministrazione della Città e negli enti comunali operanti a Lugano (la mozione Ghisletta è stata respinta, ma ha la pressione ha portato parzialmente i suoi frutti).

Il Sindacato VPOD ha rivendicato l'aumento dei salari minimi a 48'000 Fr annui ed ha partecipato alla consultazione sull'ordinanza relativa al telelavoro del 29 marzo 2019.

Il Sindacato ha pure preso atto favorevolmente della importante modifica del Regolamento della cassa pensioni di Lugano, che consolida le rendite e riduce il carico dei premi pagati dai dipendenti, contrariamente a quanto fatto a livello del Cantone.

In data 1.1.2020 è entrato in funzione l'Ente autonomo Lugano istituzioni sociali (LIS), che raggruppa le case anziani, la Casa Primavera per i ragazzi e gli asili nido (tutte strutture socio-sanitarie e socioeducative con contratto di prestazione con il Cantone): nel LIS non sono stati per contro inseriti l'agenzia AVS, l'Ufficio dell'intervento sociale con gli sportelli LAPS e l'attività di tutori, curatori e operatori sociali come chiedeva il messaggio municipale (la sinistra e il sindacato in tal caso avevano minacciato il referendum). Il Sindacato ha sostenuto il personale sociosanitario e socioeducativo del LIS, che ha ottenuto nel 2020 una buona rivalutazione salariale, contrariamente a livello cantonale e che è assoggetto ad un Regolamento organico dei collaboratori di diritto pubblico (denominato ROCIS), il quale deve riprendere le norme del ROCCL. Il Sindacato ha seguito la neonata commissione del personale del LIS, che si è affiancata a quella dell'amministrazione generale.

Tra i problemi si segnala la mancata ripresa nel ROCCL e nel ROCIS dei congedi federali per la cura dei figli e dei congiunti/famigliari ammalati.

Mendrisio

Il Sindacato VPOD ha tutelato i diritti dei dipendenti della Città, contrastando la trasformazione in SA delle Aziende industriali di Mendrisio.

Stabio

Il Sindacato ha ottenuto miglioramenti nel regolamento organico dei dipendenti e collabora con la Commissione del personale.

Enti parapubblici e privati

A Settore sociosanitario e socioeducativo

La pianificazione ospedaliera del 2015 (istituti somatico-acuti, istituti di riabilitazione, istituti di psichiatria), che concerne sia gli ospedali pubblici, sia le cliniche, è stata rimessa in questione dal Tribunale federale nel 2019 a seguito di due ricorsi di cliniche. Al 1.1.23 non vi è ancora una pianificazione ospedaliera cantonale aggiornata; per contro è stato portato a termine positivamente l'aggiornamento della pianificazione sociopsichiatrica e di quella del settore anziani + cure a domicilio + servizi d'appoggio (nel 2022 la prima, ad inizio 2023 la seconda).

Il Sindacato ha organizzato una manifestazione cantonale del personale sociosanitario sabato 29 maggio 2021 in Piazza Governo a Bellinzona, che ha coinvolto numerosi militanti, commissioni e associazioni del personale (sono stati ben 14 gli interventi dal palco) ed ha votato un appello al Cantone e ai Comuni, che chiede un miglioramento delle condizioni di lavoro: il responsabile governativo del dossier, on. Raffaele De Rosa, ha risposto puntualmente il 13 luglio, confermando la sua disponibilità ad affrontare i problemi sollevati, il che si è concretizzato perlomeno con il puntuale rinnovo del contratto collettivo di lavoro dell'Ente ospedaliero cantonale (EOC) nel corso del 2021.

L'Ente ospedaliero cantonale, le cliniche, le case anziani, i servizi assistenza e cura a domicilio hanno continuato a subire la pressione delle casse malati sulle tariffe, ciò che limita i margini finanziari per migliorare le condizioni di lavoro del personale sociosanitario. La crisi delle finanze cantonali -causata da sgravi fiscali senza rete per 400 milioni di franchi annui effettuati negli scorsi anni- minaccia gravemente la tenuta del finanziamento pubblico di tali strutture. La crisi finanziaria minaccia anche le strutture sociopsichiatriche ed il settore socioeducativo

(istituzioni per minorenni, invalidi, di cura delle dipendenze, nidi e strutture extrascolastiche, ecc.). Il Sindacato VPOD Ticino con altre 21 associazioni, sindacati e partiti ha lanciato il referendum contro il *Decreto legislativo concernente il pareggio del conto economico entro il 31 dicembre 2025 con misure di contenimento della spesa e senza riversamento di oneri sui Comuni* («decreto Morisoli»), che impone un risanamento in stile neoliberista delle finanze cantonali nel preventivo 2024 e 2025 del Canton Ticino: purtroppo lo sciagurato «decreto Morisoli» è stato approvato dal popolo ticinese il 15 maggio 2021.

Il Sindacato VPOD Ticino è quindi ripartito all'offensiva per difendere il settore sociosanitario e socioeducativo, lanciando il 20 ottobre 2022 l'iniziativa popolare legislativa «Per cure sociosanitarie e prestazioni socioeducative di qualità».

L'iniziativa popolare VPOD, che ha raccolto 7'770 firme, vuole inserire 5 principi validi per tutto il settore sociosanitario e socioeducativo in Ticino:

- condizioni lavorative minime valide per tutto il settore, in modo da garantire una maggiore attrattività e una maggiore durata delle carriere professionali (evitare l'abbandono precoce della professione);
- codificare i diritti di pazienti ed utenti;
- valutazione indipendente e trasparente della qualità delle strutture;
- creare organi di mediazione per pazienti, utenti e personale;
- sviluppare l'alta sorveglianza parlamentare sul settore.

Il Sindacato VPOD Ticino si attende un periodo di lotta politica e sindacale molto intenso, dopo gli applausi al personale sociosanitario da parte della gente durante la pandemia e dopo l'approvazione dell'iniziativa popolare federale per cure infermieristiche forti a fine 2021, che ha suscitato grandi attese. In particolare si dovrà lottare duramente per dare risposte efficaci al forte disagio del personale sociosanitario e socioeducativo dovuto ai carichi e alla burocratizzazione del lavoro, alle difficoltà di conciliare vita familiare (ma non solo) e lavoro, all'obbligo di supplire internamente il personale ammalato e infine, in talune realtà, anche al lavoro su chiamata.

In Ticino il lavoro sindacale di copertura dei dipendenti del settore sociosanitario e socioeducativo tramite un contratto collettivo di lavoro ha avuto uno sviluppo importante da un lato grazie al nuovo contratto collettivo di lavoro per il personale delle strutture dell'infanzia (in vigore dal 1.1.2022) e dall'altro lato grazie all'entrata in vigore dell'obbligo (a partire dal 2021) di rispettare i contenuti dei contratti collettivi di lavoro settoriali per tutti gli enti sussidiati beneficiari di contratti di prestazione cantonale nell'ambito sociosanitario e socioeducativo (v. messaggio governativo 7639).

Ente ospedaliero cantonale

Intensa è stata la collaborazione tra Sindacato e Commissioni del personale per affrontare decine di situazioni e problemi nei vari nosocomi dell'Ente ospedaliero cantonale (EOC), in particolare quelle sorte durante la virulenta pandemia.

Il personale è stato sottoposto al contratto collettivo di lavoro EOC 2017-2021, che è stato rinnovato con una serie di miglioramenti importanti per il periodo 2022-2025: la sua applicazione è sorvegliata dalla Commissione paritetica cantonale EOC. Il contratto collettivo di lavoro EOC 2022-2025, che tutela 4'000 dipendenti, è stato approvato dal 93,1% del personale (2'836 voti) in una votazione generale tenutasi il 5-6 ottobre 2021. Il rinnovo ha portato solamente dei miglioramenti a favore del personale, valorizzando l'esperienza, la professionalità e

le competenze acquisite, introducendo strumenti di conciliazione tra professione e vita privata. Tra i punti forti il passaggio alla 5a settimana di vacanza dopo 5 anni di lavoro, 15 giorni di congedo pagato per paternità, 19 settimane di congedo pagato per maternità e adozione, riconoscimento del tempo per cambiarsi di 10 minuti per turno e di 15 minuti per i turni spezzati, riconoscimento del lavoro a turni per i tecnici di radiologia medica, i tecnici in analisi biomediche e per parte dei tecnici di sala operatoria, aumento generale dello 0,5% dei salari, aumento dei massimi delle classi salariali grazie all'introduzione di un nuovo scatto o aumento finale (il quattordicesimo, che vale il 2,5% in più rispetto al massimo salariale precedente e che al 1.1.2022 è andato a beneficio della metà del personale EOC, che era già al massimo della carriera nel 2021) e infine aumento del contributo EOC dal 35% al 50% per l'abbonamento arcobaleno.

Inoltre nel 2022 è stata avviata una pesatura analitica delle funzioni tramite un istituto esterno, con la collaborazione di un team di progetto (consulenti, ente e sindacati), che ha lo scopo di garantire l'equità salariale tra le varie funzioni.

Il Comitato ospedaliero VPOD (presieduto da Michela Pedersini) ha preso posizione a favore di una migliore presa a carico per le vittime di violenza all'interno dei pronto soccorsi ed ha valutato positivamente l'accordo per l'integrazione del Cardiocentro Lugano e del suo personale nell'EOC avvenuta nel 2021.

Cliniche private

Nel periodo 2019-2022 sono esistiti due contratti collettivi di lavoro (CCL) nel settore: 1) il CCL che raggruppa le cinque cliniche del Luganese, Hospita Anesthesia SA, la clinica di Orselina e la clinica di Brissago; 2) il CCL aziendale della Clinica Santa Chiara di Locarno (creato per il periodo 2013-2019, rinnovato per il 2020-2022).

A seguito dell'acquisto della Clinica Santa Chiara da parte della Clinica Luganese SA dal 1.1.23 esiste solamente un CCL per tutto il personale di tutti gli Istituti ospedalieri privati del Ticino. Il Sindacato ha collaborato attivamente con le Commissioni del personale delle varie cliniche per affrontare i problemi interni, in particolare i problemi della gestione del covid e la crisi della Clinica S. Chiara. Il comitato del gruppo VPOD cliniche, presieduto da Monica Vanotti, nel 2021 ha presentato le rivendicazioni per il rinnovo del CCL, fermo dal 2013, allo scopo di avvicinarlo a quello dell'Ente ospedaliero cantonale. È stata fatta anche una proposta per superare la spaccatura tra le cliniche private che applicano delle scale salariali trasparenti e le cliniche che aumentano i salari a poche persone beneficiarie dalla meritocrazia. Dopo una trattativa difficile durata tutto il 2022 è stato firmato il nuovo CCL 2023-2025 per personale di tutti gli Istituti ospedalieri privati del Ticino, che apporta qualche misurato miglioramento rispetto alle rivendicazioni sopra evidenziate.

Servizi di assistenza e cura a domicilio

In Ticino esistono servizi d'assistenza e cura a domicilio (SACD) di interesse pubblico e servizi spitex privati commerciali (a loro volta suddivisi in servizi con e senza il contratto di prestazione con il Canton Ticino). Operano poi anche numerose infermiere indipendenti, con e senza il contratto di prestazione con il Canton Ticino. Si tratta di una realtà in forte crescita, che è molto complessa da sorvegliare da parte sindacale per quanto riguarda il rispetto delle condizioni di lavoro, da parte dell'autorità sanitaria per quanto riguarda il rispetto delle buone regole e da parte delle casse malati per quanto riguarda la pertinenza delle ore fatturate.

Nel 2020 il Comitato del personale SACD VPOD, presieduto da Verena Katz, ha monitorato la situazione pandemica per il personale dell'assistenza e cura a domicilio, sigendo la massima

protezione dal rischio covid. Inoltre ha formulato delle rivendicazioni per il miglioramento dei contratti di prestazione, delle condizioni di lavoro (con particolare attenzione al riposo giornaliero e settimanale, al clima di lavoro negli spitex e alla conciliazione famiglia-lavoro) e della presa a carico dell'utenza.

Servizi spitex d'interesse pubblico

Il contratto collettivo di lavoro dei SACD d'interesse pubblico (COSACD 1.1.2021) raggruppa solo 5 servizi su 7: manca ALVAD (l'Associazione del Locarnese ha optato per un regolamento aziendale) e SCUdo (l'Associazione di Lugano e dintorni ha optato per un contratto collettivo di lavoro aziendale).

Servizi spitex privati commerciali

Il contratto collettivo di lavoro dei Servizi privati di assistenza e cura a domicilio 1.3.2021 (CCL dei SACD privati) è firmato da un buon numero di servizi.

Case per anziani

Il Sindacato VPOD è intervenuto regolarmente per affrontare i problemi (in particolare quelli legati alla pandemia nel 2020-2021), del personale delle Case anziani del Canton Ticino e per sostenere il lavoro delle Commissioni interne del personale. Il Comitato del personale case anziani del Sindacato VPOD è presieduto da Stefano Bezzolato Pirola ed ha cercato di coinvolgere regolarmente i colleghi per le rivendicazioni volte al miglioramento del contratto di prestazioni, delle condizioni di lavoro e della presa a carico dell'utenza.

Il Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso le case per anziani (CCL RO-CA) è stato rinnovato nel 2019 e nel 2022, senza un miglioramento della classificazione per il personale, in quanto i rappresentanti dei Comuni hanno affossato la proposta scaturita dalle parti sociali, come pure non hanno sostenuto la proposta di sviluppare un prepensionamento con rendita ponte AVS. È pur vero che dal 2022 un gruppo di lavoro Cantone-Comuni-Associazione direttori sta studiando delle nuove proposte di riclassificazione salariale, ma i tempi appaiono biblici.

Istituzioni sociali

Il Contratto collettivo di lavoro 1.1.2018 per il personale occupato nelle istituzioni sociali del Canton Ticino è sempre in vigore. La riclassificazione salariale delle funzioni è stata sospesa in attesa di tempi migliori. Pure ferma è l'idea della costituzione di una cassa pensione autonoma (coinvolgendo anche le case anziani) che offra il prepensionamento. Su richiesta sindacale la Commissione paritetica che vigila sull'applicazione del contratto collettivo di lavoro nel 2021 ha avviato un gruppo di lavoro per uno studio sul clima di lavoro nelle istituzioni sociali.

Il Comitato degli operatori sociali VPOD è presieduto da Lucio Negri ed ha sviluppato una serie di rivendicazioni per il miglioramento dei contratti di prestazione e delle condizioni di lavoro e di presa a carico dell'utenza.

Il Sindacato è intervenuto sulle situazioni problematiche (es. clima di lavoro), sulla sicurezza e sugli orari di lavoro del personale durante la pandemia. Inoltre ha assunto una posizione critica sul varo del centro educativo chiuso per minori.

È stata ampia il 30.10.2022 l'adesione popolare al nuovo articolo 13a nella Costituzione cantonale per il «Riconoscimento ufficiale della lingua dei segni e per l'inclusione delle persone con disabilità»: si tratta del testo dell'iniziativa parlamentare costituzionale del segretario VPOD Ghisletta. Il nuovo articolo costituzionale è un importante riconoscimento dei diritti delle

persone con disabilità e dei sordi, ciò che incoraggerà il Cantone a sviluppare leggi a favore della loro inclusione.

Nidi e strutture extrascolastiche

Il controprogetto diretto all'iniziativa popolare VPOD Ticino «*Asili nido di qualità per le famiglie*» (consegnata nel maggio 2013 con 9'000 firme) è stato approvato il 20 ottobre 2021 dal Parlamento ticinese ed è entrato in vigore al 1.1.2022 dopo il ritiro dell'iniziativa popolare. Nel controprogetto diretto sono stati inseriti tre importanti passi avanti: 1) migliore previsione dell'offerta; 2) migliori criteri di qualità delle strutture per l'infanzia; 3) rispetto delle condizioni di lavoro definite dal contratto collettivo di lavoro (CCL) per ottenere i sussidi a partire dal 1.1.2023 (CCL per le strutture d'accoglienza per l'infanzia, negoziato nel corso del 2021 ed entrato in vigore già a partire dal 1.1.2022). Il controprogetto indiretto all'iniziativa popolare è la riforma fiscale e sociale del 2018: a partire dal 2019 le modifiche a carattere finanziario della Legge per le famiglie e della Legge sugli assegni di famiglia hanno consentito da un lato una riduzione delle rette a carico delle famiglie e dall'altro lato un primo aumento dei salari del personale educativo (avvenuto su base volontaria nella maggioranza di nidi/strutture extrascolastiche grazie ad incentivi finanziari cantonali).

Centro sanitario della Bregaglia

Il Sindacato VPOD Ticino è intervenuto sugli organi del Centro sanitario della Bregaglia - CSB (direzione e commissione del personale) per affrontare i problemi del personale, l'integrazione dello spitex e la revoca del contratto aziendale di lavoro avvenuta in autunno 2021.

Interpreti della lingua dei segni

Le discussioni per il nuovo contratto collettivo sono avvenute a livello nazionale ed hanno coinvolto pure il Gruppo degli interpreti di lingua dei segni della Svizzera italiana (ILISSI). Il contratto nazionale è stipulato da VPOD con Procom, ente nazionale che ha il mandato dalla Confederazione per garantire l'offerta di servizi d'interpretariato e di videotelefonata alle persone sorde.

Il 30 ottobre 2022 il popolo ticinese ha approvato a larga maggioranza il nuovo articolo 13a nella Costituzione ticinese per il «Riconoscimento ufficiale della lingua dei segni e per l'inclusione delle persone con disabilità», che ha ripreso integralmente il testo dell'iniziativa parlamentare costituzionale del segretario VPOD Ghisletta. Il riconoscimento della lingua dei segni italiana da parte del Canton Ticino codifica in maniera chiara il diritto dei sordi di utilizzare tale lingua nei rapporti con gli organi dello Stato, i Comuni e gli enti di diritto pubblico, ciò che avviene tramite una/un interprete della lingua dei segni. Ora si dovrà continuare la battaglia sul piano legislativo per garantire ai sordi accesso e qualità nelle prestazioni erogate. Il nuovo articolo costituzionale 13a contempla pure un importante riconoscimento dei diritti delle persone con disabilità.

Tecnici di analisi biomediche

Il Sindacato VPOD collabora con l'associazione professionale dei tecnici di analisi biomediche - Labmed, che è intervenuta con una sua rappresentante alla manifestazione sindacale per il personale sociosanitario del 29.5.21 in Piazza Governo a Bellinzona.

Si segnala che a metà 2020 l'Istituto cantonale di patologia è confluito nell'Ente ospedaliero cantonale (EOC), beneficiando del contratto collettivo di lavoro e della cassa pensioni EOC.

Assistenti di studio medico

Il Sindacato sostiene le assistenti di studio medico in caso di problemi individuali con i datori di lavoro. Nel settore esiste solamente un regolamento tipo facoltativo a causa dell'indisponibilità dell'Ordine dei medici del Canton Ticino e dell'Ordine dei medici dentisti a promuovere un contratto collettivo di lavoro.

B Aziende

Aziende elettriche

Con l'Azienda elettrica ticinese il Sindacato ha proceduto a discutere e sottoscrivere il nuovo Contratto collettivo di lavoro valido per il periodo 2021-2023.

Con l'AGE SA Chiasso il Sindacato ha firmato il Contratto collettivo di lavoro 2021-2023, che migliora quello precedente (2017-2020).

Azienda cantonale rifiuti

Il Sindacato ha concluso con l'Azienda cantonale rifiuti il nuovo Contratto collettivo di lavoro valido per il periodo 2022-2026, che ha migliorato quello precedente (2019-2021).

C Enti culturali

Museo d'arte della Svizzera italiana e LAC

Il contratto collettivo di lavoro per il personale del museo della Fondazione MASI Lugano è stato rinnovato in data 1.7.2021 (contratto precedente in vigore dal 1.1.2017 al 30.6.2021) e quello dell'Ente LAC - Lugano Arte Cultura è in vigore dal 2020.

Orchestra della Svizzera italiana (OSI)

Il contratto collettivo di lavoro per i musicisti dell'OSI è valido per il periodo 2018-2023, parallelamente alla durata della convenzione di finanziamento della SSR per le prestazioni dell'Orchestra della Svizzera italiana.

Rimane irrisolta la fondamentale questione del sostegno finanziario all'OSI da parte dei Comuni ticinesi, ritenuto che il Cantone si accolla l'80% dei contributi pubblici, mentre nelle altre realtà svizzere comparabili il contributo cantonale non supera il 60%.

Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana

Il Sindacato VPOD ha gestito l'applicazione del contratto collettivo di lavoro per il personale amministrativo della Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana - SUPSI (2018-2024).

Il mancato rispetto dell'art. 10 cpv. 2 della legge USI e SUPSI da parte della SUPSI nei regolamenti per assistenti, dottorandi, post-doc e ricercatori non consente ancora il ritiro dell'iniziativa popolare VPOD «Per un settore universitario ancorato al territorio e con condizioni adeguate» risalente al 2011.

Al 31.12.21 il personale assoggettato al CCL SUPSI era di 238 persone su 1'182, mentre quello

non assoggettato al CCL era di ben 944 persone (di cui 10 amministrativi).

Nessun dipendente del personale delle scuole affiliate alla SUPSI (Teatro Dimitri e Conservatorio SI) beneficia di un contratto collettivo di lavoro, il che viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI: dei 147 dipendenti 38 rientrano nella categoria che raggruppa il personale non accademico.

L'art. 25 del Regolamento della SUPSI per il personale non assoggettato dal Contratto collettivo di lavoro (membri di direzione, docenti e corpo intermedio, personale amministrativo e funzioni speciali fuori CCL) codifica unicamente un salario minimo, senza definire un salario massimo e senza definire importi percentuali o fissi per la crescita salariale in base al livello delle prestazioni del dipendente. Questo appare problematico per un ente pubblico e non rispetta quanto indicato nell'art. 10 Legge USI-SUPSI: si è infatti tenuti in questo ambito ad essere trasparenti nei meccanismi di crescita salariale e a garantire parità di trattamento salariale per medesime prestazioni dei collaboratori (o perlomeno a cercare di farlo).

L'erogazione degli aumenti annui SUPSI (concessione ed importo) è determinata da una valutazione annuale da parte del diretto superiore del dipendente: la proposta di aumento salariale viene sottoposta al direttore d'area e controllata dalla direzione generale (punto 5.2 della Direttiva sul personale).

L'AAQ nel *Rapporto del gruppo di esperti* (30 novembre 2020) indica che i colloqui di valorizzazione annuale del personale sono previsti dal sistema di garanzia di qualità della SUPSI, ma che *«la loro messa in atto sembra non ancora essere avvenuta completamente per quel che riguarda alcuni ambiti delle Scuole affiliate. Il gruppo di esperti ritiene questo aspetto un punto chiave.»* (pag. 34).

Inoltre il *Rapporto del gruppo di esperti* (30 novembre 2020) dell'AAQ ricorda che problemi di *«disparità e intrasparenza salariale»* sono stati evidenziati nel passato: essi si starebbero riducendo sia nel caso del personale tecnico amministrativo (inquadrate dal contratto collettivo di lavoro - CCL a partire dal 2019), sia in quello personale accademico, che non è inquadrato dal CCL (pag. 31). Il condizionale va usato, poiché sorprendentemente non esiste alcuna analisi delle carriere salariali di questo personale da parte della SUPSI, come indicato dalla Divisione della cultura e studi universitari nella sua lettera del 20 ottobre 2022 alla Commissione di controllo (pag. 12): *«Per il corpo accademico di SUPSI non è prevista una valutazione quadriennale dell'evoluzione salariale. Tale valutazione quadriennale a posteriori dell'evoluzione salariale dei collaboratori è prevista per i collaboratori assoggettati al CCL (Art. 24 cpv. 9 del CCL SUPSI). Non essendo ancora trascorso tale periodo nessun rapporto in merito è stato ancora allestito.»*

La fonte di queste informazioni, che evidenziano lo stato problematico delle condizioni di lavoro del personale SUPSI, è il capitolo 4.3 del Rapporto della Commissione di controllo su USI e SUPSI all'attenzione del Gran Consiglio sul messaggio 8166 del 22 giugno 2022 concernente il Resoconto sui contratti di prestazioni 2021 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana (USI), la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA).

È importante segnalare che nelle conclusioni (capitolo 6) del citato Rapporto del 30.1.2023 la Commissione parlamentare di controllo ha chiesto alla SUPSI di risolvere i quattro problemi seguenti: definizione di salari massimi e di criteri oggettivi per la crescita salariale come fatto da USI, valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale di tutti i collaboratori, introduzione del contratto collettivo di lavoro per i collaboratori tecnico-amministrativi delle scuole affiliate, allestimento di un confronto degli stipendi SUPSI rispetto alla media nazionale.

Università della Svizzera italiana

Il Sindacato VPOD ha gestito l'applicazione del contratto collettivo di lavoro per il personale amministrativo, bibliotecario, tecnico e ausiliario dell'Università della Svizzera italiana - USI (in vigore dal 2019).

Il mancato rispetto dell'art. 10 cpv. 2 della legge USI e SUPSI da parte dell'USI per quanto riguarda i regolamenti per assistenti, dottorandi, post-doc e ricercatori non consente ancora il ritiro dell'iniziativa popolare VPOD «Per un settore universitario ancorato al territorio e con condizioni adeguate» risalente al 2011.

Al 31.12.21 i collaboratori USI assoggettati al CCL USI erano 206 su 1321, mentre quelli non assoggettati al CCL USI ben 1115.

Inoltre in base alla statistica 2021 pubblicata dall'Ufficio federale di statistica nessuno dei 294 dipendenti (di cui 60 sono amministrativi, bibliotecari e tecnici) degli istituti affiliati all'USI (IRB, IOR, IRSOL, FTL) beneficia del CCL USI, cosa che chiaramente viola l'art. 10 cpv. 2 della Legge USI-SUPSI.

Nella seduta del 23.09.22 il Consiglio dell'Università ha adottato la prima versione del nuovo *Regolamento generale sulla remunerazione, le mansioni e i percorsi di carriera del personale accademico*. Questo Regolamento presenta una fotografia completa delle diverse classi del personale accademico (dai dottorandi ai professori ordinari) e definisce per ognuna di loro sia i minimi che i massimi salariali, come pure l'evoluzione degli stipendi in base alla carriera (scatti quadriennali, definiti sotto forma di un importo fisso o sotto forma di una percentuale fino al massimo della remunerazione annua), l'impegno didattico previsto in termini di crediti formativi e i supplementi assegnati per i diversi ruoli istituzionali assunti. Il documento, i cui risvolti per la comunità accademica vanno oltre i soli termini retributivi, è stato posto in consultazione presso le Facoltà e il Senato. Nel corso dell'anno accademico 2023/2024 sarà affinato e aggiornato per divenire parte integrante della politica salariale di USI, affiancando in questo modo il Contratto collettivo di lavoro previsto per i collaboratori amministrativi. Se abbiamo capito bene, l'intenzione dell'USI è di renderlo valido anche per gli istituti affiliati all'USI.

La Commissione parlamentare di controllo USI-SUPSI ha chiesto al Consiglio di Stato e all'USI, dopo questi passi importanti, di effettuare una valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale dei 1115 collaboratrici e collaboratori non assoggettati al CCL e dei 206 assoggettati al CCL, per rilevare l'esistenza di eventuali problematiche pregresse.

La fonte di queste informazioni, che evidenziano lo stato problematico delle condizioni di lavoro del personale USI, è il capitolo 3.4 del Rapporto della Commissione di controllo su USI e SUPSI all'attenzione del Gran Consiglio sul messaggio 8166 del 22 giugno 2022 concernente il Resoconto sui contratti di prestazioni 2021 tra il Cantone Ticino e l'Università della Svizzera italiana (USI), la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) e il Dipartimento formazione e apprendimento della SUPSI (DFA).

È importante segnalare che nelle conclusioni (capitolo 6) del citato Rapporto del 30.1.2023 la Commissione parlamentare di controllo ha chiesto all'USI di risolvere i quattro problemi seguenti: creazione del contratto collettivo di lavoro per il personale tecnico amministrativo degli enti affiliati, attuazione delle misure a favore della trasparenza delle carriere salariali, valutazione del posizionamento e dell'evoluzione salariale di tutti i collaboratori e infine allestimento di un quadro di confronto complessivo per i salari del corpo intermedio rispetto alla media svizzera.

Région Valais

Liste des CCT

- Hôpital du Valais (multisite) HVS: signataires HVS-SSP-SCIV-SYNA- ASI (depuis 2020)
- Hôpital Riviera-Chablais Vaud-Valais – HRC (intercantonal): signataires HRC-SSP-SCIV-SYNA-ASI
- Hydro Exploitation

Institutions sociales Institutions sociales

- CCT AVIEA-AVALTS-SSP pour les éducateurs-trices
- CCT AVIEA-AVALTS-SSP pour les maîtres-ses socio-professionnel-le-s

Etat du Valais

Reconnu par l'Etat du Valais comme partenaire social dès le 1^{er} janvier 2016, le SSP est encore peu implanté au sein de la fonction publique et parmi les enseignant-e-s, secteurs dans lesquels existe une situation de monopole de la FMEP, faîtière des associations professionnelles.

2019 – 2022 : les progressions salariales (annuités) ont été maintenues, sans indexation des salaires. Avec l'accroissement démographique du canton, certains secteurs manquent de personnel (école primaire et secondaire 1 notamment).

Communes : pas d'activité syndicale hormis quelques dossiers individuels

SECTEURS SUBVENTIONNÉS

HOSPITALIER

Hôpital du Valais (multisite) HVS

La CCT a été renouvelée en 2019 pour une durée de 3 ans. Pendant cette période, le temps d'habillement a été pris en compte, même si modestement. Les annuités ont été accordées chaque année, ainsi qu'une indexation des salaires de + 0,7% en 2021. Les négociations de 2022 pour 2023 se sont achevées par une indexation des salaires effectifs et de la grille salariale de 2.8%. Les annuités ont été maintenues.

En 2021, un projet de système salarial inédit, résultant d'un audit fondé sur des comparaisons sur l'ensemble du secteur de la santé en Suisse, et introduisant une composante de *salaire au*

mérite et des baisses de salaires notamment dans les fonctions peu qualifiées a suscité une montée aux barricades. Au terme d'une consultation du personnel portant sur plusieurs assemblées générales extraordinaires, ce système a été unanimement rejeté. La direction HVS a abandonné ce projet mais a introduit un nouveau système de classification des fonctions beaucoup plus détaillé qu'auparavant, qui se déploie graduellement et fait l'objet d'une vigilance particulière de la part du SSP.

Hôpital Riviera-Chablais Vaud-Valais – HRC (intercantonal)

L'hôpital Riviera-Chablais, intercantonal Vaud-Valais, a été inauguré sur son site de Rennaz en août 2019. Nouveau centre hospitalier, nouvelle CCT, assemblées du personnel très régulières, activité syndicale soutenue ; de nombreuses interventions auprès de la direction, du conseil d'établissement et des départements de la santé des deux cantons ont été nécessaires pour dénoncer un climat de travail délétère et négocier sur des questions de planification du travail, d'horaires, de problèmes liés à la fusion des hôpitaux antérieurs et autres revendications. En 2020, avec un déficit beaucoup plus important que prévu, une crise financière a éclaté et emporté avec elle le directeur du centre hospitalier, grâce à l'intervention de notre syndicat. Un rapport syndical aux deux ministres de tutelle a fait état de graves dysfonctionnements.

En 2022, le temps de vestiaire a été pris en compte et un congé paternité de 3 semaines (incluant les 2 semaines nouvellement acquises au niveau fédéral) a été introduit. Un pont AVS dès 58 ans est maintenant en vigueur. La grille salariale HRC est un objectif d'étape pour les hôpitaux régionaux vaudois qui ont des salaires inférieurs. Fin 2022, l'IPC négocié est de 1,8% pour les salaires effectifs et la grille salariale. Il tient compte de l'IPC du canton de Vaud et de celui du Valais.

EMS et CMS

En 2019, la faïtière des EMS, l'AVALEMS, a modifié ses statuts, en particulier la classification de plusieurs fonctions, sans aucune consultation, en l'absence de partenariat social. Le SSP a dénoncé le déclasserement des ASSC, ensuite maintenu dans sa classe d'origine, est intervenu auprès du département ainsi que dans les médias. Malheureusement, il n'a pas été possible d'obtenir le reclassement des aide-soignant-e-s et ASA, qui ont perdu une classe, pour les nouveaux engagements, dès le 1^{er} janvier 2020. Par ailleurs, l'AVALEMS a introduit une distinction, fondée sur des cahiers des charges distincts, entre infirmières HES et ES, les infirmières ES se retrouvant déclassées d'un niveau en comparaison des autres structures de soins (hôpital, CMS). Cette mesure fait l'objet de discussions actuellement. La polémique sur les classifications de fonctions a eu pour conséquence une rupture des discussions entre l'AVALEMS et les syndicats, discussions qui visaient à étudier l'introduction d'une CCT. En 2022, ces discussions ont repris avec pour objectif, une CCT sur les Soins de longue durée, réunissant EMS et CMS. Au niveau des salaires : les annuités ont été octroyées chaque année pendant la période concernée, avec une spécificité défavorable pour les temps partiels, qui ne reçoivent un échelon supplémentaire qu'une année sur deux si le taux d'activité est inférieur à 50%. En termes d'indexation, les EMS ont augmenté les salaires de 0,4% en 2019 et les CMS de 0,3% en 2020.

Le SSP est intervenu à plusieurs reprises auprès de directions d'EMS pour des problèmes individuels ou collectifs, notamment dans un dossier concernant la déduction sur les salaires des soignant-e-s de frais pour le nettoyage des vêtements de travail.

Participation aux mobilisations en faveur des personnels des soins à Berne, 31 octobre 2020, 30 octobre 2021, 26 novembre 2022 et en faveur de l'initiative «Pour des soins infirmiers forts».

Crise sanitaire

Dans l'ensemble du secteur santé, notre secrétariat est intervenu massivement pendant la crise sanitaire de début 2020 à fin 2021: soutiens individuels pour protéger les personnes vulnérables, les femmes enceintes, pour empêcher les employeurs de cumuler des «heures négatives», pour dénoncer les employeurs qui tentaient de faire travailler leurs salarié-e-s en quarantaine, etc. Nous avons dû pallier l'absence de directives suffisantes des autorités tant cantonales que fédérales. Pour rappel, c'est un organisme externe à l'OFSP – l'administration fédérale en charge de la santé – qui a dû intervenir, parfois très mal, pour dicter les mesures de protection du personnel. Ainsi, pendant de longs mois, Swissnoso était aux commandes du volet protection des personnels de santé. Les pratiques étaient très différentes selon les employeurs, ce qui a démontré un manque structurel pour la prise en charge d'un problème de santé publique collectif et le manque d'autorité des cantons. Avec certains employeurs, les discussions étaient possibles. Ainsi, entre 2020 et 2021, une taskforce a pu être établie avec la direction HVS et les échanges d'information ont bien fonctionné (pendant la même période, les échanges avec le département de la santé étaient rares et laborieux). Les discussions ont notamment porté sur les mesures de protection, le respect de la loi sur le travail, les heures supplémentaires et heures négatives (en cas d'interruption d'activité), les quarantaines et l'épuisement du personnel. D'autres employeurs étaient totalement fermés – HRC, les EMS: d'énormes tensions sont apparues car le personnel se sentait mis en danger.

SOCIAL

Négociée entre l'AVALTS (association valaisanne du travail social) et le SSP d'une part et l'AVIEA (désormais AVIP-association valaisanne des institutions en faveur des personnes en difficulté) de l'autre, une CCT unifiée pour toutes les institutions sociales tente de voir le jour avec pour objectifs d'harmoniser les conditions de travail de l'ensemble du personnel des institutions sociales et de supprimer les inégalités de traitement entre institutions et entre professions. Le document final n'a pour l'heure pas reçu l'aval du Conseil d'Etat pour des raisons liées au coût que représenterait la mise en œuvre de cette CCT. Les CCT existantes ne comportent aucun volet de négociation annuelle, pas de commission paritaire, et sont en réalité une référence pour les institutions, une grande partie d'entre elles n'étant pas signataires. Cette situation n'est pas satisfaisante et doit faire l'objet de nouvelles discussions.

Le SSP Valais et l'AVALTS s'efforcent de réunir le personnel de l'Enfance, s'appuyant également sur des démarches politiques visant à réduire les disparités entre structures communales et à introduire une CCT de branche. En 2021, une enquête sur les conditions de travail a été menée en collaboration avec la HES Travail social.

ECOLES DE MUSIQUE

Le SSP et les associations de professeurs de musique des écoles reconnues par l'Etat (Conservatoire cantonal, EJMA, AMO) sont liées par une convention de partenariat (pour le Conservatoire et l'EJMA) et ont pu développer leur collaboration avec l'association des écoles de musique du Valais (AEM-VS), notamment sur la question de l'uniformisation des statuts des 3 écoles reconnues, l'évolution des grilles salariales et les contrats de prévoyance.

Un travail important a été accompli afin de sensibiliser communes et élu-e-s à l'introduction, en 2012, de l'article 67a de la Constitution fédérale sur l'encouragement de la formation musicale. Les objectifs actuels visent à obtenir une augmentation du subventionnement cantonal et communal.

ENERGIE

En 2019, le contrat-type existant a été remplacé par une convention de travail, signée pour une période de 3 ans puis renouvelée en 2023 pour 3 ans. Des avancées ont pu être obtenues soit dans la CCT, soit dans le règlement d'entreprise discuté avec la commission du personnel, notamment l'augmentation des vacances pour le personnel de 60 ans et plus (de 33 à 35 jours), l'introduction d'une part de télétravail, la mise en place d'un audit pour le contrôle de l'égalité des salaires, un congé paternité de 10 jours (15 jours dès 2023), une nouvelle indemnité pour service de piquet.

Convention collective Hydro Exploitation SA

Augmentations salariales :

	Masse salariale (%)	Part fixe /générale	Part individuelle
2019	0.9	0.40	0.50
2020	0.9	0.45	0.45
2021	0.5	Prime Frs 500.-	0.50
2022	1.5	0.50	1.00

Région Vaud

Section Vaud-Etat

La section Vaud-Etat est devenue section Etat durant la période sous revue. Sa composition a donc changé et elle regroupe désormais tous les groupes dont les membres travaillent pour l'Etat de Vaud et/ou sont soumis à la Loi sur le Personnel de l'Etat (y compris l'Université et les Hautes Ecoles). Ce changement structurel est intervenu en 2021-2022 et permet d'avoir un fonctionnement plus fluide en regroupant les membres par employeur et en permettant à d'autres sections d'apparaître et de fonctionner selon le même modèle.

Grève féministe et mobilisations

Plusieurs campagnes syndicales importantes ont eu lieu durant ces quatre années. En premier lieu, la Grève féministe du 14 juin 2019 a été massivement suivie à l'Etat de Vaud avec au moins deux mille grévistes à l'Etat, issues de tous les secteurs (enseignement, CHUV, administration cantonale, musées, etc.). La section s'est fortement engagée en amont de cette grève, qui a aussi permis un recrutement important de nouvelles membres.

Après avoir obtenu en 2018-2019, par la grève et les manifestations, un report du plan qui devait gravement péjorer les conditions de retraite de la fonction publique (Caisse de pensions de l'Etat de Vaud), nous avons obtenu un nouveau report de ce plan en 2021 (jusqu'à 2024 au moins). À cette occasion, la section a mené un important travail de formation interne sur le sujet et s'est dotée d'un groupe militant formé et informé, prêt à mobiliser largement pour défendre le plan de prestations actuel.

Une longue lutte de plus de dix ans a également trouvé une issue favorable avec un relèvement des salaires les plus bas de la grille salariale de l'Etat. Si un tel relèvement était indispensable au vu des salaires trop bas de cette grille, c'est grâce à la mobilisation de nombreuses et nombreux collègues sur une longue période que cette augmentation a pu être obtenue.

Enfin, comme toutes les sections syndicales, la section Etat a souffert du confinement du printemps 2020 et a eu besoin de plusieurs mois pour retrouver un rythme et un fonctionnement

Augmentation des effectifs: Tous les groupes qui composent l'actuelle section Etat ont connu une augmentation de leurs effectifs, ce dont nous nous réjouissons vivement. Parmi ceux-ci, le groupe enseignement a connu une augmentation considérable de ses effectifs mais aussi de sa capacité de mobilisation, ce qui s'est vu de manière éclatante lors de la récente mobilisation sur l'indexation des salaires à la fin 2022 et au début de l'année en cours.

Salaires et retraite: Dans la période à venir, les questions salariales (le système salarial se caractérise par un blocage de nombreuses fonctions dans leurs positions actuelles), l'indexation et la défense des conditions de retraite (plan de recapitalisation de la CPEV jusqu'en 2052) tout comme les mobilisations féministes seront toujours au cœur des activités et mobilisations de la section.

Lutte contre le harcèlement: plusieurs plaintes pour harcèlement que nous avons soutenues nous ont conduit à demander un audit à l'Etat de Vaud. Cet audit a permis de vérifier le bien-fondé de nos critiques et la nécessité de réformer les procédures de lutte contre le harcèlement à l'Etat de Vaud. Il a également conduit à la démission de la présidente de l'instance chargée de lutter contre le harcèlement à l'Etat de Vaud (le groupe Impact). Les négociations sont en cours sur le nouveau dispositif.

EVAM

État de la section : dans le cadre de la réorganisation de la Région, le groupe EVAM devient une section. La section a immédiatement pu commencer à fonctionner grâce à la présence de plusieurs militant-e-s et d'une délégation syndicale active au sein de l'EVAM. Un conflit social occupe actuellement nos efforts et concernent la prise en charge des mineurs non accompagnés au sein des structures d'accueil et un audit commandé par le canton est en cours.

Conditions de travail: la CCT signée entre l'EVAM et le SSP a été renouvelée et a permis d'améliorer certaines classifications, notamment en travail social. Des modalités de reconnaissance de l'expérience à l'engagement ont été intégrées afin de mieux reconnaître les périodes consacrées à l'éducation des enfants.

Social

État de la section: dans le cadre de la réorganisation de la Région, le groupe Social est devenu une section. Rapidement dotée d'un comité de militant-e-s, la nouvelle section a participé activement à la mobilisation pour l'indexation au niveau cantonal, lancé une campagne de revalorisation des conditions de travail dans le secteur couvert par le CCT social parapublic et initié des initiatives comme les Assises en protection des mineurs, qui se concrétisent en 2023. La section est divisée en deux groupes, le groupe Institutions sociales et celui dédié au ARAS (regroupement des services sociaux et d'assurances sociales). Ce deuxième groupe n'est pas actif au niveau collectif, mais plusieurs négociations ont été déléguées par le personnel de différentes ARAS au SSP durant la période sous revue.

Conditions de travail: le SSP est signataire de la CCT du secteur social parapublic et siège au sein de la Commission paritaire professionnel qui veille à son application et adapte ses dispositions en fonction des sollicitations des employé-e-s et des institutions. Une campagne de revalorisation a été lancée en 2022 et sera concrétisée en 2023 par le biais d'Assises.

Enfance parapublique

Section nouvellement créée.

AVEM

Négociation de la CCT et mobilisation pour un collègue licencié.

Gardes forestiers-ières

État de la section: la section Gardes-forestiers est devenue la section Forestiers. La section a perdu un certain nombre de ses membres qui ont rejoint la toute nouvelle association vaudoise des métiers de la Forêt, qui est rattachée à SYNA, syndicat actif au niveau national dans les métiers de la forêt, essentiellement présents dans le secteur privé.

Conditions de travail: le SSP a co-signé avec SYNA la CCT Économie forestière, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Des démarches sont en cours auprès du SECO pour demander l'extension de la CCT en portée générale.

Santé parapublique

Un comité de section s'est réuni à raison d'environ 6 à 8 séances par année et de nombreuses assemblées générales intersyndicales ont rythmé ces quatre dernières années et la bataille lancée autour de l'augmentation des salaires du secteur de la santé parapublique dans le canton de Vaud. Les effectifs de la section se sont renforcés.

Après 10 ans de la convention collective de la santé parapublique vaudoise (EMS, hôpitaux régionaux, CMS, OSAD), les syndicats signataires, dont le SSP, ont lancé une lutte syndicale pour augmenter les salaires de toutes les fonctions de la CCT-San. Après des assises de la CCT en décembre 2018 et plus d'une année de lutte sur les lieux de travail (pétitions, actions, préavis de grève signé par plus de 2'000 personnes) nous avons gagné une première étape de revalorisation des salaires, qui a permis d'améliorer les salaires minimaux de toutes les fonctions de la CCT-San. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2020, le salaire minimum d'un-e soignant-e diplômé-e est passé de 5'052 CHF à 5'298 CHF, d'un-e ASSC de 4'012 à 4'603 CHF et d'un-e auxiliaire de soins de 3'748 à 4'231 CHF x 13. Depuis cette première étape essentielle, les négociations ont stagné et notre syndicat a peiné à mobiliser durant les années de pandémie et par la suite. Nous avons malgré tout sans cesse appelé à des mobilisations, parfois conjointement avec les collègues du CHUV, et avons organisé plusieurs manifestations et actions tout au

long de ces quatre années. Ces manifestations et actions visaient en particulier les salaires et les dotations, insuffisantes dans toutes les institutions du secteur.

Depuis 2021, nous avons obtenu chaque année des compléments salariaux pour certaines fonctions de la CCT, essentiellement des fonctions soignantes, mais sans faire aboutir le processus de reconnaissance des années d'expériences dans la nouvelle grille.

Dès le 1^{er} janvier 2023, le temps d'habillage est enfin reconnu comme temps de travail dans la CCT, grâce à quatre années de bataille du SSP pour introduire ce nouvel article.

Nous avons obtenu la modification de l'article sur les congés pour s'adapter à la nouvelle législation fédérale concernant les congés pour proches aidants et pour enfants gravement atteints dans leur santé. Les dispositions fédérales sont améliorées dans la CCT par un financement à 100% du salaire net dû par l'employeur. Les négociations sur l'introduction d'un nouvel article au sujet du congé paternité ont échoué en raison du refus d'une des quatre faitières patronales d'intégrer un meilleur congé (15 jours payé à 100%) que celui prévu dans la nouvelle loi fédérale.

Avenches

État de la section : la section Avenches regroupe un nombre faible de membres à la retraite ou près de la retraite, essentiellement en poste au Haras. Mais ses militants de longue date souhaitent la maintenir pour l'instant. La période sous revue a été marquée par quelques interventions et accompagnements individuels.

Lausanne

La section Lausanne du SSP Vaud s'est mobilisée sur de nombreux fronts ces quatre dernières années. La grève féministe du 14.06.2019 a été un moment syndical fort. La section a su mobiliser sur de nombreux secteurs de la Ville avec un taux de participation et de grévistes sans précédent. Le cahier des revendications du SSP-Lausanne a débouché sur quelques avancées et l'égalité reste un axe de travail d'actualité et de mobilisation pour la section dans la période à venir. La pandémie de Covid-19 a ensuite nécessité une mobilisation ferme et agile sur les conditions de travail. Imposition de nouvelles modalités de travail, non compensation d'heures, arbitraire dans certains services ou encore protection de la santé, la section Lausanne a dû agir sur différents niveaux pour améliorer les conditions du personnel et garantir ses droits. Notre mobilisation durant la pandémie a également permis l'ouverture de négociations et la finalisation d'un nouveau règlement sur le télétravail.

Au niveau des droits salariaux, une négociation sur le statut du personnel auxiliaire a débouché sur une amélioration de la grille salariale, notamment l'introduction d'un 13^e salaire, ainsi que de nouveaux droits comme les congés spéciaux. Enfin, depuis novembre 2019, la section Lausanne s'est investie dans la renégociation de la CCT de la Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise, toujours en cours. Pour finir, la section s'est également impliquée dans la négociation du nouveau règlement horaire des sapeurs-pompiers.

Lausanne retraité-e-s

Les activités de la section Lausanne retraité-e-s se passent pour la plupart dans le cadre de la Commission des retraité-e-s de la Région Vaud.

La Côte – Ouest Vaudois

État de la section: dans le cadre de la réorganisation de la Région Vaud, la Section Nyon devient Section la Côte. La section a connu une importante activité et une bonne visibilité durant

cette période, grâce à un comité réactif et à une forte activité sur le terrain, notamment dans le cadre d'un conflit social important contre la Municipalité de Nyon, ayant pour cadre le signalement de faits de harcèlement.

Conditions de travail: le comité est engagé durant la période sous revue dans la négociation du nouveau règlement du personnel communal nyonnais. Les travaux ont été finalisés en 2023. La Section a également validé durant la période sous revue l'entrée en vigueur le renouvellement de la CCT SEFA au 1^{er} janvier 2022.

Nord Vaudois

État de la section: dans le cadre de la réorganisation de la Région Vaud, la section Yverdon est devenue la Section Nord Vaudois. La section compte un comité de militant-e-s actifs-ives qui se sont, notamment, investis dans la négociation des conditions de travail du personnel.

Conditions de travail: le comité est engagé durant la période sous revue dans la négociation du nouveau Statut du personnel communal nyonnais. Les travaux ont été finalisés en 2023 pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Riviera – Est Vaudois

État de la section: dans le cadre de la réorganisation de la Région Vaud, les sections communales de la Riviera vaudoise (Vevey, Montreux) ont été regroupées dans une seule section, la Section Riviera. Les anciennes sections n'avaient pas d'activités militantes et la nouvelle section, toute neuve, n'a pas encore pu développer d'activité militante et un comité.

SSP-Etudiant-e-s

Section nouvellement créée.

Commissions du SSP Vaud (état au 1^{er} janvier 2023)

- Commissions femmes
- Commissions des retraité-e-s

CCT desquels le SSP Vaud est signataire

Communes

- CCT Commune de Morges (droit public)
- CCT SEFA (Section la Côte)

Institutions parapubliques/privées

- CCT du secteur social parapublic
- CCT de l'EVAM
- CCT AFIRO

Region Zentralschweiz

Sektionen

- Luzern
- Schwyz
- Zug
- Uri

Allgemeines

Personalwechsel Regionalsekretariat:

2019 Martin Wyss zu Viviane Hösli

2020 Flavio Steiger zu Amanda Probst

Aufstockung der Stellenprozenze von 100% auf 140%.

Frauenstreik 2019

Teilnahmezahlen

- Zug 700 Personen
- Schwyz 500 Personen
- Luzern 10'000 Personen

Gesamtarbeitsverträge

- Luzerner Theater
- vbl Verkehrsbetriebe ag
- Viva Luzern AG
- Luzerner Kantonsspital LUKS
- Luzerner Psychiatrien lups
- Zuger Kantonsspital

Kantone

2021: Gleichzeitige Einreichung einer Interpellation in den Kantonsparlamenten Zug, Schwyz und Luzern zur geplanten Änderung der Anstellungsbedingungen an der Hochschule Luzern.

Luzern

Belastungsumfrage beim kantonalen Personal und Lehrpersonen: 1'500 Lehrpersonen und 500 Angestellte der öffentlichen Verwaltung haben an der Befragung teilgenommen.

Trotz besserer Kantonsfinanzen gab es sehr geringe Lohnentwicklung bei Staats-, Stadt- und Lehrpersonal. Aufgrund von Rekrutierungsschwierigkeiten hat der Regierungsrat Luzern eine Revision des kantonalen Lohnsystems erarbeitet, welche die Erfahrungsstufen abschaffen und die obersten Löhne anpassen will. Der VPOD positioniert sich in der Vernehmlassung klar gegen dieses Vorhaben, da das neue Lohnsystem intransparenter wäre.

Zug

Der Regierungsrat kam Forderung des VPOD nach, die finanzielle Unterstützung für Kitas zu verlängern. Weiter beteiligte sich der VPOD am Referendum gegen die Steuersenkungen im

Kanton und engagierte sich stark. Leider wurden die Steuersenkungen bei der Volksabstimmung angenommen.

Der VPOD beteiligte sich in der Vernehmlassung und später in der Beratung zur Revision der Anstellungsbedingungen des kantonazugerischen Verwaltungspersonals und der Lehrpersonen. Gefordert wurden unter anderem transparente Funktionseinreichungen, mindestens fünf Wochen Ferien für das Verwaltungspersonal und die Lehrpersonen, mindestens 20 Wochen Mutterschaftsurlaub sowie eine Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs respektive eine Elternzeit, die Übernahme von Weiterbildungskosten und ein Lohnstufenmodell, das die Lohnentwicklung über alle Lohnstufen sicherstellt.

Schwyz

Zum Kantonalen Pensionskassengesetz sowie Personal- und Besoldungsgesetz haben wir umfangreiche Vernehmlassungsantworten verfasst. Leider wurden die Rentenkürzungen und Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen vom kantonalen Parlament angenommen.

Gemeinden

Luzern

In der Stadt Luzern hat sich der VPOD stark gemacht für eine Mitarbeitendenvertretung in den Verwaltungsräten der stadteigenen Betriebe. Angetrieben durch den entsprechenden Vorstoss im Stadtparlament fanden Gespräche mit dem Stadtrat statt und 2022 startete eine Dialoggruppe mit einer Vertretung des VPOD.

Auch wurde der vorgeburtliche Schwangerschaftsurlaub, eingerichtet von VPOD-Vorstandsmitglied Maria Pilotto, vom städtischen Parlament angenommen. Ein gleichlautender Vorstoss beim Kanton wurde abgelehnt.

Zug

In einem Rechtsfall mit mehreren Betroffenen wurden Pikettentschädigung für Gemeindegestellte erkämpft in der Höhe von Fr. 45'000.– Auf Antrag des VPOD im Grossen Gemeinderat Zug wurde den Stadtzuger Pflegenden aus dem Überschuss 2020 ein Corona-Bonus von insgesamt Fr. 150'000.– ausbezahlt.

Halböffentliche und private Institutionen

In der Aktionswoche «Gemeinsam mit dem Gesundheitspersonal» wurde neben Spalieraktionen vor Kantonsratssitzungen sowie Walks-of-Care die Petition «Umkleidezeit ist Arbeitszeit» lanciert.

Luzern

Durch das Engagement einer VPOD-Gruppe von Hebammen beim Luzerner Kantonsspital erreichten diese eine höhere Lohnklasse.

LUKS/lups: Im Zuge der Umwandlung des Luzerner Kantonsspitals (LUKS) und der Luzerner Psychiatrie (lups) in gemeinnützige Aktiengesellschaften konnte in den ausserparlamentarischen Verhandlungen die Ausarbeitung eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) erreicht werden. Dies stellte eine zentrale Forderung des VPOD und mit ihm der Personalverbände im Gesundheitswesen dar.

Bei der Urabstimmung im Spätherbst 2021 über den GAV in LUKS/lups haben die Mitarbeitenden mit überwältigender Mehrheit zugestimmt. Der GAV trat am 1.7.2022 in Kraft. Im November 2022 haben rund 200 Intensivpflegefachpersonen des Luzerner Kantonsspitals mit einer Protestaktion höhere Löhne gefordert.

Viva, grösster Anbieter von Langzeitpflege: 2020 1% indiv. Lohnerhöhungen, Einführung Solidaritätsbeitrag bei allen Mitarbeitenden; damit ist die Weiterführung des GAV langfristig gesichert.

Vbl: 2019 GAV-Verhandlungen: höhere Nacht- und Sonntagszulagen, einen Vaterschaftsurlaub und eine Erhöhung der Dienstaltersgeschenke. Einführung des Vollzugskostenbeitrags für Aufwände des VPOD. Immer stärkere Zusammenarbeit mit dem pvl.

Der Rücktritt des gesamten Verwaltungsrats der vbl im Zuge der Subventionsaffäre gab uns die Möglichkeit, endlich eine vom Personal der vbl gewählte Vertretung im Verwaltungsrat zu erlangen. Bisher erfolglos, aber das Postulat ist noch hängig.

LT: Der Stiftungsrat des Luzerner Theaters trat 2019 im Zuge einer Reorganisation auf die seit langer Zeit geforderten GAV-Neuverhandlungen ein. Die zähen Verhandlungen haben sich gelohnt. Das Personal hat 2022 dem neuen GAV in einer Urabstimmung zugestimmt.

Zug

Zuger Kantonsspital

Lohnentwicklung

2019: Lohnverhandlungen, erreicht wurden 1.3 Prozent Lohnerhöhung, wovon 0.975 Prozent in die Bruttolohnsumme gehen und 0.325 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen verwendet werden

2020 Weiterentwicklung GAV: Umkleidezeit neu Arbeitszeit, Erhöhung Entschädigung Pikettendienst von 3 auf 6 Franken, betrieblicher Mindestlohn von 4'000 Franken. Lohnverhandlung: individuell 0.6%

2021: Erfolgsbeteiligung Fr. 600.– pro Mitarbeitende:r, Coronaprämie Fr. 100.–/Monat seit Beginn der Pandemie

2022: 1.2 % (0.9 individuell / 0.3% strukturelle Bereinigung Lohnunterschiede)

Schwyz

Spital Einsiedeln

Unterstützung der Peko-Forderung nach GAV, 2021 Road to Strike Spital Schwyz, 2022 Road to Strike Spital Einsiedeln (nach Kündigung aller Assistenzärzt:innen), Umfrage Gesundheitsinstitutionen: Wunsch nach Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden.

Region Zürich

Ein Highlight der Berichtsperiode war der Frauenstreik 2019 im Zeichen der Gleichstellung mit der schweizweit grössten Demo in Zürich, an der über 100'000 Personen teilnahmen, mehrheitlich Frauen. Die Demo zwei Jahre später fiel mit rund 20'000 Teilnehmer:innen, ebenfalls mehrheitlich Frauen, zwar etwas kleiner aus, die Forderungen blieben gleich gross. Für die VPOD-Frauen stand das Thema Lohnungleichheit im Zentrum. Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen nahm seit Beginn der Pandemie nämlich zu.

2022 konnte der 1. Mai endlich wieder richtig zusammen gefeiert werden. An der Kundgebung beteiligten sich rund 12'000 Teilnehmer:innen. Der Gewerkschaftsbund des Kantons Zürich (GBKZ) fokussierte auf seine Initiative «Ein Lohn zum Leben».

In der Berichtsperiode setzte sich der VPOD Zürich auch kritisch mit der bisherigen Struktur des Regionalsekretariates auseinander. Die Region ist strukturell insbesondere durch starke Sektionen und eine schwache Region geprägt. Diskutiert wurden in diesem Zusammenhang eine gemeinsame Kommunikationspolitik, die Aufteilung von regionalen Aufgaben und Pflichten sowie eine Verbesserung der Beratungsorganisation. Michèle Dünki-Bättig und Yvonne Tremp lösten Gülizar Cestan im Regionalpräsidium ab.

Liste der Sektionen

- Zürich Kanton
- Zürich Lehrberufe
- Stadt und Institutionen
- Winterthur
- Zürich eidgenössisches Personal

Liste der GAV

- Allgemeine Baugenossenschaft Zürich (ABZ)
- Arbeiter-Siedlungs-Genossenschaft Zürich (ASIG)
- Asyl-Organisation Zürich (AOZ)
- BDWM Buspersonal
- Energie 360° AG Zürich
- Familienheimgenossenschaft Zürich (FGZ)
- Limmatbus AG
- Musikschule + Konservatorium Winterthur
- Offene Jugendarbeit Zürich (OJA)
- okay zürich, kantonale Kinder- und Jugendförderung
- Opernhaus Zürich
- Pestalozzi-Bibliothek Zürich (PBZ)
- Stiftung Altried
- Stiftung Behindertentransport Zürich (BTZ)
- Stiftung Kommunikationshilfen für Hörgeschädigte (pro-com)

- Stiftung Werk- und Wohnhaus zur Weid (WWW)
- Stiftung Zürcher Gemeinschaftszentren (ZGZ)
- Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime (zkj)
- Theater Winterthur
- VBZ, Betriebliche Vereinbarung zum Rahmen-GAV für den Kanton Zürich
- Rahmen-GAV für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich
- Wildnispark
- Zürcher Kunstgesellschaft (Kunsthaus Zürich)
- Zoo Zürich

ZH Kanton

Personal- und Lohnpolitik

Alle Jahre wieder präsentiert der Kanton Zürich einen Rechnungsabschluss mit hohen Gewinnen. Im April 2019 kommunizierte der Regierungsrat dann endlich, die längst überfällige fünfte Ferienwoche für die Kantonsangestellten ab dem Januar 2020 zu gewähren. Damit erfüllt er eine Forderung, die der VPOD seit langem gestellt hat. Aber nur teilweise: Es werden nur die 21- bis 49-Jährigen begünstigt.

Seit Jahren hinkt die Lohnentwicklung des kantonalen Personals hinterher. Und die Einstufungen entsprechen längst nicht mehr der heutigen Realität. Der VPOD hat deshalb im Juni 2020 eine Überprüfung des kantonalen Lohnsystems gefordert.

Was lange währt, wird endlich festgeschrieben: Der VPOD erhält 2021 als anerkannter Sozialpartner des Kantons Zürich Zugang zu den Angestellten. Der Kantonsrat genehmigte die entsprechende Änderung der Personalverordnung (PVO). Diese wurde nach dem Urteil des Verwaltungsgerichts nötig, das dem VPOD in dieser Sache Recht gegeben hat.

Der Zürcher Regierungsrat begnügte sich mit dem gesetzlichen Minimum und beschloss, lediglich zwei Wochen Vaterschaftsurlaub einzuführen. Das Recht auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat erhält nur ein Teil der Angestellten. Der VPOD ist enttäuscht über diese uneinheitliche und mutlose Umsetzung.

Der Zürcher Kantonsrat mit seiner bürgerlichen Mehrheit hat Ende August 2022 die parlamentarische Initiative von Michael Zeuglin (GLP) angenommen. Unter dem Deckmantel der «Modernisierung des Personalrechts» wurde die Pflicht zur Ansetzung einer Bewährungsfrist vor Kündigungen gestrichen und die maximale Abfindungshöhe heruntergesetzt. Somit wurde der Kündigungsschutz aufgeweicht.

Seit 2020 läuft im Kanton Zürich das Projekt Anstellungsbedingungen, in dessen Zuge das Personalgesetz mit den dazugehörigen Verordnungen überarbeitet werden soll. Die Inkraftsetzung der Änderungen ist auf Juli 2028 vorgesehen. Der VPOD hat zahlreiche Verbesserungen vorgeschlagen: Elternzeit, Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit, Gesamtvorsorge bei der BVK, Gesamtarbeitsvertragspflicht für verselbstständigte Betriebe sind einige Beispiele davon. Aktuell entscheidet der Kanton, welche Themen im Rahmen des Projektes diskutiert werden.

Im Verlauf des Projektes wird der VPOD als Sozialpartner regelmässig angehört und wir haben Einsitz im Projektausschuss.

5 Jahre sind 5 Jahre! Die Verwaltungskommission des Obergerichts Zürich hat dem VPOD und einer teilzeitangestellten Bezirksrichterin Recht gegeben: Fünf Jahre Berufserfahrung sind auch dann fünf Jahre, wenn die Richter:in Teilzeit arbeitet. Die bisherige Praxis war eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes nach Art. 8 Abs. 1 und 3 der Bundesverfassung. Ein Sieg für das VPOD-Mitglied, ihre Richterkolleg:innen und die Gleichstellung.

Pensionskasse BVK

Die Änderungen des Vorsorgereglements der BVK ab 2019 standen im Zeichen von Leistungsverbesserungen. Der Einsatz des VPOD für die Versicherten hat sich gelohnt. Die BVK setzt alle der vorgeschlagenen Verbesserungen bereits ab Anfang 2019 um. Der Deckungsgrad der BVK stieg per Ende 2019 auf 100,5 Prozent. Damit kam die Pensionskasse gegenüber dem Vorjahr wieder aus der Unterdeckung raus. Die Sparguthaben wurden ab Juli 2020 wieder mit 2 Prozent verzinst (bis dahin 1 Prozent).

Mitte Oktober 2020 hat die Pensionskasse BVK eine Reduktion des technischen Zinssatzes von 2% auf 1,75% bekanntgegeben. Für die Versicherten kommt es dadurch zu einer Kürzung des Umwandlungssatzes. Die BVK erreichte per Ende 2021 einen Deckungsgrad von 111,6 Prozent – der höchste Stand seit ihrer Privatisierung im Jahr 2014. Mitte April 2022 konnte der VPOD dann vermelden, dass ab Mitte Jahr die Sparguthaben in der BVK mit 2,2 Prozent verzinst werden.

Im Mai 2021 standen Erneuerungswahlen für den Stiftungsrat der Pensionskasse BVK an. Leider haben die zwei VPOD-Kollegen Stefan Giger und Guido Suter die Wiederwahl nicht geschafft. VPOD-Generalsekretär Stefan Giger hat im Gesundheitswesen (Wahlkreis 3) bei einer Wahlbeteiligung von 6,4% (!) die Wiederwahl um nur 66 Stimmen verpasste. Der VPOD bleibt aber mit Irene Willi (Wahlkreis 1, Schulen) im Stiftungsrat vertreten.

Gesundheitsbereich

Die Kampagne «Umkleiden ist Arbeitszeit!», welche 2018 lanciert wurde, stiess auf sehr grosses Echo – bei den Medien wie bei den Spitalangestellten. Der Kanton Zürich anerkennt die Umkleidezeit 2021: Umkleiden muss für kantonale Angestellte als Arbeitszeit angerechnet werden!

Weil sich das Amt für Wirtschaft und Arbeit AWA und die Arbeitsinspektorate im Kanton Zürich weiterhin weigern, die korrekte Erfassung der Arbeitszeit (inklusive Umkleidezeit) zu kontrollieren, hat der VPOD am 24. März 2021 eine Aufsichtsbeschwerde an das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco gerichtet. Zudem hat der VPOD beim Arbeitsinspektorat des Kantons Zürich gegen das USZ und gegen andere Spitäler Anzeige erstattet, da die Arbeitszeit nicht korrekt gemäss Arbeitsgesetz erfasst wird (undokumentierte Arbeitszeit).

Im Frühjahr 2021 fand vor dem Arbeitsgericht Bülach die Verhandlung zur Klage gegen das heute privatrechtlich als Aktiengesellschaft organisierte Spital Bülach statt. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu einem grossen Teil gutgeheissen. Sodann wollte das Spital dann doch verhandeln. Die Klagen für die rückwirkende Entschädigung der Umkleidezeit der letzten fünf Jahre, wie sie vom Arbeitsgericht Bülach gutgeheissen wurde, und die Entschädigung der Umkleidezeit aller Angestellten ab 2022 konnten somit aussergerichtlich geregelt werden.

Der VPOD akzeptiert das im Dezember 2021 erhaltene Urteil des Zürcher Verwaltungsgerichtes nicht, wonach das Universitätsspital USZ die Umkleidezeit der letzten Jahre nicht vergüten müsse. Er reichte Ende Januar 2022 Beschwerde beim Bundesgericht ein. Anfang November 2022 hat der VPOD das Urteil des Bundesgerichtes erhalten: Umkleiden ist Arbeitszeit, aber die rückwirkende Entschädigung sei nicht zwingend.

Im November 2022 forderte der VPOD das Kantonsspital Winterthur (KSW) mit einem Schreiben auf, die Arbeitszeit endlich rechtskonform zu erfassen. Und schon wenige Tage später durften wir einen Erfolg feiern: Für die Angestellten des KSW wird per April 2023 die Forderung des VPOD umgesetzt.

Seit 2012 betreibt die Integrierte Psychiatrie Winterthur ipw ein eigenes Triagezentrum. Aufgrund der hohen Anforderungen und anspruchsvollen Aufgaben ist der VPOD der Ansicht, dass die Einreihung in die Lohnklasse der Pflegefachpersonen im Triagezentrum zu tief ist. Darum ist er zusammen mit den Mitarbeitenden bei der ipw vorstellig geworden. Wir verlangten eine höhere Einreihung um zwei Lohnklassen. Im Frühling 2019 hat die ipw den Mitarbeitenden die Lohnklasse um eine Stufe erhöht.

Klatschen vom Balkon ist nett. Aber es braucht bessere Arbeitsbedingungen für das Gesundheitspersonal! Die Corona-Pandemie hat das nochmals deutlich gezeigt. Den Forderungen hat der VPOD während der Pandemie auf verschiedenen Ausdruck verliehen:

- offener Brief an die Regierung und an die Gesundheitsbetriebe im Kanton Zürich
- mehr als 500 Personen an einer Menschenkette vom Universitätsspital USZ zur Gesundheitsdirektion
- VPOD-Personal- und Protestversammlung am Zürcher Universitätsspital USZ
- Anfrage zum dramatischen Pflegeexit im Kantonsrat durch drei VPOD-Mitglieder und SP-Kantonsrät:innen
- u.v.m.

Seit Jahren warten Lehrpersonen am Zentrum für Ausbildungen im Gesundheitswesen (ZAG) auf Lohnnachzahlungen. Nach einer Verbandsklage hat der VPOD mit einer Musterklägerin die Lohnforderung eingereicht. Der Regierungsrat übte sich in Hinhaltetaktik. Aber der VPOD liess nicht locker: Mit einer Rechtsverweigerungsbeschwerde drohte der VPOD nötigenfalls das Verwaltungsgericht zu einer Entscheidung und dessen Durchsetzung zu zwingen. Kurz darauf hat der Regierungsrat entschieden und den Rekurs unseres Mitgliedes abgewiesen. Die zu tiefe Lohneinstufung der Lehrpersonen an der ZAG von 2009-2013 war aus Sicht des Regierungsrates rechtens. Das Gremium versteckt sich dabei hinter einer ausführlichen Argumentation, die zwar juristisch wasserdicht sein mag, aber letztlich kein gutes Licht auf den Regierungsrat als Arbeitgeber wirft.

Die vier kantonalen Kliniken USZ, KSW, PUK und ipw wollen sich aus dem Personalgesetz des Kantons Zürich verabschieden. Der VPOD nahm dagegen Stellung und forderte stattdessen Gesamtarbeitsverträge. Weil die Ausgestaltung der neuen Personalreglemente ohne Einbezug der Sozialpartner geschah, hat der VPOD beim Verwaltungsgericht eine Beschwerde eingereicht.

Trotz der Beschwerde entscheiden die Spitäler, Ende 2022 von dem neuen Reglement bereits Gebrauch zu machen und ihrem Personal nur 3% statt der vom Kanton gewährten 3,5% Teue-

rungsausgleich zu geben. Nicht nur im Hinblick auf den akuten Personalmangel unverständlich. Die Angestellten reagieren mit einem Protestbrief.

GAV

Der VPOD führt am Opernhaus Zürich zwei GAV (Technik und Admin+Vorstände). Die beiden VPOD-Gruppen funktionieren im Rahmen der Sitzungen der Personalvertretung sowie bei konkreten Anliegen gegenüber der Direktion gemeinsam.

Zentrale Themen der Jahre 2019 bis 2022 waren die Covid-19-Kurzarbeit und das Schutzkonzept, die Umsetzung des fachtechnischen Gutachtens «Heben und Tragen bei Auf- und Abbau von Bühnenbildern», eine Umfrage zu Machtmissbrauch, die Sicherstellung des vollen Teuerungsausgleich sowie eine Forderung zur Anhebung der Löhne.

Hochschulen

Seit Anfang 2020 organisieren sich die Angestellten der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK) zusammen mit dem VPOD. Die Unzufriedenheit mit der Führungskultur an der ZHdK ist verbreitet, was eine Umfrage im Frühling 2020 belegt. Rund 70% der Befragten finden, dass die Hochschulleitung die Anliegen der Angestellten nicht ernst nimmt, ihre Verantwortung nicht wahrnimmt und die Interessen der Angestellten nicht vertritt. Ziel der 2021 neu gegründeten VPOD@ZHdK-Gruppe ist es, längerfristig an der ZHdK die Partizipation zu erhöhen. Auch wurde der Austausch mit der Hochschulleitung intensiviert, wo einige Forderungen auch eingebracht werden konnten. So sah sich die Hochschule zum Beispiel Ende 2021 dazu gezwungen, eine unabhängige Beschwerdestelle einzurichten.

Im Rahmen der nationalen VPOD-Kampagne «Stable Jobs – Better Science» fanden auch Veranstaltungen in Zürich statt: An der ZHdK, der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaft (ZHAW) und der Universität Zürich. Es zeigt sich klar: Die Anstellungsbedingungen im Mittelbau sind stark verbesserungswürdig. Es braucht bessere Karriereöglichkeiten, mehr Dauerstellen und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit.

An der Universität Zürich (UZH) ist das Problem der befristeten Anstellungen besonders gross. Aber nicht nur das: Gratisarbeit ist an der Uni der Normalfall. Das zeigt die VPOD-Umfrage zu Mehrstunden beim akademischen Nachwuchs im 2021. Das Ergebnis ist alarmierend: 73.5% der Befragten leisten regelmässig Mehrstunden. Die Hälfte davon 10 oder mehr Stunden pro Woche. Die Ergebnisse zeigen klar: Es braucht dringend Verbesserungen der Anstellungsbedingungen des akademischen Nachwuchses. Im Gespräch mit der Universitätsleitung hat die Unigruppe des VPOD auf das Problem aufmerksam gemacht und mögliche Lösungen vorgeschlagen. Die Universitätsleitung hat die Informationen und Vorschläge aufgenommen und wird sich damit auseinandersetzen.

ZH Lehrberufe

Die Sektion Lehrberufe stand im Berichtszeitraum im Zeichen der Erneuerung und Konsolidierung von Projekten. Gruppenstrukturen wurden formell aufgeweicht und statt auf formelle Gremien wurde stärker auf niederschwellige Mitwirkungsmöglichkeiten gesetzt. Das Präsidium wurde verjüngt und die neuen Kommunikations- und Publikationsformen wie der Newsletter «10ni-Pause» etabliert. Organisatorisch stand die Sektion auch im Zeichen der Corona-Pandemie und der eingeschränkten Veranstaltungsmöglichkeiten.

Volksschule

Im Berichtszeitraum stand neben der Bewältigung der Corona-Krise im Schulfeld insbesondere der Abschluss langjähriger Kampagnen im Fokus.

Nach der verlorenen Lohnklage vor Bundesgericht kämpfte der VPOD drei Jahre auf politischem Weg für die Lohngleichheit der KiGa-Lehrpersonen weiter. Mit Erfolg: Dank dem Engagement der VPOD-Mitglieder und der Petition «Lohnklasse 19 für alle» konnten wir nach den erfolgreichen Lohnklagen in den 90er Jahren zum zweiten Mal eine Lohnerhöhung für die Zürcher Kindergartenlehrerinnen und -lehrer erwirken. Im Herbst 2022 hat Regierungs- und Kantonsrat beschlossen den Lohn der Kindergartenlehrpersonen an den der Primarlehrpersonen anzugleichen.

Der Berufsauftrag (nBa) bleibt auch Jahre nach seiner Einführung eines der heissesten Eisen in der Volksschule. 2022 hat die Bildungsdirektion den seit Jahren erwarteten Evaluationsbericht zum neuen Berufsauftrag veröffentlicht. Die Resultate bestätigen kaum überraschend unsere seit 2017 vorgebrachte Kritik. Nun sollen Verbesserungen umgesetzt werden, welche Verbesserungen hat das Volksschulamt im Berichtszeitraum noch nicht verraten. Die Sektion Lehrberufe hat aber konkrete Verbesserungsvorschläge bei der Bildungsdirektion eingereicht und gefordert, dass die bekannten Missstände beim Berufsauftrag schnell behoben werden. Konkrete Vorschläge erwarten wir 2023.

Seit Start des Projekts Tagesschule 2025 hat der VPOD-Lehrberufe gemeinsam mit den Kolleg:innen aus der Betreuung das Projekt kritisch begleitet und unzählige Mitgliederversammlungen durchgeführt. 2022 hat die Stadt Zürich per Volksabstimmung entschieden, flächendeckend Tagesschulen einzuführen. Für ein «JA zu Qualität in der Tagesschule» lancierte der VPOD die Variantenabstimmung. Bei der Abstimmung zur Tagesschule im Herbst 22 sind dann die Stadtzürcher Stimmbürger:innen der VPOD-Parole in allen Punkten gefolgt: Die Sparvariante des Stadtrates wurde abgelehnt und dafür die Gemeinderatsvariante angenommen. Dieses deutliche Resultat setzt nun den rechtlichen Rahmen für den weiteren Kampf um bessere Anstellungs- und Arbeitsbedingungen bei der Umsetzung der Tagesschule.

Mittelschule und Berufsschule

Das Projekt Kompetenzzentren, das die Umstrukturierung und Zusammenlegung einiger Berufsschulen beinhaltet, wurde im Sommer 2021 mit der Verabschiedung eines Sozialplans abgeschlossen. Der VPOD setzte sich erfolgreich dafür ein, dass der Beitrag für berufliche Weiterbildungen auf Fr. 5'000.– erhöht wurde. Auch an der EB kam es 2020 erneut zu Umstrukturierungen und Entlassungen. Dies waren jedoch der Endpunkt einer Serie von Umstrukturierungen und Entlassungen, die massgeblich auf die Verabschiedung des eidgenössischen Weiterbildungsgesetzes zurückzuführen ist.

Hochschulen und Musikschulen

Der VPOD beteiligte sich aktiv an den Debatten rund ums neue Musikschulgesetz, das zum 1.1.23 in Kraft getreten ist. Der VPOD setzte sich dafür ein, dass die Arbeits- und Anstellungsbedingungen an Zürcher Musikschulen vereinheitlicht und verbessert werden. Inzwischen sieht der Kanton eine Akkreditierung von Musikschulen vor. Der VPOD hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass das Vorhandensein eines Anstellungsreglements eine Voraussetzung für die Akkreditierung einer Musikschule ist. Auch im Hochschulbereich konnten gewerkschaftli-

che Aktivitäten verstärkt werden. An der ZHdK wurde eine neue Betriebsgruppe gegründet. Die Gruppe VPOD@ZHdK trifft sich seit 2020 regelmässig und koordiniert betriebliche Forderungen und gewerkschaftliche Aktivitäten.

ZH Gemeinden

Zürich

Die Anzahl der städtischen Mitarbeitenden ist auf 30'000 gestiegen. Sie leisten in über 1000 Berufen den Service public für die Bevölkerung. Zudem schliesst der Zürcher Stadtrat Leistungsvereinbarungen mit privaten Institutionen ab. Sie sind zeitlich befristet und unterliegen der öffentlichen Ausschreibungsgesetzgebung.

Die Auswirkungen der Massnahmen während der Pandemie waren unterschiedlich. Das VPOD-Sekretariat hat das Gesundheitspersonal bei der Organisation des kollektiven Engagements unterstützt und Verhandlungen mit dem Stadtrat initiiert. Wir konnten bei den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) durchsetzen, dass ausfallende Arbeitseinsätze nicht zulasten der Mitarbeitenden «verrechnet» wurden und dass der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden die höchste Priorität einzunehmen hat.

Grundsätzlich haben wir vom Stadtrat gefordert, eine politische Entscheidung bzgl. des Themas «Annahmeverzug des Arbeitgebers» während des Lockdowns zu treffen. Konkret haben wir versucht zu verhindern, dass die Mitarbeitenden ihre Mehrstunden und Ferien zwangskompensieren mussten. Juristisch gesehen darf die Arbeitgeberin in einem Pandemiefall bzw. im Fall von höherer Gewalt die Mitarbeitenden zwingen, ihre Mehrzeiten abzubauen. Die rechtliche Ausgangslage war uns bewusst, und deshalb haben wir eine politische Entscheidung des Stadtrates gefordert. Der Stadtrat war jedoch nicht bereit, darüber zu diskutieren bzw. zu verhandeln und er hat sich hinter den juristischen Argumenten versteckt. Der Gesamtstadtrat hat also entschieden, dass die Fehlstunden aufgrund der Pandemie in erster Linie von den Mitarbeitenden getragen werden müssen. Die Mitarbeitenden müssen ihre Mehrstunden zwangskompensieren. Immerhin konnten wir eine klare und einheitliche Regelung bzgl. der Zwangskompensation verabschieden, insbesondere, dass keine Minusstunden entstehen dürfen.

Eine bessere Ausgangslage bei diesem Thema hatten wir bei den folgenden städtischen Betrieben: ERZ, EWZ und der Wasserversorgung. Diese drei Betriebe sind nicht nur dem Personalrecht unterstellt, sondern auch dem Arbeitsgesetz. Das Arbeitsgesetz verbietet die Zwangskompensation von Überzeit. Mit der korrekten Anwendung des Arbeitsgesetzes gäbe es eine Teil-Verbesserung, die Überstunden könnten weiterhin zwangskompensiert werden, aber die Überzeit-Stunden nicht. Dazu haben wir mit den drei involvierten Direktoren Kontakt aufgenommen. Ihre Reaktion war sehr enttäuschend, sie waren nicht dazu bereit, etwas zu ändern. Wir haben jedoch nicht lockergelassen und zuerst die juristische Situation genau abgeklärt: Wir bekamen die Bestätigung, dass das Arbeitsgesetz angewendet werden muss. In einem nächsten Schritt mussten wir die drei Betriebe zwingen, die «Überzeit gemäss Arbeitsgesetz» in den Stundenrapporten klar auszuweisen. Sobald das erreicht wurde, konnten wir die lückenlose Umsetzung des Arbeitsgesetzes einfordern.

Bei der Revision des städtischen Lohnsystems konnte die Delegation des VPOD einige Verbes-

serungen erreichen: Der Mindestlohn ist auf Fr. 4'200.– gestiegen – 300 Mitarbeitende verdienen seither mehr – auch langjährige Mitarbeitende haben wieder Anspruch auf individuelle Lohnerhöhungen und die Entscheide der Vorgesetzten sind rekursfähig. Im Personalrecht ist weiterhin der «automatische» Teuerungsausgleich vorgesehen – die Lohnschere zwischen tiefstem und höchstem Lohn beträgt den Faktor 4,5.

Die Umkleidezeit war in der Stadt Zürich nicht nur im Gesundheitsbereich, sondern gesamtstädtisch ein grosses Thema. Während in einigen Dienstabteilungen die Umkleidezeit angerechnet wurde, mussten sich die Angestellten der Stadtspitäler und der städtischen Pflegezentren ausserhalb der Umkleidezeit umziehen. Anfangs 2021 entschied der Stadtrat, dass die Umkleidezeit mit einer Zeitgutschrift oder aus sachlichen Gründen mit einer fixen Geldpauschale angerechnet werden sollte. Die konkrete Umsetzung und die Wahl des Modells erfolgte auf der Ebene der Dienstabteilung. Dass sich ausgerechnet das Gesundheitsdepartement für die monatliche Pauschale von Fr. 60.– aussprach, sorgte bei den Mitarbeitenden für Unmut. Der VPOD wehrte sich gegen den Entscheid, da der Betrag in keiner Weise die benötigte Umkleidezeit abbildet und im Vergleich zu anderen Dienstabteilungen eine klare Benachteiligung darstellt.

Trotz anhaltend angespannter Lage und Personalmangel auch im Stadtspital gab es 2022 ein paar erfreuliche Veränderungen. Im August informierte das GUD, dass insgesamt rund 70% der Mitarbeiter:innen höher eingestuft werden. Leider wurden Berufe, die sowieso schon vergleichsweise tief eingestuft sind wie die Lagerungspfleger:innen und Pflegeassistent:innen nicht berücksichtigt. Der VPOD konnte eine Pflegeassistentin, die sich gegen diesen Entscheid wehren wollte, dabei unterstützen, den Rechtsweg zu beschreiten. Die geplante Ausgliederung (Überführung in eine öffentlich-rechtliche Anstalt) des Stadtspitals wird uns vor allem in der nächsten Berichtsperiode beschäftigen.

ERZ hat auch in den letzten vier Jahren turbulenten Zeiten erlebt. Nach dem Skandal um den ehemaligen Direktor hat bei ERZ, unter der Führung des neuen Direktors und mit der kräftigen Unterstützung des Stadtrates Wolff, ein Angriff auf verschiedene für die Arbeitnehmenden vorteilhafte Nebenarbeitsbedingungen und betriebliche Praxen stattgefunden. Wir konnten uns teilweise wehren, gewisse für das Personal vorteilhafte Bedingungen wurden jedoch abgebaut oder verschlechtert. Besonders schwierig war die Teilschliessung der ERZ-Werkstattbetriebe. Für die betroffenen Mitarbeitenden konnten gute Anschlusslösungen und ein guter Sozialplan gefunden bzw. verhandelt werden. Trotzdem bleibt diese Teilschliessung ein grosser Fehler seitens ERZ und vor allem des Stadtrats. Sowohl auf betriebswirtschaftlicher wie auch auf sozialer Ebene war diese Teilschliessung ein Fehler und eine Schandtat von Stadtrat Wolff, welcher sich als neoliberaler und arbeitnehmendenfeindlicher Stadtrat entpuppte. Auch bei der Revision der Betrieblichen Vereinbarung zum Rahmen-GAV für den Nahverkehr im Kanton Zürich konnte die Delegation des VPOD Verbesserungen durchsetzen. Als ein erster, kleiner Schritt in Richtung «Arbeitszeitverkürzung». Die Hypothek der mangelnden Anerkennung des Rahmen-GAV durch den Regierungsrat des Kantons Zürich ist geblieben.

Pensionskasse der Stadt Zürich PKZH

Die PKZH hat auch in den letzten vier Jahren eine sehr gute Arbeit geleistet. Die Versicherten können weiterhin auf eine sehr stabile und erfolgreiche Pensionskasse zählen. Bis im Jahr 2022 war die Performance bzw. die Rendite überdurchschnittlich gut. Das Jahr 2022 war, wie für alle Pensionskassen der Schweiz, von negativen Renditen geprägt. Trotzdem, dank seiner finanziell nachhaltigen Verzinsungspolitik wurde in der gesamten Berichtsperiode eine jährliche Verzinsung der Alterskapitalien garantiert, welche klar über dem BVG-Mindestzins lag. Bezüglich der technischen Parameter wurde im Jahr 2022 eine Senkung der Umwandlungssätze ab Januar 2023 beschlossen. Damit bezweckt sie eine nachhaltige Sicherung der Pensionskassenleistungen für die kommenden Jahre und vollzieht die zweite Etappe der im Jahr 2018 angekündigten Sicherung des Leistungsziels. Diese Massnahme wird jedoch mittels einer ausserordentlichen Zusatzverzinsung vollständig kompensiert. Dies wird aus den Rückstellungen der PKZH bezahlt. Man sieht es also einmal mehr, wie vorausschauend und gut die PKZH arbeitet. Die Versicherten können trotz Senkung des Umwandlungssatzes auch künftig mit einer Rente von 60% des zuletzt versicherten Lohnes im Alter 65 rechnen. Versicherte müssen also keine tiefen Renten fürchten. Vorzeitige Alterspensionierungen 2022 waren somit aufgrund der bevorstehenden Umwandlungssatzsenkung nicht notwendig. Auf die bereits laufenden Renten hat die Umwandlungssatzsenkung keinerlei Einfluss.

Zuletzt ist noch zu erwähnen, dass im Jahr 2022 die Gesamterneuerungswahlen des Stiftungsrates stattgefunden haben. Die fünf VPOD-Kandidat:innen wurden alle gewählt. Der VPOD bleibt weiterhin die grösste, aktivste und kompetenteste Vertretung der Versicherten im Stiftungsrat. Für unsere Gewerkschaft ist sehr wichtig, keine Vertreter:innen zu verlieren, nur so können wir die Entscheidungen des Stiftungsrates tatsächlich mitbestimmen und die Anliegen der Arbeitnehmenden bestmöglich vertreten. Es wäre sehr bedenklich und besorgniserregend, wenn VPOD-Kandidat:innen nicht gewählt würden, zum Glück ist dies bei der PKZH nicht der Fall. Das zeigt einmal mehr wie gut die Sektion Stadt und Institutionen sowie die amtierenden VPOD-Stiftungsrät:innen arbeiten.

Tagesschule 2025

Während der zweiten Pilotphase (2018-2022) entschied der Stadtrat ab dem Schuljahr 2023/24 flächendeckend Tagesschulen einzuführen, ohne auf die Forderungen des Schulpersonals bezüglich der Ausgestaltung der Tagesschulen, insbesondere der schulischen Betreuung, einzugehen. In der Folge gelang es dem VPOD, die Bevölkerung und den Gemeinderat mit einem breit abgestützten und wirksamen «Betreuungsalarm» für das Thema Betreuungsqualität zu sensibilisieren. Mit einem erfolgreichen Abstimmungskampf für jene Tagesschul-Variante, die ein echtes Zusammenwirken von Bildung und Betreuung ermöglichen soll, machte sich der VPOD für Tagesschulen mit Qualität stark. Dazu braucht es einen fachlich begründeten Betreuungsschlüssel mit einem entsprechenden Qualifikationsmix und Ressourcen für die Zusammenarbeit und Vernetzung im Lebensraum Schule. Dies legte der VPOD auch im Rahmen der Vernehmlassung zu den Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über die Tagesschule dar, die in den letzten Tagen des Jahres 2022 durchgeführt wurde.

Winterthur

Nach wie vor sind die politischen Diskussionen um finanzielle Mittel für das Personal ein heisses Thema. Der Gesamtstadtrat sowie das Parlament haben in den letzten vier Jahren zu wenig Ressourcen für die Arbeitnehmenden eingesetzt. Die Stadtverwaltung befindet sich heute deshalb in einer prekären Situation, in vielen Bereichen herrscht Personalmangel (Pflege, Nahverkehr, usw.) und das Lohnniveau ist tiefer als bei anderen Verwaltungen und Betrieben. Punktuell und in einzelnen Betrieben konnten wir, dank vieler und aktiver VPOD-Betriebs- und Berufsgruppen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen erzielen.

Die Pandemie hat die allgemeine prekäre Situation verschärft. Auch in Winterthur haben wir den Stadtrat aufgefordert, eine politische Entscheidung bzgl. des Themas «Annahmeverzug des Arbeitgebers» während des Lockdowns zu treffen. Konkret versuchten wir zu verhindern, dass die Mitarbeitenden ihre Mehrstunden und Ferien zwangskompensieren mussten. Juristisch gesehen darf die Arbeitgeberin in einem Pandemiefall bzw. im Fall von höherer Gewalt die Mitarbeitenden zwingen, ihre Mehrzeiten zwangsläufig abzubauen. Die rechtliche Ausgangslage war uns bewusst, und deshalb haben wir eine politische Entscheidung des Stadtrates gefordert. Der Stadtrat war jedoch nicht bereit darüber zu diskutieren bzw. zu verhandeln, und er hat sich hinter den juristischen Argumenten versteckt. Der Gesamtstadtrat hat entschieden, dass die Fehlstunden aufgrund der Pandemie in erster Linie von den Mitarbeitenden getragen werden müssen. Die Mitarbeitenden müssen ihre Mehrstunden zwangskompensieren. Immerhin konnten wir eine klare und einheitliche Regelung bzgl. der Zwangskompensation verabschieden, insbesondere dass keine Minusstunden entstehen dürfen. Eine bessere Ausgangslage bei diesem Thema hatten wir beim Stadtwerk. Dieser Betrieb ist nicht nur dem Personalstatut unterstellt, sondern auch dem Arbeitsgesetz. Das Arbeitsgesetz verbietet die Zwangskompensation von Überzeit. Mit der korrekten Anwendung des Arbeitsgesetzes gäbe es eine Teil-Verbesserung, die Überstunden könnten weiterhin zwangskompensiert werden, nicht aber die Überzeit-Stunden der Stadtwerk-Arbeitnehmenden.

Ein grosses und leidiges Thema für Winterthur war auch in den letzten Jahren das Finanzierungsproblem der städtischen Pensionskasse. Die bürgerliche Parlamentsmehrheit sowie ein sehr schwacher Stadtrat haben in den letzten Jahren, statt endlich für eine Ausfinanzierung und somit für die Stabilität der PK zu sorgen, jegliche Versuche abgeschmettert. Profilierungen, ideologischer Unfug und Inkompetenz der Politiker:innen haben dazu geführt, dass die PK weiterhin auf sehr wackligen Beinen steht. Das Jahr 2023 wird für die PK von entscheidender Bedeutung sein, ein entsprechender Kreditantrag wird dem Parlament eingereicht; danach wird die Bevölkerung im Rahmen einer Volksabstimmung befragt. Der VPOD ist diesbezüglich sehr aktiv, und wir werden weiterhin – seit Jahren sind wir die einzige Kraft, welche sich für die Rettung der PK einsetzt – für eine solide und finanziell nachhaltige berufliche Vorsorge für die städtischen Arbeitnehmenden kämpfen.

Zuletzt ist noch zu erwähnen, dass im Berichtszeitraum ein neuer Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Das Theater Winterthur wurde ausgelagert und in eine Aktiengesellschaft umwandelt. Im Sommer 2020, nach monatelangen Verhandlungen, haben wir einen GAV für das gesamte Theaterpersonal abgeschlossen. Der GAV kann als Verbesserung bezeichnet werden. Neben der Übernahme der Bestimmungen aus dem Personalstatut der Stadt Winterthur (wie vor der Auslagerung) konnten wir verschiedene Regelungen aus dem Arbeitsge-

setzung einführen, welche einige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen mit sich gezogen haben. Der neue GAV wurde im August 2020 einstimmig von den Arbeitnehmenden angenommen.

ZH private/halböffentliche

Aktive VPOD-Gruppen und -Mitglieder setzen sich in ihren Betrieben für gewerkschaftliche Forderungen ein und gewährleisten die basisdemokratische Entscheidungsfindung innerhalb des VPOD, sei es in der Soziokultur, in der Kinderbetreuung oder in den Kulturbetrieben. 2019 standen die Vorbereitungen für den Frauen*streik, der Streiktag selbst mit verschiedenen betrieblichen Aktionen und das Weiterverfolgen der Themen und Forderungen auf betrieblicher Ebene im Zentrum.

Die Jahre 2020 und 2021 waren in den privaten und halböffentlichen Betrieben geprägt von den Herausforderungen rund um Corona. Während in den systemrelevanten Betrieben, wie in der Kinderbetreuung, bei der Spitex oder in den Institutionen im Sozialbereich, der Gesundheitsschutz der Angestellten, die Aufrechterhaltung des Betriebes und die Organisation privater Betreuungsaufgaben im Zentrum standen, setzte sich der VPOD in den von (Teil-)Schliessungen betroffenen Betrieben unter anderem für die volle Lohnfortzahlung ein – insbesondere in GAV-Betrieben war er damit erfolgreich. Wie auch bei der öffentlichen Hand musste der VPOD vielerorts bezüglich Annahmeverzugs des Arbeitgebers intervenieren und leistete viel Informationsarbeit rund um die Massnahmen und Leistungen, die bekanntlich fortlaufend angepasst wurden.

2022 rückten wieder verstärkt betriebliche Themen in den Fokus, die während der zwei durch die Pandemie geprägten Jahre teilweise zurückgestellt worden waren. Im Berichtszeitraum wurden keine neuen Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Jedoch gab es neben kleineren, meist den Vaterschaftsurlaub betreffenden Anpassungen, eine umfangreiche GAV-Revision beim Wildnispark 2021 und bei den Zürcher Kinder- und Jugendheimen 2022. In mehreren GAV-Betrieben fanden zudem Vorgespräche für GAV-Verhandlungen im Jahr 2023 statt.

Vorschulische Kinderbetreuung

In der vorschulischen Kinderbetreuung lancierten der VPOD und die trotzphase 2019 die Petition «Weil Kinder mehr Zeit brauchen» mit der Forderung, dass die Regelung der Arbeitsbedingungen zu einer Bewilligungsvoraussetzung werden. Im Herbst 2020 unterstützte der VPOD die Organisation, Mobilisierung und Durchführung der Demonstration «Kinderbetreuung an Limit», welche den Fokus auf die Arbeitsbedingungen in der vorschulischen und schulischen Kinderbetreuung richtete, aber auch auf die in den Kinder- und Jugendheimen. Da in diesem Bereich viel Aufbauarbeit zu leisten ist, beschloss der Sektionsvorstand die Schaffung einer Organizing-Stelle für die Bereiche Kinderbetreuung und Gesundheit. Per 2021 konnte die Stelle besetzt werden. Ebenfalls 2021 verkündete die Stadt Zürich die Absicht, dem quantitativen Ausbau der vorschulischen Kinderbetreuung einen Qualitätsausbau folgen zu lassen. Dass ein solcher nur mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen einhergehen kann, hatte der VPOD bereits in der Vergangenheit mehrfach zum Ausdruck gebracht. 2022 verständigten sich die Stadt Zürich, ein Ausschuss von Trägerschaften (Kita-Dialog) und der VPOD auf ein Massnahmenpaket, welches auch die Aufnahme von Gesprächen über einen Gesamtarbeitsvertrag beinhaltet.

Region Luftverkehr

Für den Luftverkehr stand das Jahr 2022 für den kämpferischen Weg, die Covid-Krise und damit verbundene Krisenmassnahmen bei den Arbeitsbedingungen hinter uns zu lassen. Symbolisch für das Jahr war der Kampf der Swissport-Mitarbeitenden. Sie forderten die Rückkehr zu den Arbeitsbedingungen vor der Krise, was auch bedeutet, dass ein Teuerungsausgleich bezahlt werden sollte.

Wie erwartet lösten Unternehmen ihre Krisenmassnahmen nur widerwillig auf. Bei Swissport kam es zu einem handfesten Arbeitskonflikt. Hunderte Mitarbeitende führten im Rahmen der Verhandlungen einen Protestbesuch beim Management durch und drohten mit Streik, falls ihre Forderungen nicht erfüllt werden.

Gemeinsam mit den Mitarbeitenden hat der VPOD Luftverkehr ein starkes Zeichen gesetzt und die Verhandlungen bei Swissport erfolgreich zum Abschluss gebracht. Die Arbeitsbedingungen vor der Krise wurden zurückerstritten und es konnte eine Lohnerhöhung von 4% erreicht werden. Weiter gilt im neuen GAV nun ein automatischer Teuerungsausgleich.

Der Erfolg bei Swissport hatte Signalwirkung. Auch die Swiss beendete ihre Krisenmassnahmen vorzeitig und dort konnten wir ebenso umfassende Lohnerhöhungen und Einmalzahlungen durchsetzen.

Auch bei unseren anderen GAV-Unternehmen führten wir erfolgreiche Lohnverhandlungen:

Unternehmen	Lohnerhöhung
Gate Gourmet	3,5%
SR-Technics	3%
Swissport Basel	3%
Cargologic	3,2%
Swiss	4,3%
ISS & Vebege	3%

Trotz den gewerkschaftlichen Erfolgen war das Jahr 2022 für den VPOD Luftverkehr auch von Herausforderungen geprägt. Die Mitarbeitenden in der Branche sind aufgrund des raschen Anstieges der Flugbewegungen und gleichzeitigen Personalmangels einer enormen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Dies führte dazu, dass viele Mitarbeitende belastungsbedingt ausgefallen sind oder den Beruf wechselten, während gleichzeitig nicht genügend neue Mitarbeitende gefunden werden konnten.

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage konnten wir die Mitgliederzahl stabil halten. Nun aber müssen wir Wege finden, wie wir dazu beitragen können, dass die Arbeitsbedingungen im Luftverkehr wieder so sind, dass man gerne zur Arbeit geht und gut davon leben kann.

Ein Weg dahin soll sein, dass wir versuchen Minimalstandards bei den Arbeitsbedingungen am Flughafen Zürich zu etablieren. Dies ist neben der Verbesserung der bestehenden Gesamtarbeitsverträge eine Kernaufgabe für die Zukunft.

Section du trafic aérien

Évolution des conditions de travail

Easyjet, valables jusqu'au 31.12.2024

Salaire	7% sur le fixe et 4,5% part variable
2 ^e pilier	Part fixe mieux couverte
Flexibilité	Si la fin de service chevauche sur un jour de repos
Vacances	1 jour de plus dès 14 ans d'ancienneté
Primes	4'000 cabine et 4'500 chefs + dépassement de l'inflation de + de 3%, une prime supplémentaire Amélioration des primes uniformes, langues pratiquées, postes à Responsabilité
Mobilisations	Manifestation, pétitions, médias, Tribunal de conciliation (CRCT)
Conclusion d'une « CCT de crise »	afin de limiter les pertes d'emplois.

Swissport

Salaire	Diminutions importantes des salaires depuis 2021
Horaire	Passage de 40h par semaine à 41h15
2 ^e pilier	Passage de 2/3 employeurs à 50%
Flexibilité	Plus de flexibilité pour l'heure du début et de la fin de travail journalier
Vacances	Perte d'une semaine dès l'âge de 50 ans
Prime	Prime en cas de dépassement de résultats financiers
Mobilisations	Nombreuses mobilisations durant 2021

Dnata

Salaire, Horaire, 2 ^e pilier, Flexibilité, Vacances, Prime	Voir Contrat-Type
Mobilisations	Faible niveau

AIG

Vacances	Octroi de 2 jours de vacances en compensation des gels
Prime	Gel des primes de fidélité et prime de performances durant 2022-2023
Mobilisations	Assemblées, CRCT, pétitions, menaces de grève

Vebego

Salaire Salaire CCT, maintien des acquis de la CCT de ISS, à l'exception du personnel ayant plus de 7 ans d'ancienneté

Contrat-type de travail dans l'assistance au sol

Salaire Impératifs. Améliorations sensibles principalement pour les auxiliaires

Primes De port de charge, travail entre 20h et 7h mieux rémunéré

Custodio

Salaire 3% dès 2023 pour Genève

Mobilisations Pétition, CRCT

Securitas

Mandat non renouvelé. Fin de la concession : octobre 2023. Proposition d'un autre Emploi a été faite à tout le personnel.

Pendant la pandémie, nous avons fait un point de situation par Live Chat tous les jours et puis, toutes les semaines. Des centaines de personnes ont suivi nos interventions.

Sektion NGO

Die Berichtsperiode der schweizweiten und autonomen Sektion VPOD-NGO war vor allem geprägt durch drei Themenfelder. An erster Stelle durch personelle Wechsel sowohl im Vorstand als auch im Sekretariat. Langjährige Sektionsgründungs- und Vorstandsmitglieder (Urs Sekinger, Toni Bernet) und die bisher einzige Sektionssekretärin Catherine Weber (seit 1997!) durften den Ruhestand antreten. Ihr grosser Verdienst ist es, die Sektion kontinuierlich vergrössert und weiterentwickelt zu haben. Die neueren Vorstandsmitglieder und die neue Sekre-

tärin waren sodann gefordert, das umfassende Wissen in der Sektion zu bewahren und alle Geschäfte in gewohntem Umfang weiterzuführen. Das Stellenpensum der Sektion konnte dank der guten Entwicklung um 40% aufgestockt und erstmals ein zweiter Gewerkschaftssekretär eingestellt werden.

An zweiter Stelle war die Covid-Pandemie, die eine ganze Reihe neuer gewerkschaftlicher und arbeitsrechtlicher Fragen aufgeworfen hat, mit denen die Sektionsmitglieder konfrontiert waren. Dies waren Fragen insbesondere zur Organisation von mobilem Arbeiten und Homeoffice, zu Arbeiten und Kinderbetreuung, zu Gesundheitsschutz, Long Covid und Burnoutprävention, aber auch zum Umgang mit Personalausfällen. Ausserdem zeigte sich eine Häufung arbeitsbezogener Konflikte, die in vielen NGO zu Kündigungen und Stellenwechsell führten. Drittens war das Thema der Abgrenzung zur Arbeit in NGO wichtig in der Berichtsperiode. NGO-Mitarbeitende tendieren dazu, sich eng mit der Organisation zu identifizieren. VPOD-NGO beobachtet nun jedoch, dass seit der Covid-Pandemie insbesondere die jüngere Generation ihr Verhältnis zur Arbeit noch intensiver reflektiert und verändert. Sie ist nicht mehr bereit, für die Arbeit zu leben. Sie fordert eine Arbeitszeitreduktion bei gleichem Lohn, mehr Ferien, bessere Elternunterstützung durch Elternurlaube und bessere Kita-Lösungen. Die hochidentifizierte und dabei auch selbstausbeuterische Arbeitskultur in NGO, die sich in den letzten dreissig bis vierzig Jahren gefestigt hat, wird infrage gestellt und eine gesündere, vielfältigere und inklusivere Arbeitsorganisation gefordert.

- Darüber hinaus beschäftigte sich VPOD-NGO mit Problemfeldern, in denen sich während den letzten zwei Kongressperioden nur wenig verändert hat: Lutte syndicale des auxiliaires de bibliothèque au sujet de leurs horaires et conditions de travail (2021) ;
- VPOD-NGO unterstützt Mitarbeitende darin, Personalkommissionen aufzubauen, Mitspracherechte durchzusetzen und Mitspracheprozesse in ihren Organisationen zu etablieren. Nicht selten bläst NGO-Mitarbeitenden von der Arbeitgeber:innenseite ein zunehmend kalter Wind entgegen. Auch in sich sozial positionierenden NGO ist Mitsprache oft nicht mehr als heisse Luft im Organisationsleitbild. Zur selben Zeit gibt es aber auch eine Entwicklung hin zu mehr Mitsprache durch ganz neue Organisationsmodelle. So nimmt die Zahl der NGO zu, die sich holokratisch oder soziokratisch organisieren, die rollenbasierte Funktionen entwickeln, die die Aufgaben der «Geschäftsleitung» und von «Vorständen» neu definieren und mit neuen Führungs- und Organisationsformen experimentieren.
- VPOD-NGO arbeitet daran, weitere Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen zu können, um die Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken und zu sichern. Vier der bestehenden Gesamtarbeitsverträge wurden während der Berichtsperiode revidiert (SAH und Solidar Suisse, ECAP, SP Schweiz, Public Eye). Mit den Grünen Schweiz konnte zudem erstmals ein Gesamtarbeitsvertrag verhandelt werden, der per 2022 in Kraft getreten ist. Hervorzuheben sind Erfolge in der deutlichen Verlängerung von Elternurlaube, mehr Transparenz in den LohnEinstufungssystemen und Lohnreglementen, gleichwertige Anerkennung von Betreuungsjahren und Berufserfahrung, neue Reglemente in den Bereichen mobiles Arbeiten und Homeoffice und Prävention von Mobbing, Diskriminierung und sexualisierter Belästigung.
- VPOD-NGO beobachtet die Entwicklung der Auswirkungen von Leistungsverträgen zwischen NGO und Gemeinden, Kantonen und Bund. Die 2022 im Auftrag von VPOD-NGO durch das Büro BASS zum zweiten Mal durchgeführte Studie zu den Auswirkungen von Leistungsverträgen auf die Arbeitsbedingungen in leistungserbringenden NGO zeigt ein betrübliches Bild: Der Konkurrenzdruck zwischen NGO nimmt stetig zu, die Laufdauer

der Leistungsverträge und damit die Risikoabsicherung der Organisationen nimmt ab, der Druck auf die Mitarbeitenden steigt, weil mit immer weniger Ressourcen dieselbe Leistung erbracht werden soll. Nach wie vor steht aus, dass national festgelegt wird, dass gute Arbeitsbedingungen eine zentrale Bedingung für den Zuschlag eines Auftrages sein sollten. Die Wirtschaft steht weiterhin über der Gesundheit der Mitarbeitenden. Für Mitarbeitende ist es zudem schwierig, sich zu wehren, denn sie stehen in einer doppelten Abhängigkeit: einerseits von der Arbeitgeberin und andererseits zusammen mit dieser von der öffentlichen Hand.

- VPOD-NGO beobachtet stetig die Lohnentwicklung in der Branche und berät Mitarbeitende und Personalkommissionen bei der Aushandlung von Löhnen und Lohnreglementen. Die 2022 zum vierten Mal durchgeführte Lohnstudie zeigt: NGO-Mitarbeitende sind betroffen von einem gravierenden Reallohnverlust von mindestens 3.4 Prozent über die letzten sieben Jahre, Tendenz steigend, da die Teuerung oft nicht ausgeglichen wird. Die Existenzgrundlage von NGO-Mitarbeitenden insbesondere im Sozialbereich wird kleiner, während die Lebenskosten steigen.

VPOD-NGO führt folgende GAV:

- ECAP (seit 2016, zusammen mit UNIA): neu per 1.1.2024 (Laufdauer 5 Jahre, danach jährlich kündbar)
- Public Eye (seit 2016): neu per 1.1.2024 (Laufdauer 5 Jahre, danach jährlich kündbar)
- Grüne Schweiz (seit 2022): neu per 1.1.2022 (Laufdauer 4 Jahre, danach vierjährlich kündbar)
- SP Schweiz (seit 2005): neu per 1.1.2022 (Laufdauer 4 Jahre, danach jährlich kündbar)
- SAH und Solidar Suisse (seit 1979): neu per 1.1.2021 (Laufdauer 6 Jahre, danach jährlich kündbar)
- Helvetas (seit 1993, zusammen mit KV Zürich): neu per 1.1.2012
- Pro Helvetia (seit 2002): neu per 1.1.2017

SSP-ONG

La période sous revue de la section nationale et autonome SSP-ONG a été marquée par trois thèmes principaux. En premier lieu, elle a été marquée par des changements de personnel, tant au niveau du comité qu'au secrétariat. Des membres de longue date, qui ont fondé la section et siégé au comité (Urs Sekinger, Toni Bernet) ainsi que la seule secrétaire de la section jusqu'à présent, Catherine Weber (depuis 1997 !), ont pu prendre leur retraite. Leur grand mérite est d'avoir continuellement agrandi et développé la section. Les nouveaux membres du comité et la nouvelle secrétaire ont ensuite été appelés à faire en sorte de conserver le vaste savoir-faire de la section et à poursuivre la gestion de toutes les affaires selon leur volume habituel. Grâce à cette bonne évolution, les pourcentages de postes de la section ont pu être augmentés de 40% et, pour la première fois, un deuxième secrétaire syndical a été engagé. En deuxième lieu, elle a été marquée par la pandémie de Covid-19, qui a soulevé toute une série de nouvelles questions syndicales et de droit du travail, auxquelles les membres de la section ont été confrontés. Il s'agissait notamment de questions relatives à l'organisation du travail mobile et du télétravail, au fait de travailler et de prendre en charge les enfants, à la protection de la santé, aux effets du Covid long et à la prévention du burnout, mais aussi à la

gestion des absences du personnel. En outre, on a constaté une accumulation de conflits liés au travail, qui ont conduit à des démissions et à des changements de poste dans de nombreuses ONG.

En troisième lieu, elle a été marquée par le thème de la séparation entre la vie privée et l'activité professionnelle dans les ONG, une question importante au cours de la période sous revue. Les collaborateurs-trices des ONG ont tendance à s'identifier étroitement à leur organisation. Le SSP-ONG observe cependant que depuis la pandémie de Covid-19, la jeune génération en particulier réfléchit et modifie encore plus intensément son rapport au travail. Elle n'est plus prête à vivre pour le travail. Elle exige une réduction du temps de travail pour le même salaire, davantage de vacances, un meilleur soutien aux parents par des congés parentaux et de meilleures solutions pour la prise en charge des enfants. Elle remet en question la culture du travail qui s'est consolidée dans les ONG au cours des trente à quarante dernières années et selon laquelle l'on s'identifie fortement à l'organisation et l'on s'auto-exploite. Elle demande aussi une organisation du travail plus saine, plus diversifiée et plus inclusive. En outre, le SSP-ONG s'est penché sur des problèmes qui n'ont que peu évolué au cours des deux dernières périodes de l'entre-deux congrès :

- Le SSP-NGO aide les collaborateurs-trices à mettre en place des commissions du personnel, à faire adopter des droits de participation et à établir des processus de participation dans leurs organisations. Il n'est pas rare que les collaborateurs-trices des ONG soient confronté-e-s à un vent de plus en plus contraire de la part des employeurs. Même dans les ONG qui se positionnent socialement, le droit de participation n'est souvent rien de plus que du vent dans la charte de l'organisation. Simultanément, on observe une évolution vers plus de participation grâce à de tout nouveaux modèles d'organisation. Ainsi, le nombre des ONG qui s'organisent de manière holocratique ou sociocratique, qui développent des fonctions basées sur des rôles, qui redéfinissent les tâches de la «direction» et des «comités» et qui expérimentent de nouvelles formes de direction et d'organisation est en augmentation;
- Le SSP-NGO travaille à la conclusion de nouvelles conventions collectives de travail afin de renforcer et de garantir durablement les conditions de travail des collaborateurs-trices. Quatre des conventions collectives de travail existantes ont été révisées durant la période sous revue (OSEO et Solidar Suisse, ECAP, PS Suisse, Public Eye). En outre, une convention collective de travail a pu être négociée pour la première fois avec le parti Les Vert-e-s suisses, qui est entrée en vigueur en 2022. Il convient aussi de souligner les succès obtenus sur les questions suivantes : allongement significatif des congés parentaux, transparence accrue des systèmes de classification des salaires et des règlements salariaux, reconnaissance équivalente des années consacrées aux tâches d'assistance et de l'expérience professionnelle, nouveaux règlements dans les domaines du travail mobile et du télétravail, prévention du mobbing, de la discrimination et du harcèlement sexuel;
- Le SSP-NGO observe l'évolution des effets des contrats de prestations entre les ONG et les communes, les cantons et la Confédération. L'étude sur les effets des contrats de prestations sur les conditions de travail dans les ONG prestataires, réalisée pour la deuxième fois en 2022 par le bureau BASS sur mandat de SSP-ONG, présente un tableau affligeant: la pression de la concurrence entre les ONG ne cesse d'augmenter, la durée des contrats de prestations et donc la couverture des risques des organisations diminuent, la pression sur les collaborateurs-trices augmente parce que la même prestation devrait être fournie avec toujours moins de ressources. Le fait que de bonnes conditions de travail devraient être une condition centrale à remplir pour l'attribution d'un mandat n'est tou-

jours pas établi au niveau national. L'économie continue de passer avant la santé des collaborateurs-trices. Il est en outre difficile pour ces derniers-ières de se défendre, car elles se trouvent dans une double dépendance : d'une part vis-à-vis de l'employeur et d'autre part, avec celui-ci, vis-à-vis des pouvoirs publics;

- Le SSP-NGO observe en permanence l'évolution des salaires dans la branche et conseille les collaborateurs-trices et les commissions du personnel lors de la négociation des salaires et des règlements salariaux. La quatrième étude sur les salaires réalisée en 2022 met en évidence la situation suivante : les collaborateurs-trices des ONG sont touché-e-s par une grave perte de salaire réel d'au moins 3,4 pour cent sur les sept dernières années, avec une tendance à la hausse, car le renchérissement n'est souvent pas compensé. Les moyens d'existence des collaborateurs-trices des ONG, en particulier dans le domaine social, diminuent, alors que le coût de la vie augmente.

Le SSP-NGO gère les CCT suivantes :

- ECAP (depuis 2016, en collaboration avec UNIA) : nouvelle CCT au 1.1.2024 (durée: 5 ans, puis résiliable annuellement)
- Public Eye (depuis 2016) : nouvelle CCT au 1.1.2024 (durée : 5 ans, puis résiliable annuellement)
- Les Vert-e-s suisses (depuis 2022) : nouvelle CCT au 1.1.2022 (durée : 4 ans, puis résiliable annuellement)
- PS Suisse (depuis 2005) : nouvelle CCT au 1.1.2022 (durée : 4 ans, puis résiliable annuellement)
- OSEO et Solidar Suisse (depuis 1979) : nouvelle CCT au 1.1.2021 (durée : 6 ans, puis résiliable annuellement)
- Helvetas (depuis 1993, en collaboration avec SEC Zurich) : nouvelle CCT au 1.1.2012
- Pro Helvetia (depuis 2002) : nouvelle CCT au 1.1.2017

Sektion FHNW

Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt der Kantone Aargau, Basel-Stadt, Baselland und Aargau. Die Anstellungsbedingungen sind in einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag geregelt.

Ergebnisse der jährlichen Lohnverhandlungen:

Per 1. Januar 2019

Generelle Erhöhung 0,5%

Individuelle Erhöhung 1%, davon 0,7% gemäss GAV-Mechanik, 0,7% strukturell

Per 1. Januar 2020

Generelle Erhöhung 0,1%

Individuelle Erhöhung 0,7%, davon 0,6% gemäss GAV-Mechanik, 0,1% strukturell

Per 1. Januar 2021

Generelle Erhöhung 0

Individuelle Erhöhung 0,7%, davon 0,5% gemäss GAV-Mechanik, 0,2% strukturell

Per 1. Januar 2022

Generelle Erhöhung 0,1%

Individuelle Erhöhung 0,8%, davon 0,6% gemäss GAV-Mechanik, 0,2% strukturell

Per 1. Januar 2023

Anhebung der Lohnbandgrenzen um 5%

Generelle Erhöhung 0,2%

Individuelle Erhöhung 0,7%, davon 0,5% gemäss GAV-Mechanik, 0,2% strukturell

GAV-Überwachung und Vollzug

Gestützt auf die geänderte Formulierung des GAV betreffend Reinvestition des Mutationsgewinnes in die Lohnentwicklung haben wir in den Lohnverhandlungen die Methode und Umsetzung klären können.

In der Berichtsperiode stellten wir fest, dass wiederholt Mitarbeitende als «Referierende» mit prekären Honorarverträgen ausserhalb des GAV angestellt wurden. In der GAVK-Kommission konnten verbindliche Abgrenzungskriterien festgelegt und die Korrektur von fehlerhaften Arbeitsverträgen durchgesetzt werden.

Weitere Unklarheiten betreffend die GAV-Unterstellung von Doktorierenden, die spezifische Aufträge für eine Hochschule erfüllen, konnten ebenfalls geklärt werden.

Die Forderung, dass geeignete Mitarbeitende zu Professuren befördert werden können, ohne dass ihre Stelle ausgeschrieben und damit die Anstellung in Frage gestellt wird, konnte nicht durchgesetzt werden.

Detailliert überprüft und für richtig befunden haben wir die Arbeitszeitabrechnung von Teilzeitbeschäftigten im administrativ-technischen Bereich (Personal mit Arbeitszeiterfassung). Während der Pandemie stellten sich Fragen und Probleme betreffend Home-Office und Gesundheitsschutz. Es zeigten sich auch Probleme schlechter Lüftungsanlagen in einigen Gebäuden der FHNW, insbesondere im so genannten Hallerbau in Windisch, bei welchem der Vermieter Kanton Aargau bei der früheren Sanierung bei den Lüftungsanlagen gespart hatte. Ebenfalls durch die Pandemie akzentuiert wurde die Frage, wie ausfallende Lehrveranstaltungen (z.B. infolge Pandemie oder zu weniger Anmeldungen) und wie Mehrleistungen (z.B. mehrfache Führung von Modulen) in der Portfolio-Planung berücksichtigt werden. Weiter bestand Klärungsbedarf betreffend Übertrag von Arbeitszeitsaldi in der Negativzeitwirtschaft (Mitarbeitende ohne Arbeitszeiterfassung). Zu beiden Themenbereichen konnte in der GAV-Kommission eine gute Praxis entwickelt und im GAV-Kommentar festgehalten werden.

Gesamtarbeitsverträge des VPOD

Conventions collectives du SSP

Bildung und Soziales • Secteur de l'éducation et secteur social

AG-SO-BL-BS	FHNW Fachhochschule Nordwestschweiz
BE	Familientreff Bern
BE	Contact Netz – Stiftung für Jugend-, Eltern- und Suchtarbeit
BE	DOK Dachverband für offene Arbeit mit Kindern in der Stadt Bern
BE	Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn
BE	TOJ Trägerverein für die offene Jugendarbeit der Stadt Bern
BE	vbg Vereinigung für Beratung, Integrationshilfe und Gemeinwesenarbeit
BE	verein monbijou bern – begleitetes wohnen in der stadt
BS-BL	Stiftung Basel-Olsberg für Behinderte (Räbhof)
CH	ECAP Stiftung
CH	Helvetas / Intercooperation
CH	Pro Helvetia Schweizer Kulturstiftung
CH	Public Eye
CH	SAH/OSEO, Solidar Suisse, Schweizerisches Arbeiterhilfswerk Bern
CH	procom – Stiftung Kommunikationshilfen für Hörgeschädigte
FR	INFRI Association fribourgeoise des institutions spécialisées
GE	AGOEER Association genevoise des organismes d'éducation, d'enseignement et de réinsertion
GE	Fondation SGIPA (personnel NON soumis à la CCT AGOEER)
GE	FASe Fondation genevoise pour l'animation socio-culturelle
GE	FEIG Fondation de l'école internationale de Genève
GE	Petite enfance de Genève
GE	Petite enfance intercommunale, Genève
GE	Petite enfance Ville de Lancy
JU	AJMEA Association Jurassienne des Maisons pour Enfants et Adultes (Fondations St-Germain, Les Castors, Péréne)
JU	Enseignants Péréne
JU	Fondation Addiction ct. JU (ex Fondation Dépendances)
NE	CCT-ES Secteur des établissements spécialisés ct. NE
	(ANMEA association neuch. des maisons pour enfants et adolescents ;
	ANTES Association Neuchâteloise des Travailleurs en Education Sociale ;
	ANCIS Association des Cadres des Institutions Spécialisées ;
	ASI association suisse des infirmières et infirmiers)
SG	OVWB Ostschweizer Verein zur Schaffung und zum Betrieb von Wohnmöglichkeiten für Körperbehinderte
SG	Stiftung Förderraum, St. Gallen
SG	Verein Sozialtreff St. Gallen
SG	Heimstätten Wil
Romandie	Orif Organisation romande d'intégration et de formation professionnelle
Romandie	ASCI l'Association Suisse des Codeuses/Codeurs interprètes en LPC
TI	Istituzioni sociali del Cantone Ticino – CCL e Regolamento organico

VD	ARASPE Association Régionale de l'action Sociale Prilly-Echallens (nur Personalreglement/uniquelement règlement concernant le personnel)
VD	Association AFIRO, Ecublens
VD	CCT-Social Secteur social parapublic vaudois avec AVOP Association vaudoise des organisations privées
VD	Enseignants de musique / Ecoles de musique
VD	EVAM Etablissement vaudois d'accueil des migrant-e-s
VD	FASL Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise
VD	FVA Fondation vaudoise contre l'alcoolisme
VD	PEE Plate-forme Employeurs Enfance
VD	CCT cantonale dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance
VS	AVIEA – AVALTES Éducation spécialisée
VS	AVIEA – ARMaSP-VS Maîtres-ses socio-professionnel-le-s
ZH	AOZ Asyl-Organisation Zürich
ZH	Musikschule und Konservatorium Winterthur
ZH	PBZ Pestalozzi Bibliothek Zürich, Pestalozzigesellschaft
ZH	procom – Stiftung Kommunikationshilfen für Hörgeschädigte
ZH	Stiftung Altried
ZH	Stiftung BTZ Behinderten-Transporte Zürich
ZH	Stiftung www Werk- und Wohnhaus zur Weid
ZH	Stiftung ZGZ Zürcher Gemeinschaftszentren
ZH	Stiftung zkj Zürcher Kinder- und Jugendheime
ZH	Verein OJA Offene Jugendarbeit, Zürich
ZH	Verein okay Zürich, Kantonale Kinder- und Jugendförderung

Energie

AG	eniwa-Gruppe; Holding, AG, Kraftwerk, Wasser, Wynagas
BE	AEW Energie AG Aargauisches Elektrizitätswerk
BE	EKS Elektrizitätswerk des Kantons Schaffhausen AG
BE	energiecheck bern ag
BE	Energie Thun AG
BE	ESB Energie Service Biel/Bienne
BE	ewb Energie Wasser Bern
GE	Société des forces motrices de Chancy-Pougny, Chancy
NE	viteos SA & vadec SA, services industriels ct. NE
TG	Stadtwerke Arbon AG
TI	AET Azienda elettrica ticinese
TI	AGE Azienda gas e elettricità SA di Chiasso
VD	Alpiq EnerTrans SA
VD	SEFA Société électrique des forces de l'Aubonne
VS	Hydro Exploitation SA
ZH	Energie 360° AG

Gesundheitswesen • Secteur sanitaire

AGSO	Aargauer Kantonsspitaler Kantonsspital (KSA, KSB, PDAG)
BE	Bernische Langzeitpflege-Institutionen
BE	Berner Spitäler und Kliniken

BE	Klinik Wysshölzli, Marie Sollberger-Stiftung
BE	Stiftung Berner Gesundheit
BS	REHAB Basel, Klinik für Neurorehabilitation und Paraplegiologie
BS	Universitätsspital Basel, Felix-Platterspital, Universitäre Psychiatrische Kliniken
BL	Kantonsspital Baselland KSBL / Psychiatrie Baselland
BS+BL	UKBB Personal Uni-Kinderspital beider Basel
GE	EMS Établissements Médicaux-Sociaux pour personnes âgées
JU	ESPAS (Équipe de soins, prévention, aide et soutien, Moutier et environs)
JU	Homes et soins à domicile (AJIPA Association Jurassienne des Institutions pour les Personnes Agées et FAS Fondation d'Aide et de Soins à Domicile)
JU	Hôpital du Jura
NE	santé 21 (HNE Hôpital Neuchâtelois ; CNP Centre neuchâtelois de psychiatrie ; NOMAD Neuchâtel organise le maintien à domicile), Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées)
NE	santé21 – Version droit privé du secteur de la santé (ANEMPA Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées)
TG	Spital Thurgau AG
TI	CSC Clinica Santa Chiara SA
TI	COSACD : Servizi di assistenza e cura a domicilio SACD – CL
TI	Istituti EOC Ente ospedaliero cantonale – Regolamento organico
TI	Istituti ospedalieri privati del Canton Ticino – CCL
TI	ROCA: Case per anziani del Canton Ticino – CCL
TI	SACD privati: Servizi privati di assistenza e cura a domicilio – CCL
VD	Secteur sanitaire parapublic vaudois
VD-VS	HRC Hôpital Riviera-Chablais, Vaud-Valais
VS	Hôpital du Valais RSV-GNW
LU	VIVA AG (Pflege Städtische Heime und Alterssiedlungen)
ZG	Zuger Kantonsspital

Kunst, Theater • Art et théâtre

BS	Sinfonieorchester Basel (mit SBO und SMV)
BS	Theatergenossenschaft Basel (technisches Personal)
GE	Grand théâtre de Genève, Choeur
TI	MASIL Fondazione Museo d'Arte della Svizzera Italiana
TI	OSI Fondazione per l'Orchestra della Svizzera Italiana
TI	Ente autonomo LAC Lugano Arte e Cultura
LU	Luzerner Theater, Stiftung (technisches und administratives Personal)
ZH	Opernhaus Zürich (kaufmännisches Personal und Kader)
ZH	Opernhaus Zürich (technisches Personal)
ZH	Zürcher Kunstgesellschaft – Kunsthaus Zürich
ZH	Theater Winterthur

Luftverkehr • Trafic aérien

GE	easyJet (personnel de cabine / cabin crew)
GE	iss aviation Genève
GE	Priora FM (anciennement Aviréal SA, SR Suisse Romande)

GE	SR Technics Switzerland AG Genève
GE	Swissport International SA Genève (salaire mensuel)
GE	Swissport International SA Genève (salaire horaire)
ZH	Cargologic AG Zürich
ZH	Cargologic AG Zürich (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	Gate Gourmet – Unit Zürich
ZH	Gate Gourmet – Unit Zürich (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	ISS Aviation AG Zürich
ZH	ISS Aviation AG Zürich (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	SBS Swissport Baggage Sorting
ZH	SBS Swissport Baggage Sorting (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	SR Technics Switzerland AG Deutschschweiz
ZH	SWISS Bodenpersonal
BS	Swissport International AG Basel
BS	Swissport International AG Basel (Teilzeit Stundenlohn)
ZH	Swissport International AG Station Zürich
ZH	Swissport International AG Station Zürich (Teilzeit Stundenlohn)

Verkehr • Transports

AGSO	Busbetriebe im Kanton Solothurn – Rahmen-GAV BGU / BSU / BOGG
BE	BERNMOBIL
BE	Bus- und Nahverkehrsbetriebe im Kanton Bern
BE	Verkehrsbetriebe Biel VB / Transport publics biennois TPB
BE	Verkehrsbetriebe STI (Steffisburg-Thun-Interlaken)
BE	Busland
BSBL	AAG Autobus AG Liestal öffentlicher Verkehr
LU	VBL AG Verkehrsbetriebe Luzern AG
Ostschweiz	Busbetriebe in den Kantonen SG, TG, AR, AI – Rahmen-GAV Ostwind
SH	VBSH Verkehrsbetriebe Schaffhausen
SO	Busbetriebe im Kanton Solothurn – Rahmen-GAV BGU / BSU / BOGG
SO	BGUBusbetrieb Grenchen und Umgebung (Ausführungsbestimmungen)
SO	BOGGBusbetrieb Olten Gösgen Gäu (Betriebsvereinbarung)
SO	BSU Busbetrieb Solothurn und Umgebung (Ausführungsbestimmungen)
ZH	Limmatbus AG
ZH	Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich – Rahmen-GAV
ZH	VBZ Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich (Betriebliche Vereinbarung)

Andere • Autres

SO	Kantonale Verwaltung Kanton Solothurn und Spitäler SoH
BL	Vereinigte Schweizerische Rheinsalinen, Schweizerhalle
BS	Zoologischer Garten Basel
CH	Reinigungsbranche Deutsche Schweiz
CH	TCS-Patrouille, Touring Club Schweiz
CH	Grüne, les vert-e-s, Partei
CH	SP Schweiz, Sozialdemokratische Partei der Schweiz
Ostschweiz	Wäscherei Bodensee
TI	ACR Azienda cantonale dei rifiuti

VD	Ville de Morges, Commune
ZH	ABZ Allgemeine Baugenossenschaft Zürich
ZH	FGZ Familienheimgenossenschaft Zürich
ZH	Stiftung Wildnispark
ZH	Zoo Zürich AG
ZH	Gastronomisches Personal der Sportanlage Wallisellen

Dachverbände

Gewerkschaftsbund SGB

Der VPOD ist Mitglied des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. VPOD-Präsidentin Katharina Prelicz-Huber und Generalsekretärin Natascha Wey sind Mitglied des Vorstandes und des Präsidialausschusses.

Zusammenarbeit mit dem SGB

Natürlich war auch die Zusammenarbeit mit dem SGB geprägt von der Ausnahmesituation der Coronapandemie. Bereits kurz nach Ausbruch der Pandemie wurde auf Bundesebene ein tripartiter Ausschuss gegründet, der in täglichem Austausch stand und dessen Ziel es war, den pandemiebedingten Herausforderungen auf den Arbeitsmarkt zu begegnen. Um Arbeitslosigkeit zu verhindern, wurden der Bezug der Kurzarbeitsentschädigung erleichtert, ein pauschales Abrechnungsverfahren ermöglicht und die Fristen verlängert. Kurzarbeit war jedoch im VPOD-Organisationsbereich kaum ein Thema, weil öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse anders ausgestaltet sind. Jedoch haben vereinzelt privatisierte Spitäler, ÖV-Betriebe und KITAS Kurzarbeit angemeldet. Ebenfalls befristet eingeführt

Organisations faitières

Union syndicale suisse USS

Le SSP est membre de l'Union syndicale suisse. Katharina Prelicz-Huber, présidente du SSP, et Stefan Giger, secrétaire général, sont membres du Comité de l'USS et membres du Comité présidentiel de l'USS.

Collaboration avec l'USS

Bien entendu, la collaboration avec l'USS a aussi été marquée par la situation exceptionnelle de la pandémie de Covid-19. Peu après le début de la pandémie, un comité tripartite a été créé au niveau fédéral, avec des échanges quotidiens, dans le but de faire face aux défis posés par la pandémie sur le marché du travail. Afin de prévenir le chômage, l'indemnisation en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) a été facilitée, une procédure de décompte forfaitaire a été rendue possible et les délais ont été prolongés. La question de la réduction de l'horaire de travail n'a toutefois été que peu abordée dans le domaine d'organisation du SSP, car les rapports de travail de droit public sont organisés différemment. Néanmoins, des hôpitaux privés, des entreprises de transports publics et des lieux d'accueil de l'enfance ont annoncé des mesures de réduction de l'horaire de travail. Une allocation pour perte de gain Covid-19 a également été introduite et développée pour une durée limi-

und ausgebaut wurde ein Corona-Erwerbsersatz, der Ansprüche bei Betreuungspflichten für Kinder regelte.

Der VPOD stand in engem Austausch mit dem SGB-Sekretariat und brachte die Situation der Angestellten in den VPOD-Branchen in die Verhandlungen mit ein. Im November 2022 nahmen die Delegierten des VPOD am 57. SGB-Kongress teil. Dort wurden Positionspapiere zur Altersvorsorge, zur Klimawende und zur Kaufkraft/Verteilung diskutiert. Pierre-Yves Maillard wurde als SGB-Präsident bestätigt, VPOD-Generalsekretärin Natascha Wey ins Vizepräsidium und in den Präsidialausschuss gewählt.

Weitere Informationen: www.sgb.ch

tée, réglant les droits en cas de charge d'assistance d'enfants.

Le SSP a eu des échanges étroits avec le secrétariat de l'USS et a fait valoir la situation des employé-e-s des branches du SSP dans les négociations.

En novembre 2022, les délégué-e-s du SSP ont participé au 57^e Congrès de l'USS. Des textes d'orientation sur la prévoyance vieillesse, le tournant climatique et le pouvoir d'achat/la redistribution des richesses y ont été discutés. Pierre-Yves Maillard a été confirmé à la présidence de l'USS et la secrétaire générale du SSP, Natascha Wey, a été élue à la vice-présidence et au comité présidentiel de l'USS.

Informations: www.uss.ch

Internationale Dachverbände

PSI Public Services International

Weitere Informationen:
publicservices.international

EPSU European Public Service Union

Weitere Informationen:

epsu.org

Nach wie vor engagiert sich der VPOD zusammen mit den Kolleg:innen vom deutschsprachigen Wahlkreis in den internationalen Dachverbänden EPSU und PSI. Aufgrund der Coronapandemie fanden nur wenige physische Treffen statt, wir nutzten aber auch hier die Gelegenheit, uns mit den europäischen Kolleg:innen abzusprechen, speziell was die Situation im Gesundheitswesen betraf.

Faïtières internationales

PSI Public Services International

Informations:
publicservices.international

EPSU European Public Service Union

Informations :

epsu.org

Le SSP continue à s'engager, avec les collègues de la circonscription germanophone, dans les organisations faïtières internationales FSESP/EPUS (Fédération syndicale européenne des services publics) et ISP/PSI (Internationale des services publics). En raison de la pandémie de Covid-19, les rencontres en présentiel ont été rares, mais nous avons profité de l'occasion pour nous concerter avec nos collègues européen-ne-s, notamment sur la situation dans le secteur de la santé.

Bildungsinternational und ETUCE

Der VPOD ist Mitglied der Bildungsinternationale «Education International» (EI) und der europäischen Bildungsgewerkschaft «European Trade Union Committee for Education» (ETUCE). Die Ressourcen erlauben keine aktive Beteiligung an den Kongressen und Seminaren der beiden Organisationen. Der VPOD hat sich jedoch im Berichtsjahr einzelnen Kampagnen angeschlossen und Aufrufe über verschiedene Kommunikationskanäle verbreitet. Dazu gehören beispielsweise der jährlich am 5. Oktober stattfindende «World Teachers' Day», der Aufruf, nach der Machtübernahme der Taliban in Afghanistan das Recht auf Bildung insbesondere für Frauen zu gewährleisten, die Verurteilung des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine und der Appell an die internationale Gemeinschaft, Bildungseinrichtungen vor kriegerischen Handlungen zu schützen.

Weitere Informationen:
ei-ie.org
csse-etuice.org

International

Transport Workers' Federation ITF

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) ist ein internationaler Gewerkschaftsverband der Gewerkschaften der Beschäftigten in der Verkehrswirtschaft. Die Mitgliedschaft in der ITF steht allen unabhängigen Gewerkschaften mit Mitgliedern im Verkehrssektor offen. Die ITF ist einer von mehreren globalen Gewerkschaftsverbänden, die eng mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zusammenarbeiten und zählt 700 Gewerkschaften im Bereich Transport und Verkehr in 153 Ländern zu ihren Mitgliedern.

Auf der europäischen Ebene agiert die Europäische Transportarbeiterföderation

Internationale de l'Education et CSEE

Le SSP est membre de « l'Internationale de l'éducation » (IE) et du « Comité syndical européen de l'éducation » (CSEE). Les ressources disponibles ne permettent pas de participation active aux congrès et séminaires de ces deux organisations. Durant la période sous revue, le SSP a néanmoins rejoint différentes campagnes et diffusé une série d'appels par différents canaux de communication: la « Journée mondiale des enseignant-e-s » (qui a lieu le 5 octobre de chaque année), l'appel lancé après la prise de pouvoir des talibans en Afghanistan pour garantir le droit à l'éducation, en particulier pour les femmes, la condamnation de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine ainsi que l'appel lancé à la communauté internationale pour qu'elle protège les établissements d'enseignement contre les actes de guerre.

Informations:
ei-ie.org
csse-etuice.org/fr

International

Transport Workers' Federation ITF

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) est une fédération syndicale internationale composée de syndicats de travailleurs-euses du secteur des transports. L'adhésion à l'ITF est possible pour tous les syndicats indépendants ayant des membres dans ce secteur. L'ITF est l'une des nombreuses organisations faitières syndicales au niveau mondial. Elle coopère étroitement avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et regroupe 700 syndicats affiliés du secteur des transports issus de 153 pays.

Au niveau européen, la Fédération européenne des travailleurs des transports (FET) constitue une organisation faisant partie de l'ITF. Le SSP est affilié à l'ITF ainsi qu'à la FET pour le domaine du

(ETF) als Teilorganisation der ITF. Der VPOD ist für die Branchen Zivilluftfahrt und für den Bereich öffentlicher Nahverkehr sowohl der ITF wie auch der ETF angeschlossen. Die VPOD-Vertreter sind in ihrem Fachbereich vernetzt und nehmen jeweils an den regelmässigen Meetings ihrer Branche teil.

Die Grundsätze der ITF sind:

- Förderung von Gewerkschafts- und Menschenrechten auf globaler Ebene
- Einsatz für den Frieden auf der Basis sozialer Gerechtigkeit und wirtschaftlichen Fortschritts
- Unterstützung angeschlossener Organisationen bei der Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder
- Unterstützung angeschlossener Organisationen durch Forschung und Information
- Allgemeine Unterstützung von Verkehrsbeschäftigten in Konfliktsituationen.

Weitere Informationen:
itfglobal.org

Der VPOD ist Mitglied der folgenden internationalen Dachverbände:

**European
Transport Workers' Federation ETF**

Weitere Informationen:
etf-europe.org

UNI global union

Weitere Informationen:
uniglobalunion.org

trafic aérien civil et pour celui des transports publics de proximité. Les représentants de notre syndicat sont intégrés aux réseaux qui concernent leur domaine professionnel et participent régulièrement aux rencontres de leur branche.

Les principes de l'ITF sont les suivants:

- Promouvoir les droits syndicaux et humains au niveau mondial;
- Promouvoir une paix fondée sur la justice sociale et le progrès économique;
- Soutenir les organisations affiliées dans la défense des intérêts de leurs membres;
- Soutenir les organisations affiliées par la recherche et l'information;
- Soutenir de manière générale les employé-e-s du secteur des transports lors de conflits.

Informations:
itfglobal.org

Le SSP affilié aux faitières internationales suivantes:

**European
Transport Workers' Federation ETF**

Informations:
etf-europe.org

UNI global union

Informations:
uniglobalunion.org

Verbandsorgane und Sekretariate

Kongress 2019

Der 48. Kongress des VPOD fand am 8. und 9. November 2019 in St. Gallen statt.

Stark im Betrieb – offensiv in der Aktion!

Die Delegierten verabschiedeten das Positionspapier «Stark im Betrieb – offensiv in der Aktion!» und bekräftigten, dass der VPOD eine kämpferische Gewerkschaft ist und bleibt. Grundlage und Fokus ist dabei wie seit jeher die Präsenz in den Betrieben. Der Sozialstaat ist ebenso wie die Zivilisierung und Humanisierung der Arbeitswelt das Ergebnis sozialer und gewerkschaftlicher Kämpfe; der VPOD wird sich auch künftig aller gewerkschaftlichen Mittel bedienen, um Errungenschaften zu schützen, zu erweitern und Prekarisierung zu verhindern.

Ein weiterer Themenschwerpunkt war das Verhältnis der Schweiz zu Europa: Der VPOD bekennt sich zum bilateralen Weg, ist aber beim Lohnschutz zu keinen Kompromissen bereit und wird auch Angriffe auf den Service public nicht hinnehmen. Thema waren zudem «Stress, Belastung, Überadministration» respektive bessere Arbeitsbedingungen sowie eine Solidarisierung mit der Klimastreikbewegung.

Wahlen

Bei den Wahlen wurde Präsidentin Katharina Prelicz-Huber bestätigt und die weiteren ehrenamtlichen Mitglieder des Landesvorstands, der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission und des Verbandsschiedsgerichts gewählt. Stefan Giger wurde als Generalsekretär wie alle Zentralsekretär:innen bestätigt.

Organes fédératifs et secrétariats

Congrès fédératif 2019

Le 48^e Congrès du SSP a eu lieu les 8 et 9 novembre 2019 à Saint-Gall.

Le SSP fort sur les lieux de travail – offensif dans les mobilisations!

Les délégué-e-s au Congrès ont adopté un texte d'orientation intitulé «Le SSP fort sur les lieux de travail – offensif dans les mobilisations!» et ont confirmé que le SSP est et restera un syndicat combatif. Comme toujours, la présence dans les établissements/services constitue la base et le point de mire. L'Etat social, tout comme le fait d'avoir civilisé et humanisé le monde du travail, est le résultat de luttes sociales et syndicales; le SSP continuera à utiliser tous les moyens syndicaux pour protéger et étendre les acquis et pour empêcher la précarisation.

Un autre point fort était la relation de la Suisse à l'Europe: Le SSP se prononce en faveur de la voie bilatérale, mais n'est pas prêt à faire des compromis sur la protection des salaires et n'acceptera pas non plus d'attaques contre les services publics. Les autres thèmes abordés étaient le stress, la charge de travail, la surcharge administrative, l'amélioration des conditions de travail et la solidarité avec le mouvement de grève pour le climat.

Élections

Lors des élections, le Congrès a confirmé Katharina Prelicz-Huber dans sa fonction de présidente du SSP et a élu les autres membres militant-e-s qui siègent au Comité national, à la Commission de vérification des comptes et de gestion (GRPK) et au Tribunal arbitral fédératif. Le Congrès a également confirmé Stefan Giger en tant que secrétaire général, ainsi que tou-te-s les secrétaires centraux dans leur fonction.

Kongresse des VPOD

1. 1905 Zürich
2. 1908 Olten
3. 1910 Biel
4. 1911 Zürich
5. 1912 Aarau
6. 1913 Olten
7. 1914 Bern
8. 1915 Basel
9. 1915 Olten
10. 1916 La Chaux-de-Fonds
11. 1917 Luzern
12. 1920 Bern
13. 1920 Zürich
14. 1921 Interlaken
15. 1923 Luzern
16. 1925 Genève
17. 1927 St. Gallen
18. 1929 Biel
19. 1931 Zürich
20. 1934 Lausanne
21. 1937 Basel
22. 1940 Zürich
23. 1943 Lugano
24. 1946 Bern

Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung des VPOD setzt sich zusammen aus den Delegierten der Regionen, je einer delegierten Person pro Verbandskommission sowie einer vom Personal des VPOD gewählten Person.

Die Delegiertenversammlung tagt viermal jährlich und ist zwischen den Kongressen das höchste Organ.

Landesvorstand

Die Mitglieder des Landesvorstandes:
Prelicz-Huber Katharina, Präsidentin
Antonioli Cora, Vizepräsidentin
Evelyne Bucherer-Romero
Barbara Jörg
Bernd Rosenkranz
Aldo Zwikirch (seit 2021)
Vanessa Käser König (seit 2022)

Congrès fédératifs du SSP

25. 1949 Montreux
26. 1952 Interlaken
27. 1955 Zürich
28. 1958 Lausanne
29. 1961 Lugano
30. 1964 Luzern
31. 1967 Genève
32. 1970 Basel
33. 1973 Bern
34. 1976 Lausanne
35. 1979 Interlaken
36. 1982 Basel
37. 1985 Lugano
38. 1988 Zürich
39. 1991 Davos
40. 1995 Lausanne
41. 1998 Zürich
42. 1999 Interlaken
43. 2000 Zürich
44. 2003 Montreux
45. 2007 Basel
46. 2011 Bern
47. 2015 Lausanne
48. 2019 St. Gallen

Assemblée des délégué-e-s

L'Assemblée des délégué-e-s du SSP se compose des délégué-e-s des régions, d'une personne déléguée par commission fédérative et d'une personne élue par le personnel du SSP.

L'Assemblée des délégué-e-s du SSP siège quatre fois par année et entre les congrès, elle est l'organe suprême du SSP.

Comité national

Les membres du Comité national :
Prelicz-Huber Katharina, présidente
Antonioli Cora, vice-présidente
Evelyne Bucherer-Romero
Barbara Jörg
Bernd Rosenkranz
Aldo Zwikirch (depuis 2021)
Vanessa Käser König (depuis 2022)

Wolfgang Müller (bis 2022)
Karin Thomas (bis 2021)
Roberto Martinotti (bis 2021)

Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission GRPK

Die GRPK prüft die Erfolgsrechnungen und Bilanzen aber auch die Einhaltung der Statuten des VPOD. Zur weiteren Tätigkeit der Mitglieder der GRPK gehört die Belegprüfung auf dem Sekretariat sowie die Teilnahme einzelner Mitglieder an den Sitzungen des Landesvorstandes und der Delegiertenversammlung. Die GRPK ist chronisch unterdotiert, statt aus sieben besteht sie momentan aus den folgenden drei Mitgliedern:
Zdenek Dulik (Zürich), Präsident
Hansjörg Bartholdi (Zürich)
Martin Kaier (Basel)

Verbandsschiedsgericht

Kathrin Zehnder, Präsidentin (Basel)
Graziana Rigamonti, stellvertretende Präsidentin (Tessin)
Markus Bischoff (Zürich)
Jürg Diggelmann (St. Gallen)
Gerhard Hauser (Bern)
Jean Christophe Schwab (Vaud-Etat)
Anita Thanei (Zürich)
Giovan Maria Tattarletti (Tessin)

Wolfgang Müller (jusqu'en 2022)
Karin Thomas (jusqu'en 2021)
Roberto Martinotti (jusqu'en 2021)

Commission de vérification des comptes et de gestion GRPK

La GRPK vérifie les comptes et bilans de la fédération, mais aussi le respect des statuts du SSP. La vérification des pièces justificatives au Secrétariat central de même que la participation de certains membres aux séances du Comité national et de l'Assemblée des délégué-e-s font partie des autres activités des membres de la GRPK. Cet organe est chroniquement sous-doté. Au lieu des sept membres prévus, elle se compose actuellement des trois membres suivants:
Zdenek Dulik (Zurich), président
Hansjörg Bartholdi (Zurich)
Martin Kaier (Bâle)

Tribunal arbitral fédératif

Kathrin Zehnder, présidente (Bâle)
Graziana Rigamonti, présidente suppléante (Tessin)
Markus Bischoff (Zurich)
Jürg Diggelmann (Saint-Gall)
Gerhard Hauser (Berne)
Jean Christophe Schwab (Vaud-État)
Anita Thanei (Zurich)
Giovan Maria Tattarletti (Tessin)

Verbandspresse

VPOD-Magazin

Die Ein-Mann-Redaktion des VPOD-Magazins erhält eher wenig Feedback aus der Mitgliedschaft und orientiert sich drum an der alten Regel «No news = good news». Dank Echo aus dem Umfeld, dank den (gelegentlich kommentierten) Einsendungen zum Wettbewerb, dank (wenigen) Leserbriefen und dank einzelnen (positiven) Rückmeldungen etwa zum Editorial ist die Kommunikation aber nicht ganz einseitig. Sichtbar wird, dass zumal die Pensionierten noch Zeitung lesen – oder dass sie es sind, die dafür Zeit haben. Wenn die scheidende «Work»-Chefredaktorin alle anderen Gewerkschaftspostillen ausser derjenigen von Unia als «Pfarrblatt» charakterisiert, ist das VPOD-Magazin jedenfalls ein gut gemachtes Pfarrblatt – und, im Gegensatz zu anderen vergleichbaren Erzeugnissen, auch zu Selbstkritik und Selbstironie fähig.

Wiederum erschienen im Berichtszeitraum 10 Ausgaben jährlich; ausser im Jahr 2022, wo infolge eines Todesfalls lediglich 8 (aber etwas dickere) Nummern herauskamen. Sehr gut eingespielt hat sich die Zusammenarbeit mit der Druckerei Mattenbach AG.

Das Konzept, die unmittelbare Aktualität elektronisch zu vermitteln und Druckerzeugnisse für Dinge zu reservieren, die über den Tag hinaus Bestand haben, bewährt sich. Was das Layout anbetrifft, dürfte in naher Zukunft zumindest eine «Pinselrenovation» notwendig sein; es liegt in der Natur der Sache, dass vorgesehene Luft- und Leerräume allmählich von Text überwuchert und Gestaltungsprinzipien im Alltag abgeschliffen werden. Möglicherweise – Erkenntnis des altern-

Presse fédérative

VPOD-Magazin

La rédaction du «VPOD-Magazin», le journal fédératif alémanique, est composée d'une seule personne, ne reçoit que peu de feedbacks des membres et s'en tient donc à la vieille règle «no news = good news». Mais grâce à des échos provenant de l'entourage du syndicat, grâce aux envois de réponses (parfois avec des commentaires) en lien avec le concours publié dans le magazine, grâce aux lettres de lecteurs-trices (peu nombreuses) et grâce à quelques réactions (positives) qui nous sont transmises concernant par exemple les éditos, la communication n'est pas à sens unique. Il apparaît surtout que ce sont les retraité-e-s qui lisent encore le magazine – ou que sont eux-elles, qui ont encore le temps de le lire. Si la rédactrice en chef partante de «Work» qualifie tous les autres journaux syndicaux, à l'exception de celui d'Unia, de «feuilles paroissiales», le magazine du SSP est en tout cas une feuille paroissiale bien faite – et, contrairement à d'autres produits comparables, capable d'autocritique et d'autodérision.

Durant la période sous revue, 10 numéros du magazine ont paru chaque année, sauf en 2022, année pendant laquelle seulement 8 numéros (mais un peu plus volumineux) ont été publiés en raison d'un décès. La mise en place de la collaboration avec l'imprimerie Mattenbach SA s'est très bien déroulée.

Le principe de transmettre l'actualité immédiate par voie électronique et de réserver les publications imprimées aux choses dont l'intérêt dure plus longtemps a fait ses preuves. Il sera probablement nécessaire, dans un avenir proche, de procéder à un «rafraîchissement» de la maquette du magazine. Par ailleurs, il est dans la nature des choses que les espaces vides et libres soient petit à petit remplis par du texte et que les principes de conception subissent des changements au quotidien. Il est également possible – de l'avis du rédacteur qui prend de l'âge et dont la vue a tendance à baisser – qu'il faille augmenter la taille des caractères.

den Redaktors mit nachlassender Sehkraft – muss auch an der Schriftgrösse geschraubt werden.

Nach oben verbesserungsfähig sind weiterhin die Schnittstellen: Die Koordination mit der erstarkten Kommunikationsabteilung und die Zusammenarbeit mit der französischsprachigen Schwesterzeitung haben Luft nach oben.

Services Publics

«Services Publics» ist die französische Verbandszeitschrift für unsere Mitglieder in der Westschweiz. Diese erscheint 20 Mal pro Jahr, 10500 Exemplare werden an Mitglieder, interessierte Personen, Bibliotheken etc. versandt. Die Zeitschrift ist ein wichtiger Kommunikationskanal für unsere Gewerkschaft, um unsere Mitglieder über aktuelle gewerkschaftliche, soziale und politische Themen zu informieren.

I Diritti del lavoro

Die Region VPOD Tessin publiziert die Zeitschrift *I Diritti del Lavoro*, die siebenmal jährlich erscheint und eine Auflage von rund 5'600 Exemplaren hat. Neben dem fast wöchentlich erscheinenden Newsletter (circa 40 jährlich), der Website und der FB-Seite der Region möchten wir betonen, dass das gedruckte Magazin *I Diritti del Lavoro* die wichtigsten Informationen über die gewerkschaftlichen Aktivitäten während des Jahres enthält. Das Magazin berichtet über gewerkschaftliche und politische Aktualitäten, über die öffentliche Verwaltung, die Schulen, den sozialpädagogischen und sozialmedizinischen Bereich, den Kampf der Frauen, der Rentner*innenbewegung sowie weiterer schweizerischer und internationaler solidarischer Bewegungen.

tères dans le futur...

Quant aux points de recoupement dans le domaine de la communication, ils peuvent encore être améliorés : des progrès sont encore possibles au niveau de la coordination avec le service de communication, qui vient d'être renforcé, et de la collaboration avec le journal frère de Suisse romande, «Services publics».

Services Publics

Le journal «Services Publics» est une publication en français destinée aux membres du SSP. Il paraît 20 fois par an et est distribué à environ 10 500 lectrices et lecteurs (membres, personnes intéressées, bibliothèques, etc.). Il s'agit d'un canal de communication important pour notre syndicat afin d'informer nos membres des enjeux de l'actualité syndicale, sociale et politique.

I Diritti del lavoro

La Regione VPOD Ticino ha curato la redazione della rivista *I Diritti del lavoro*, che è apparsa sette volte all'anno ed ha una tiratura di circa 5'600 esemplari. Accanto alla newsletter pressoché settimanale (ca. 40), al sito e alla pagina FB della Regione sottolineiamo come la rivista cartacea *I Diritti del lavoro* contenga le principali informazioni sull'attività sindacale nel corso dell'anno. La rivista ha pagine d'attualità sindacale e politica, sull'amministrazione pubblica, sulla scuola, sul settore socioeducativo e sociosanitario, sulla lotta delle donne, sul movimento dei pensionati, come pure su tematiche di solidarietà svizzera e internazionale.

vpod bildungspolitik

Die Zeitschrift «vpod bildungspolitik» analysiert Strukturen und Entwicklung des Schweizer Bildungssystems kritisch aus gewerkschaftlicher Perspektive. Das Magazin erscheint seit 1977; im Jahr 2016 kam der Zürcher Teil «Pflichtlektion» hinzu, 2017 ein Basler und 2019 ein Berner Regionalteil. Seit 2009 ist die vorher unabhängige Trägerschaft in den VPOD integriert. Präsidentin der Gruppe ist Yvonne Tresp. In der Redaktion arbeiten VPOD-Mitglieder mit, die in unterschiedlichen Bildungsbereichen und auf verschiedenen Schulstufen tätig sind. Verantwortlicher Redaktor der Zeitschrift ist Johannes Gruber im Rahmen von 50 Stellenprozenten.

Die vpod bildungspolitik erscheint fünf Mal jährlich in deutscher Sprache und geht an Mitglieder der Sektion Lehrberufe Zürich sowie der Lehrberufsgruppen Aargau, Basel, Bern, Luzern, St. Gallen sowie an Einzelabonnent*innen und Schulhäuser. Auf der Webseite vpod-bildungspolitik.ch ist das Archiv der Zeitschrift für Interessierte zugänglich.

In den Jahren 2019 – 2022 wurden in der Zeitschrift zahlreiche aktuelle bildungspolitische Fragen aufgegriffen. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich wurde insbesondere der Unterricht während der Pandemie sowie der Umgang mit Digitalisierung und neuen Medien thematisiert. Schwerpunktnummern gab es auch zu Schulleitungen, Lehrpersonenmangel, Privatisierung und Ökonomisierung im Bildungsbereich.

Angelehnt an die VPOD-Kampagne «Stable jobs – better science» gab es mehrere Schwerpunkte zu den Arbeitsbedingungen in Forschung und Lehre an den Hochschulen. Entsprechend widmeten sich anlässlich unserer Kampagne «Bil-

vpod bildungspolitik

Le magazine «vpod bildungspolitik» analyse les structures et l'évolution du système éducatif suisse de manière critique et d'une perspective syndicale. La publication paraît depuis 1977 ; en 2016, la partie zurichoise «Pflichtlektion» (leçon obligatoire) et, en 2017, une partie régionale bâloise sont venues s'ajouter. Depuis 2009, l'ancien organisme responsable indépendant a été intégré dans le SSP. Yvonne Tresp est la présidente du groupe. Plusieurs membres du SSP collaborent à la rédaction, des personnes actives dans divers domaines de l'éducation et niveaux scolaires. Johannes Gruber assume la fonction de rédacteur responsable du magazine, pour lequel il consacre 50% de son taux d'activité.

«vpod bildungspolitik» paraît cinq fois par année en allemand et s'adresse à tous les membres de la section Enseignant-e-s Zurich, aux groupes d'enseignant-e-s d'Argovie, de Bâle-Campagne, de Berne, de Lucerne, de Saint-Gall, de même qu'à des abonné-e-s individuels et à des écoles. Sur le site internet «vpod bildungspolitik.ch», les personnes intéressées peuvent accéder aux archives de la revue.

Au cours des années 2019 à 2022, la revue a abordé de nombreuses questions d'actualité en matière de politique de l'éducation. En ce qui concerne les conditions de travail dans le domaine de l'éducation, l'enseignement pendant la pandémie ainsi que la gestion de la numérisation et des nouveaux médias ont notamment été abordés. Des numéros spéciaux ont également été consacrés aux directions d'école, au manque de personnel enseignant, à la privatisation et à l'économisation dans le domaine de l'éducation.

En s'appuyant sur la campagne du SSP «Stable jobs – better science», plusieurs dossiers ont été consacrés aux conditions de travail dans la recherche et l'enseignement dans les hautes écoles. De même, à l'occasion de notre campagne «Éducation pour toutes et tous - maintenant!», plusieurs dossiers thématiques ont été consacrés à l'accès à la formation des personnes exilées.

derung für alle – jetzt! mehrere Schwerpunkte dem Bildungszugang von Geflüchteten.

Chancengerechtigkeit im Bildungssystem, Inklusion und Integration, Bildungsreformen wie Ganztagsbildung und Gymnasialreform sind von Beginn der Zeitschrift an wichtige Themen, so auch in den letzten vier Jahren. Was politische Bildung betrifft, so gab es unter anderem anlässlich des Frauenstreiks 2019 einen Schwerpunkt zu Gleichstellung in Schule und Unterricht sowie anlässlich des Klimastreiks zu Klimagerechtigkeit und Bildung.

Verschiedene Hefte gingen aus Tagungen des VPOD oder anderer Organisationen hervor, wodurch auch neue Leser*innen ausserhalb der Gewerkschaft angesprochen wurden.

Kampagnen und gewerkschaftlicher Aufbau

Nah an den Mitgliedern, nah an der Bewegung

Die digitale Kommunikation des VPOD ist keine klassische Unternehmenskommunikation. Sie ist weder zentralistisch organisiert noch orientiert sie sich an Führungspersönlichkeiten und Funktionär:innen. Ziel ist es vor allem Mitglieder, die vielfältige gewerkschaftliche Arbeit und die Bewegungsführung zu begleiten. Und auch den VPOD als Organisation zu präsentieren, der mit den Mitgliedern an der Basis aktiv ist.

Da, wo wir nicht selbst sein können, braucht es vor allem auch die Mitglieder an der Basis und die Sekretär:innen, die einerseits bereit sind Einblicke in ihre Arbeit zu gewähren und «sich zu zeigen»,

L'égalité des chances dans le système éducatif, l'inclusion et l'intégration, les réformes de l'éducation telles que les programmes d'études suivis à temps plein et la réforme de la maturité gymnasiale sont des thèmes importants depuis le début de la revue, comme ce fut le cas au cours des quatre dernières années. En ce qui concerne l'éducation politique, un accent a été mis sur l'égalité à l'école et dans l'enseignement à l'occasion de la Grève des femmes de 2019 et sur la justice climatique et l'éducation à l'occasion de la Grève du climat.

Plusieurs dossiers thématiques sont issus de congrès du SSP ou d'autres organisations, ce qui a permis d'attirer de nouveaux lecteurs en dehors du syndicat.

Campagnes et construction syndicale

Proche des membres, proche des mouvements

La communication numérique du SSP n'est pas une communication d'organisation classique. Elle n'est ni organisée de manière centralisée ni axée sur des personnalités dirigeantes et sur des fonctionnaires syndicaux-ales. L'objectif est avant tout d'accompagner le travail syndical et l'activité syndicale dans leur dimension plurielle. Il s'agit aussi de présenter le SSP en tant qu'organisation qui est actif avec les membres de la base.

Là où nous ne pouvons pas être présent-e-s nous-mêmes, il est important de disposer de membres de la base ainsi que de secrétaires syndicaux-ales qui soient disposé-e-s à donner un aperçu de leur travail et à se «montrer», mais qui disposent également des compétences nécessaires concernant les réseaux sociaux. Entre-temps, la compréhension de la nécessité de documenter les activités par

andererseits auch die nötigen Social-Media-Skills mitbringen. Mittlerweile ist das Bewusstsein, Aktivitäten per Foto und Video zu dokumentieren aber immens gewachsen. Wir erhalten auf allen Wegen und zu allen Zeiten zeitnah Fotos von der Arbeit des VPOD auf allen Ebenen, sei es Sitzungen, Treffen, Aktionen, Menschen etc. Wenn gewünscht oder nicht anders möglich, bestellen wir uns selbst zu Aktionen und wichtigen VPOD-Ereignissen ein, fötelen, dokumentieren und pushen auf Social Media. Das erfordert vom Kampagnenteam eine sehr grosse zeitliche und redaktionelle Flexibilität.

Um diesen Informations-/Bilderfluss zu unterstützen, bieten wir den Sekretariaten in regelmässigen Abständen Schulungen an, sei es vor Ort («Gewerkschaftsarbeit via Handy»), im Zentralsekretariat («Betriebliche Kampagnen – bring your own campaign»), via Zoom («Starbucks, Amazon, Kantonsspital?»), «Dos and Dont's bei Newslettern», «Who shot the messenger?», «Social Media für Dummies», «Direkt und digital kommunizieren», «Who the f* is VPOD»).

Neu hinzugekommen ist 2022 die Zoom-Workshop-Reihe «Best practices VPOD», in der Gewerkschaftssekretär:innen eigene Kampagnen vorstellen und ein Erfahrungsaustausch stattfindet.

Seit 2020 motivieren wir unsere Kolleg:innen in den Sekretariaten und Betrieben an der alljährlich stattfindenden Organizing-for-Power-Weiterbildung teilzunehmen und koordinieren die VPOD-Gruppen. Seit Anbeginn schätzen wir diese Veranstaltungsreihe und halten das dort vermittelte Konzept auch für brauchbar, die gewerkschaftliche Arbeit des VPOD zu verbessern und «konfliktfähiger» zu werden.

des photos ou des vidéos a immensément progressé. Nous recevons par tous les canaux possibles et à toute heure du jour des photos transmises très rapidement après les événements concernant le travail du SSP à tous les niveaux, qu'il s'agisse de réunions, de rencontres, d'actions, de personnes, etc. Lorsque cela est souhaité ou qu'il n'existe pas d'autre possibilité, nous nous mandations nous-mêmes pour suivre des actions ou de événements SSP importants, prenons des photos, documentons ces activités et pushons des éléments sur les réseaux sociaux. Ce travail exige de la part de l'équipe de campagne une très grande flexibilité sur le plan rédactionnel et en matière de délais.

Pour encourager ce flux d'informations et d'images, nous proposons régulièrement des formations aux secrétariats, soit au niveau local («Travail syndical au moyen du téléphone mobile»), soit au Secrétariat central («Campagnes sur les lieux de travail – 'bring your own campaign'»), soit au moyen de visioconférences Zoom («Starbucks, Amazon, hôpital cantonal?»), «Les choses à faire et à ne pas faire lors de l'envoi de newsletters», «Who shot the messenger?», «Réseaux sociaux pour les nuls», «Communiquer directement et de manière numérique», «Who the f* is VPOD»).

Une série d'ateliers en visioconférence Zoom, intitulée «Best practices VPOD/SSP», est venu s'ajouter à ces cours en 2022: elle permet à des secrétaires syndicaux-ales de présenter des campagnes menées et d'échanger sur les expériences faites dans ce contexte.

Depuis 2020, nous motivons nos collègues dans les secrétariats et dans les établissements/services à participer à la formation continue «Organizing-for-Power», qui se déroule chaque année et nous coordonnons les groupes SSP. Dès le lancement de cette formation, nous avons apprécié ces cours et sommes d'avis que le concept communiqué lors de cette formation continue peut également être utilisé pour améliorer le travail syndical du SSP et pour rendre notre syndicat plus apte à mener des batailles.

Digitale Infrastruktur

Weil wir «digital» sind, sind wir auch oftmals zuständig für die digitale Infrastruktur und Wissensmanagement. Zurzeit gibt es noch die Filestation – ein Online-Laufwerk zur Verfügungstellung von Kampagnenmaterial, Fotos und auch Standardwerkzeug (Logos, Templates etc), auf das alle Angestellten des VPOD Zugriff haben. Hier besteht das Bedürfnis, eine zeitgemässere Form zu finden, bislang fanden sich aber nicht die Ressourcen dies zu verbessern.

Wir unterstützen Regionen bei der Konzeption und (digitalen) Umsetzung regionaler Kampagnen, unter anderem durch Bereitstellen von Websites, Online-Umfragen, Flyer etc. Um regionale Anpassungen von Kampagnen zu erleichtern, haben wir für Deutschschweizer Regionen seit Beginn 2023 einen gemeinsamen Account bei CANVA, ein Online-Tool zur Erstellung von Social-Media-Content, Videos aber auch Flyern. Um die Medienarbeit zu professionalisieren und zu vereinheitlichen, haben wir 2022 das Tool RENTERIA für den Versand von Medienmitteilungen eingeführt. Hier ist allerdings anzumerken, dass allein die technische Infrastruktur die Medienarbeit des Verbands nicht verbessert hat.

Webseite vpod.ch / ssp-vpod.ch / vpod-ticino.ch

Der seit 2016 bestehende Internet-Auftritt des VPOD auf nationaler Ebene wurde im Jahr 2022 einem Relaunch unterzogen. Da bereits 60% unserer Webseitenutzer unsere Seiten über das Mobiltelefon ansteuern, standen beim Relaunch mobiles Design und Usability im Vordergrund. Ausstehend ist die Optimierung der Beitrittsseite / Landingpage Mitgliedschaft, die attraktiver, flexibler und mehrsprachig werden soll. Dieses Projekt wurde aus Finanzgründen auf 2024 verschoben.

Infrastructure numérique

Comme nous travaillons avec des outils numériques, nous assumons souvent la responsabilité de l'infrastructure numérique et de la gestion du savoir dans ce domaine. Actuellement, nous disposons encore de la «Filestation» – un répertoire en ligne pour la mise à disposition de matériel de campagne, de photos et d'outils standard (logos, modèles, etc.), auquel tous les employé-e-s du SSP ont accès. Il est nécessaire de trouver une forme plus moderne, mais jusqu'à présent nous n'avons pas trouvé les ressources nécessaires pour l'améliorer.

Nous soutenons les régions dans la conception et la mise en œuvre (numérique) de campagnes régionales, entre autres par le biais de la mise à disposition de sites web, de sondages en ligne, de flyers, etc. Pour faciliter l'adaptation de campagnes aux contextes régionaux, nous avons, depuis le début de l'année 2023, un compte commun pour les régions de Suisse alémanique chez CANVA, un outil en ligne pour la création de contenus pour les médias sociaux, de vidéos mais aussi de flyers. Afin de professionnaliser et unifier le travail avec les médias, nous avons introduit en 2022 l'outil RENTERIA pour l'envoi de communiqués de presse. Concernant ce point, nous devons cependant signaler que le simple fait d'utiliser une infrastructure technique n'a pas permis d'améliorer le travail de relations avec les médias réalisé par la fédération.

Sites web vpod.ch / ssp-vpod.ch / vpod-ticino.ch

Le site web SSP, qui existait dans son ancienne forme depuis 2016, a été renouvelé en 2022. Etant donné que près de 60% des utilisateurs-trices de notre site y accèdent au moyen de leur téléphone mobile, le design mobile et l'utilisabilité étaient au premier plan lors de ce renouvellement. Il reste encore à optimiser la page prévue pour adhérer au syndicat / page d'accueil pour devenir membre, qui doit devenir plus attrayante, plus flexible et multilingue. Ce projet a été reporté à 2024 pour des raisons financières.

Besucher:innen pro Jahr:

Verbandswebseiten

vpod.ch 128'205

ssp-vpod.ch 30'512

vpod-ticino.ch 68'382

Nombre de consultations par année :

Page du site web de la fédération

vpod.ch 128'205

ssp-vpod.ch 30'512

vpod-ticino.ch 68'382

Dazu kommen 20 Regional- /Sektionswebseiten

- AGSO - 4227
- Basel - 8999
- Bern - 26'967 (Bern Kanton & Stadt)
- Fribourg - 12'066
- Grischun - 1164
- Genève - 12'554
- Jura - 1592
- Luftverkehr - 3006
- Neuchâtel - 6102
- NGO - 6'125
- Ostschweiz - 337
- Schaffhausen - 1625
- Valais - 3494
- Vaud - 2603
- Zentralschweiz - 5296
- Zürich - 59'460

sowie zurzeit 20 aktive Kampagnenwebseiten.

20 pages supplémentaires de sites web de régions/sections

- AG/SO - 4227
- Basel - 8999
- Bern - 26'967 (Berne Canton & Villes)
- Fribourg - 12'066
- Grisons - 1164
- Genève - 12'554
- Jura - 1592
- Trafic aérien - 3006
- Neuchâtel - 6102
- ONG - 6'125
- Suisse orientale - 337
- Schaffhouse - 1625
- Valais - 3494
- Vaud - 2603
- Suisse centrale - 5296
- Zurich - 59'460

Ainsi que 20 pages de sites de campagnes actives.

Newsletter

Seit Juni 2016 versickt der Verband regelmässig Newsletter an seine Mitglieder. Dieser Kommunikationsweg ist mittlerweile fester Bestandteil von Mitgliederkommunikation und nationalen Abstimmungskampagnen. Ein Problem ist noch das Bestehen von unzähligen autonomen VPOD-Mailchimpaccounts mit unterschiedlicher Handhabung. Hier ist eine gemeinsame Infrastruktur und Professionalisierung des Umgangs sicherlich erstrebenswert und im Zusammenhang mit den neuen Datenschutzverordnungen notwendig, aber bislang aufgrund fehlender Ressourcen ein Projekt der Zukunft.

Newsletter

Depuis juin 2016, la fédération envoie régulièrement des newsletters à ses membres. Ce moyen de communication fait maintenant partie intégrante de la communication aux membres et des campagnes de votation au niveau national. Un problème qui subsiste est l'existence d'innombrables comptes autonomes de type VPOD-Mailchimp et gérés de manières diverses. Dans ce domaine, une infrastructure commune et une professionnalisation du traitement sont certainement souhaitables et nécessaires dans le contexte des nouveaux règlements sur la protection des données, mais jusqu'à présent, il s'agit d'un projet d'avenir en raison du manque de ressources.

SocialMedia

Der Verband hat bezüglich Social-Media-Kommunikation starke Fortschritte verbucht. Das ist vor allem auch dem Generationenwechseln in den Sekretariaten zu danken. Allerdings ist organische Reichweite schwieriger als «zu Beginn», die Social-Media-Monopolisten erhöhen den Druck zur bezahlten Werbung stark. Bislang lehnen wir in den Zentralen das Sponsoring von Beiträgen ab.

Zudem geht der Trend zum Bewegtbild. Videos werden auf allen Plattformen gepusht. Sie werden um ein Vielfaches mehr geteilt und haben dank neuen Mechanismen ein Potential weit über die eigene «Followerschaft» hinaus. Die Eigenproduktion von Videos ist jedoch zeitaufwendig und benötigt Know-how, welches dem aktuellen Team derzeit fehlt, respektive noch mehr Zeit für zusätzliche Recherche und Learning by Doing benötigen würde. Die Fremdproduktion von Videos bleibt teuer.

Nichtsdestotrotz ist Video die Zukunft und ist eine Chance, jüngere Generationen anzusprechen (Digital Natives/Generation Tiktok). Andere Gewerkschaften setzen dies bereits systematisch und mit Erfolg ein (ver.di, UCU, TUC, Amazon labour union).

Follower Social media Verband (organisch gewachsen – da 0,00 gesponsert)

- Instagram fr/dt mit 1906 bzw. 2514 Followern
- Facebook fr/dt mit 3700, 4464
- Twitter fr/dt mit 432 und 1362 Followern
- Tiktok dt 862 Verzehnfacht seit Bodenpersonal / AHV21 Abstimmung
- LinkedIn 392 Followern

Réseaux sociaux

Dans le domaine de la communication par réseaux sociaux, le SSP a réalisé des progrès considérables. Cette situation est surtout due à un changement de générations dans les secrétariats. Cependant, au niveau de la diffusion «organique», le contexte est plus difficile qu'au «début», les monopolistes des réseaux sociaux augmentant fortement la pression pour de la publicité payante. Jusqu'à présent, dans les centrales, nous refusons le sponsoring des contributions.

De plus, on observe une tendance vers l'enregistrement d'images animées. Ainsi, des vidéos sont pushées sur toutes les plateformes. Ces vidéos sont partagées beaucoup plus facilement que d'autres éléments et elles ont, grâce à de nouveaux mécanismes, un public-cible potentiel qui va bien au-delà de nos propres «followers». Cependant, la production de vidéos en interne prend du temps et nécessite un savoir-faire qui fait actuellement défaut à l'équipe en place, ou qui nécessiterait encore plus de temps pour des recherches supplémentaires et pour un apprentissage par la pratique. La production de vidéos par des tiers reste coûteuse.

Néanmoins, les vidéos sont l'outil de l'avenir et représentent une opportunité pour toucher des générations plus jeunes (natifs-ives de l'ère numérique/génération TikTok). D'autres syndicats utilisent déjà systématiquement avec succès cet outil (ver.di, UCU, TUC, Amazon labour union).

Nombre de followers sur les réseaux sociaux de la fédération (croissance organique - puisque sponsorisé à 0,00%)

- Instagram f./all., avec resp. 1906 et 2514 followers
- Facebook f./all., avec resp. 3700 et 4464 followers
- Twitter f./all., avec resp. 432 et 1362 followers
- TikTok all., avec 862 followers (chiffre multiplié par 10 depuis le mouvement du

- Youtube-Profil vorhanden (aber nicht aktiv betreut)

- personnel au sol / la votation sur l'AVS)
- LinkedIn, avec 392 followers
- Profil Youtube existant (mais pas géré de manière active)

Printmaterial

Gemeinsam mit den zuständigen Zentralsekretär:innen haben wir zahlreiche Branchenflyer aktualisiert und stellen diese laufend den Regionen zur Verfügung. 2019 erstellten wir einen neuen Mitgliedschaftsflyer, eine aktualisierte Version ist schon in Produktion. Für den Jahresversand produzieren wir zusätzlich die Jahresendbroschüre und das Weiterbildungsprogramm. Ausserdem sind wir in der Regel auch zuständig für die Printproduktion nationaler Kampagnen.

Nationale Kampagnen 2019-2023

2019: STAF, Frauenstreik, grosse Mitgliederumfrage

2020: Stand by your nurse (Petition), Je soigne, je témoigne (Testimonial-Reihe mit Angestellten), Corona-Umfragen im Sozialbereich, in Heimen, an Schulen. Strike for future, Protestwoche Gesundheit, Bildung für alle – jetzt!

2021: Strike for future, FemStreik 21, Road to strike, Santé en lutte, Aktion auf dem Bundesplatz, Pflegeinitiative

2022: FemStreik 22, AHV21, Preise rauf, Löhne rauf!, Faire Arbeitszeiten im Heim, Stable jobs – better science, Wir schlagen Alarm – Aktion auf dem Bundesplatz.

Zudem arbeiten wir zusammen mit dem SGB an politischen Kampagnen und Abstimmungsvorlagen.

Matériel imprimé

En collaboration avec les secrétaires centraux-ales responsables, nous avons mis à jour les nombreux tracts des secteurs professionnels et les mettons en permanence à disposition des régions. En 2019, nous avons élaboré un nouveau tract d'adhésion au SSP. Une version révisée est déjà en production. Pour l'envoi annuel aux membres, nous produisons également la brochure de fin d'année ainsi que le programme des cours de formation continue. De plus, nous sommes en règle générale aussi responsables de la production de matériel imprimé pour les campagnes nationales.

Campagnes nationales 2019-2023

2019: RFFA, grève féministe et des femmes*, grande enquête auprès des membres

2020: «Stand by your nurse» (pétition), «Je soigne, je témoigne» (série de témoignages recueillis auprès des employé-e-s), enquêtes liées à la pandémie de Covid-19 dans le secteur social, dans les institutions et les écoles. «Strike for future», semaine de protestation dans le secteur de la santé, «Éducation pour toutes et tous – maintenant!»

2021: «Strike for future», Grève féministe 21, «Road to strike» (campagne menée selon le concept de l'Organizing dans les hôpitaux, avec déplacement vers les sites au moyen d'un «bus grève» spécial), «Santé en lutte» sur la Place fédérale, initiative sur les soins infirmiers

2022: Grève féministe 22, «AVS 21», «Pour la hausse des salaires!», «Faire Arbeitszeiten im Heim» (campagne dans les institutions sociales alémaniques), et «Droit du travail: le social mis à mal», (campagne dans les institutions sociales romandes), «Stable jobs – better science», «Nous tirons la sonnette d'alarme!» – action sur la Place fédérale.

Par ailleurs, nous collaborons avec l'USS pour des campagnes politiques et des campagnes de votation.

Verbandsinstitutionen

Finanzierungsfonds

Der Finanzierungsfonds (Art. 39 der Statuten) dient der Finanzierung der Rechtshilfe, der Kampf-, Solidaritäts- und Werbebeiträge, der gewerkschaftlichen Bildungs- und Schulungsaktivitäten sowie der Notunterstützung und Arbeitslosenfürsorge. Darüber hinaus leistet er Defizitbeiträge an die Stiftung Ferienwerk. Die Delegiertenversammlung beschliesst jährlich mit dem Budget über die Einlagen in den Finanzierungsfonds. Die Aufteilung beträgt seit Jahren unverändert 80 Prozent für die allgemeine Verbandsrechnung und 20 Prozent für den Finanzierungsfonds. Von diesen 80 Prozent, die in den Finanzierungsfonds fließen, gelangen gemäss Statuten (Art. 38bis) 45 Prozent als Einlage in den Regionalfonds. Da der Finanzierungsfonds juristisch keine selbständige Institution ist und einen Bestandteil der eigentlichen Verbandsrechnung darstellt, wird das jeweilige Jahresergebnis der Verbandskasse mit dem Vermögen des Finanzierungsfonds verrechnet, d.h. buchhalterisch auf den Finanzierungsfonds übertragen. Dadurch ist das Vermögen des Verbandes (ohne Regionen und Sektionen) in einem Betrag ersichtlich, nämlich im Kapital des Finanzierungsfonds.

Rechtshilfe

Die Rechtshilfe ist eine der wichtigsten Dienstleistungen für die Mitglieder des VPOD. Die Gewissheit, bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber auf juristische Hilfe zählen zu können, ist ein oft entscheidendes Argument bei der Mitgliederwerbung. Leider wird die Rechtshilfe auch immer wieder missbraucht: So wird oft von der Rechtshilfeabteilung

Institutions fédératives

Fonds de financement

Le fonds de financement (art. 39 des statuts fédératifs) sert à financer l'assistance juridique, les mesures de lutte, de solidarité et de syndicalisation, les activités syndicales liées à l'éducation et la formation ainsi que les mesures de secours en cas de nécessité et d'aide aux chômeurs et chômeuses. Ce fonds verse également des contributions à la Fondation SSP pour les vacances en vue de couvrir les déficits de cette dernière.

L'Assemblée des délégué-e-s de la fédération décide des apports qui sont versés dans ce fonds de financement lors de l'examen annuel du budget. Depuis de nombreuses années, la ventilation des cotisations fédératives est de 80% et de 20% en faveur respectivement des comptes généraux de la fédération et du fonds de financement. Sur ces 80% versés dans le fonds de financement, un montant correspondant à 45% constitue l'apport alimentant le fonds des régions (art. 38bis). Comme le fonds de financement n'est pas une institution indépendante sur le plan juridique et qu'il constitue une partie des comptes fédératifs, le résultat de chaque exercice de la caisse fédérative est imputé à la fortune du fonds de financement, c'est-à-dire qu'il est reporté, du point de vue comptable, sur le fonds de financement. Cette mesure permet de présenter la fortune de la fédération (sans compter les régions et les sections) en un seul chiffre, qui traduit le capital du fonds de financement.

Assistance juridique

L'assistance juridique est l'une des prestations aux membres SSP les plus importantes. L'assurance de pouvoir compter sur une aide juridique en cas de conflit avec l'employeur est souvent un argument déterminant lors du recrutement de nouveaux membres. Malheureusement, il existe beaucoup de cas où l'on fait mauvais usage de cette assistance juridique : de nombreuses requêtes sont adressées au département de l'assistance juridique pour

verlangt, dass auch in aussichtslosen Fällen prozessiert wird. Auch häuft sich die Zahl von Mitgliedern, die kurz nach ihrem Beitritt zum VPOD gar mit bestehendem Rechtsstreit die Rechtshilfe beantragen, was letztlich unsolidarisch gegenüber langjährigen Mitgliedern ist! Dank der Anstellung einer Anwältin im Zentralsekretariat Zürich können neu Rechtshilfe-Fälle auch inhouse bearbeitet werden.

VPOD-Multi-Rechtsschutz

Ergänzend zur Rechtshilfe des VPOD, die sich auf Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber, mit Sozialversicherungen oder wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit beschränkt, offeriert der VPOD zusammen mit der Coop Rechtsschutz AG einen Multi-rechtsschutz für den privaten Bereich. Über den VPOD-Vertrag wird die Dienstleistung auch den SSM- und den Labmed-Mitgliedern angeboten. Per Ende 2022 waren rund 6'063 Kolleginnen und Kollegen versichert. Die Prämie beträgt 138 Franken und ist sehr attraktiv.

Kollektiv-Krankenversicherung

Versichertenbestand Ende Jahr

	2019	2020	2021	2022
Deutsch-CH	1'630	1'598	1'563	58
Franz.-CH	665	623	580	22
Tessin	1'080	1'111	1'122	1'120
Total	<u>3'375</u>	<u>3'332</u>	<u>3'265</u>	<u>1'200</u>

demande l'ouverture d'une action en justice pour des situations sans aucune chance de succès. Les situations de membres qui font une demande d'assistance juridique juste après avoir adhéré au syndicat et qui se trouvent déjà impliqués dans un conflit juridique se multiplient. Or cette attitude marque, en fin de compte, un manque de solidarité par rapport aux membres du SSP de longue date! Grâce à une avocate embauchée par le Secrétariat central de Zürich, les cas d'assistance juridique peuvent maintenant être traités également directement par la centrale

Assurance protection juridique

En complément à l'assistance juridique, qui se limite à des différends entre le membre du SSP et son employeur, ayant trait aux assurances sociales ou liés à une activité syndicale, le SSP, en collaboration avec la Coop Protection juridique SA, propose à ses membres une assurance protection juridique MULTI pour le domaine privé. Par le biais du contrat signé par le SSP, cette prestation est également proposée aux membres du Syndicat suisse des mass media (SSM) et aux membres de l'association professionnelle des technicien-ne-s en analyses biomédicales labmed. A la fin de l'année 2022, près de 6'063 collègues disposaient de cette assurance. La prime est de 138 francs et rend cette offre très attrayante.

Assurance maladie collective

Etat des effectifs au 31.12.

	2019	2020	2021	2022
Suisse alémanique	1'630	1'598	1'563	58
Suisse romande	665	623	580	22
Tessin	1'080	1'111	1'122	1'120
Total	<u>3'375</u>	<u>3'332</u>	<u>3'265</u>	<u>1'200</u>

Prämieneinnahmen Recettes de primes	2019	2020	2021	2022
Deutsche Schweiz / Suisse alémanique	10'888'554	10'649'555	10'383'875	154'230
Französische Schweiz / Suisse romande				
Tessin / Ticino	5'435'002	5'576'638	5'775'980	5'818'038
Gesamte Schweiz	16'323'557	16'226'193	16'159'854	5'972'268

Die Verträge umfassten bis 2021 die Kassen Helsana und Progrès der Helsana-Gruppe. Die Vergünstigung auf den vertraglich vereinbarten Zusatzversicherungen betrug 2021 für die Verträge in der Deutsch- und Westschweiz noch 10%. Im Tessin bis Ende 2021 15% und ab 2022 zwischen 7 und 20% (Spitalzusatzversicherungen). Ende Juli 2021 hat die Helsana telefonisch vorangekündigt, nach einer über 50-jährigen Partnerschaft den Vertrag für die Deutschschweiz und die Romandie per Ende Jahr zu kündigen. Begründet wurde dies mit dem Schadenverlauf in den Jahren 2017 bis 2019. Die Helsana hatte bereits per 1.1.2020 die Courtage massiv gekürzt und per 1.1.2021 den Rabatt von 15 auf 10% reduziert. Begründet wurde dies mit der Intervention der FINMA und dem negativen Schadenverlauf.

Mit Datum vom 12. August 2021 unterbreitete die Helsana dem VPOD in Form einer Änderungskündigung trotz allem einen neuen Vertrag. Dieser beinhaltete weiterhin eine Entschädigung für das Sammelinkasso und die Exklusivität. Allerdings wurden die Rabatte für die Versicherten per 1.1.2022 auf 0% gesenkt. Dies bildete aus Sicht des VPOD keine Grundlage für eine Fortführung und wäre gegenüber den versicherten Mitgliedern nicht zu kommunizieren gewesen. Zudem wären dem VPOD die Hände gebunden gewesen, ein neues Angebot umzusetzen. Der neue «Vertrag» wurde deshalb nicht

Jusqu'en 2021, les contrats comprenaient les caisses Helsana et Progrès du groupe Helsana. En 2021, les rabais sur les assurances complémentaires convenues par voie contractuelle étaient encore de 10% pour les contrats de Suisse alémanique et de Suisse romande. Au Tessin, ils sont restés à 15% jusqu'à la fin de l'année 2021 et se sont situés dès 2022 entre 7% et 20% (assurances complémentaires d'hospitalisation). Fin juillet 2021, Helsana a annoncé par un appel téléphonique son intention de résilier le contrat d'assurance maladie collective pour la Suisse alémanique et la Suisse romande pour la fin de l'année, après un partenariat avec le SSP de plus de 50 ans. La caisse maladie a motivé sa décision par l'évolution des cas d'assurance durant la période 2017 à 2019. Helsana avait déjà réduit massivement le courtage au 1^{er} janvier 2020 et réduit les rabais au 1^{er} janvier 2021, les faisant passer de 15% à 10%. La caisse avait avancé l'argument de l'intervention de la FINMA et celui de l'évolution négative des cas d'assurance.

En date du 12 août 2021, Helsana a malgré tout proposé au SSP un nouveau contrat sous forme d'une résiliation pour modification de contrat. Ce nouveau contrat contenait toujours une indemnisation pour le recouvrement des primes dans le cadre de l'assurance maladie collective et pour l'exclusivité. Néanmoins, les rabais pour les assurés-e-s auraient été baissés à 0% dès le 1^{er} janvier 2022 ! De l'avis du SSP, cela ne constituait pas une base pour une poursuite du partenariat et était impossible à communiquer à nos membres assurés-e-s. De plus, avec cette nouvelle situation, le SSP aurait eu les mains liées et n'aurait plus pu mettre en œuvre une nouvelle solution. C'est pourquoi le

unterzeichnet. Die Kündigung hatte Folgen für die Mitglieder, die über den VPOD bei der Helsana versichert waren. Sie wurden per 1. Januar 2022 in die Einzelversicherung überführt und haben die Rabatte auf den Zusatzversicherungen verloren, sofern keine neue kollektive Lösung gefunden werden konnte. Rund 100 Mitglieder haben den Wegfall der Dienstleistung zum Anlass genommen, die Mitgliedschaft im VPOD per Ende 2021 zu kündigen.

Um unseren Mitgliedern weiterhin ein ähnliches Angebot machen zu können, hat der Landesvorstand einem neuen Vertrag im Grundsatz zugestimmt. Per 1. Januar 2022 konnte mit der Krankenkasse KPT ein neuer Vertrag mit Sammelinkasso abgeschlossen werden. Die Rabatte belaufen sich für die meisten Zusatzversicherungen auf 10%. Da die KPT deutlich kleiner als die Helsana ist und der Aufbau eines neuen Versichertenbestandes Zeit benötigt, werden die bisherigen Prämienvolumen und Versichertenbestände in den nächsten Jahren nicht erreicht werden können. Nicht tangiert von dieser Entwicklung ist der Tessiner Vertrag mit der Helsana.

Stiftung Sterbekasse

Seit der Schliessung der Kasse am 1. September 1999 werden neu dem VPOD beitretende Mitglieder nicht mehr in die Sterbekasse aufgenommen. Sie erhebt seit diesem Zeitpunkt auch keine Beiträge mehr. Der Bestand der Anspruchsberechtigten nimmt so kontinuierlich ab. Ende 2022 waren noch 7'550 Mitglieder des VPOD – das sind 23 Prozent der Verbandsmitglieder – in der Sterbekasse versichert. Die Zahl der zu bearbeitenden Todesfälle betrug in der Berichtsperiode pro Jahr zwischen 165 und 178. Am meisten Destinatäre verliert die Sterbekasse aber nicht durch Todesfälle, sondern durch den vorzeitigen Austritt vieler

nouveau «contrat» n'a pas été signé. La résiliation du contrat avec Helsana a entraîné des conséquences pour les membres du SSP qui étaient assurés auprès de Helsana par le biais du syndicat. Au 1^{er} janvier 2022, leur statut a été transformé en celui d'un-e assuré-e individuel-le avec la perte des rabais sur les assurances complémentaires dans la mesure où aucune nouvelle solution collective ne pouvait être trouvée. Près de 100 membres du syndicat ont pris le prétexte de la suppression de cette prestation pour démissionner du SSP pour la fin de l'année 2021.

Afin de pouvoir continuer à proposer une prestation similaire à nos membres, le Comité national a donné son accord de principe à un nouveau contrat. Au 1^{er} janvier 2022, un nouveau contrat avec la caisse-maladie KPT a pu être conclu avec un recouvrement des primes. Pour la plupart des assurances complémentaires, les rabais s'élèvent à 10%. Etant donné que la caisse-maladie KPT est nettement plus petite que Helsana et que la constitution d'un effectif d'assuré-e-s prend du temps, les recettes issues du courtage n'atteindront pas les anciens volumes au cours de ces prochaines années. Cependant, le contrat du Tessin avec Helsana n'est pas concerné par cette évolution.

Fondations SSP de la caisse au décès

Depuis la fermeture de la Caisse au décès au 1^{er} septembre 1999 pour les nouveaux membres qui adhèrent au SSP, ces derniers ne sont plus intégrés dans la Caisse au décès. Depuis la même date, elle ne perçoit plus non plus de cotisations. En raison de cette fermeture, l'effectif des ayants droit diminue continuellement. Fin 2022, encore 7'550 membres étaient assurés dans le cadre de la Caisse au décès du SSP, ce qui correspond à environ 23% de l'effectif de notre syndicat. Au cours de la période sous revue, le nombre de cas de décès à traiter chaque année a varié entre 165 et 178. Pourtant, la première cause du recul nombre des ayants droit n'est pas le décès, mais la démission prématurée de beaucoup membres du SSP. Cette situation se traduit par de considérables bénéfices sur

VPOD-Mitglieder. Dadurch entstehen erhebliche Mutationsgewinne. Die Kasse ist finanziell gut dotiert.

Stiftung Ferienwerk

Die Stiftung Ferienwerk des VPOD betreibt noch einzig die Hotelanlage I Grappoli mit Hotel, Restaurant, Bungalows und Schwimmbad in der Gemeinde Sessa im Tessin.

Unsere Anlage hat aufgrund ihrer idyllischen aber eben auch abgeschiedenen, will heissen schlecht erschlossenen Lage, meistens eine ungenügende Auslastung. In der Vergangenheit konnte nur selten ein ausgeglichenes Betriebsergebnis erzielt werden. Seit der Pandemie hat sich die betriebliche Situation verbessert. Für dringend notwendige grössere Investitionen fehlt aber nach wie vor das Geld, und die Schuldenlast ist unerträglich hoch. Aus diesem Grund hat der Stiftungsrat entschieden, die Anlage zu verkaufen und die Stiftung zu liquidieren. 2022 wurde ein Verkaufsprozess initiiert, der aber leider bisher nicht erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

Kampf-, Solidaritäts- und Werbebeiträge

Die Ausgaben für Kampf-, Solidaritäts- und Werbebeiträge sind abhängig von den gewerkschaftlichen und politischen Kämpfen, die wir führen.

Bildungsarbeit

Unter diesem Titel werden Movendo-Kurse für unsere Mitglieder finanziert, aber auch eigene Kurse angeboten

Notunterstützung und Arbeitslosenfürsorge

Diese Einrichtung spielt nicht mehr die Rolle von einst. Das Zentralsekretariat kann in Härtefällen eine Unterstützung von maximal 2'000 Franken gewähren.

mutations. La Caisse au décès est bien dotée financièrement.

Fondation SSP pour les vacances

La Fondation SSP pour les vacances n'exploite plus que le Village de vacances «I Grappoli» dans la commune de Sessa au Tessin. Ce site comprend un hôtel, un restaurant, des maisonnettes de vacances (bungalows) ainsi qu'une piscine. Quoiqu'il soit localisé dans un endroit idyllique, il est néanmoins retiré et aussi mal desservi, raison pour laquelle il affiche souvent un taux d'occupation insuffisant. Par le passé, il a rarement été possible d'atteindre un résultat d'exploitation équilibré. Depuis la pandémie, la situation opérationnelle du site s'est améliorée. Cependant, les fonds manquent toujours et encore pour les investissements de plus grande ampleur requis d'urgence et le poids de la dette est insupportable. Pour cette raison, le conseil de fondation a décidé de vendre le site de vacances et de liquider la fondation. En 2022, un processus de vente a été initié, mais il n'a malheureusement pas encore pu être conclu avec succès.

Financement des mesures de lutte, de solidarité et de syndicalisation

Les dépenses liées aux mesures de lutte, de solidarité et de syndicalisation dépendent des luttes syndicales et politiques menées par notre syndicat.

Activités syndicales liées à l'éducation et la formation

Cette rubrique concerne les cours Movendo, que le SSP finance pour ses membres, mais aussi les cours qu'il propose lui-même

Secours en cas de nécessité et aide aux chômeurs et chômeuses

Le rôle de cette institution n'a plus la même importance qu'autrefois. Le Secrétariat central peut accorder une aide allant jusqu'à 2'000 francs pour des cas de rigueur.

Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD
Syndicat suisse des services publics SSP
Zentralsekretariat – Secrétariat central
Birmensdorferstrasse 67
8036 Zürich
www.vpod.ch

Version in Deutsch

Frauen und Männer im VPOD

**Bericht über die geschlechterspezifische
Verteilung in den Gremien des VPOD**

Im Auftrag der VPOD-Frauenkonferenz 1998
Ausgabe 2022, mit Zahlen per Ende 2021

Zürich, März 2023



Vorbemerkung

Der Bericht zum Thema „Frauen und Männer im VPOD“ wird aufgrund eines Antrages der Verbandskonferenz Frauen von 1998 alle zwei Jahre zusammengestellt. Er ist eine Grundlage, um Entwicklungen der Vertretung von Frauen in allen Verbandsorganen einzuschätzen.

Der nun vorliegende 9. Bericht aktualisiert die Zahlen per Ende 2021.

Wie schon in den vorhergehenden Berichten geht in diesem Bericht hier ausschliesslich um Zahlen und Statistiken, nicht um die Inhalte der Frauenarbeit im VPOD, welche in den Rechenschaftsberichten der Verbandskommission Frauen zusammengefasst werden.

Herzlichen Dank an alle, die beim Zusammentragen der Informationen mitgeholfen haben!

Zürich, März 2023

VPOD-Frauenkommission / VPOD-Frauensekretariat

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	3
Mitgliedschaft des Verbandes	4
Frauenanteil im VPOD und SGB; Entwicklung Frauen und Männer im VPOD; Frauenanteil nach Berufsgruppen/ Branchen/ Alter	
Gremien	8
Landesvorstand; Delegiertenversammlung; Regionspräsidien: GRPK; Verbandsschiedsgericht; Verbandskommissionen und Verbandskonferenzen	
Angestellte in den VPOD-Regional- und Zentralsekretariaten	9
Regionalsekretariate; Zentralsekretariat; VPOD-Gleichstellungssekretärinnen: Regionale Gleichstellungsstrukturen	
Fazit und Ausblick	13

Zusammenfassung

Der Anteil Frauen unter den Mitgliedern des VPOD wächst nach wie vor. Im Jahr 2021 betrug dieser Anteil 57,5%, gegenüber 56% Ende 2018. Die meisten Frauen sind weiterhin in den Gesundheitsberufen, bei den Lehrpersonen und in den Bereich Soziales/ Animation zu finden. Auch in den neuen Berufsgruppen FaGe und FaBe ist die grosse Mehrheit weiblich.

Die statutarisch verankerten Quoten für die Vertretung in den Gremien wurden auch in den Jahren 2014 - 2018 unterschiedlich erfüllt: Im **Landesvorstand** sind sie erfüllt, in der **Delegiertenversammlung** sind die Frauen zwar auch 2018 in der Unterzahl (ca. 43%), doch sind alle Regionen mit Frauen und Männern vertreten, im **Verbandsschiedsgericht** waren sie erfüllt (zurzeit sind 2 Sitze unbesetzt), in **der Geschäftsprüfungskommission** war es leider immer noch nicht möglich, ausreichend viele Frauen zu finden.

Bei den **Regionspräsidien** sind die Frauen deutlich untervertreten, insbesondere in der Romandie. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Die starke Vertretung der Frauen im VPOD und in den verschiedenen Gremien ist nach wie vor eine entscheidende Grundlage für die starke Frauenpolitik des VPOD. Das hat auch dazu beigetragen, dass der VPOD beim Frauenstreiktag vom 14. Juni 2019 in der öffentlichen Wahrnehmung eine wichtige Rolle spielen konnte.

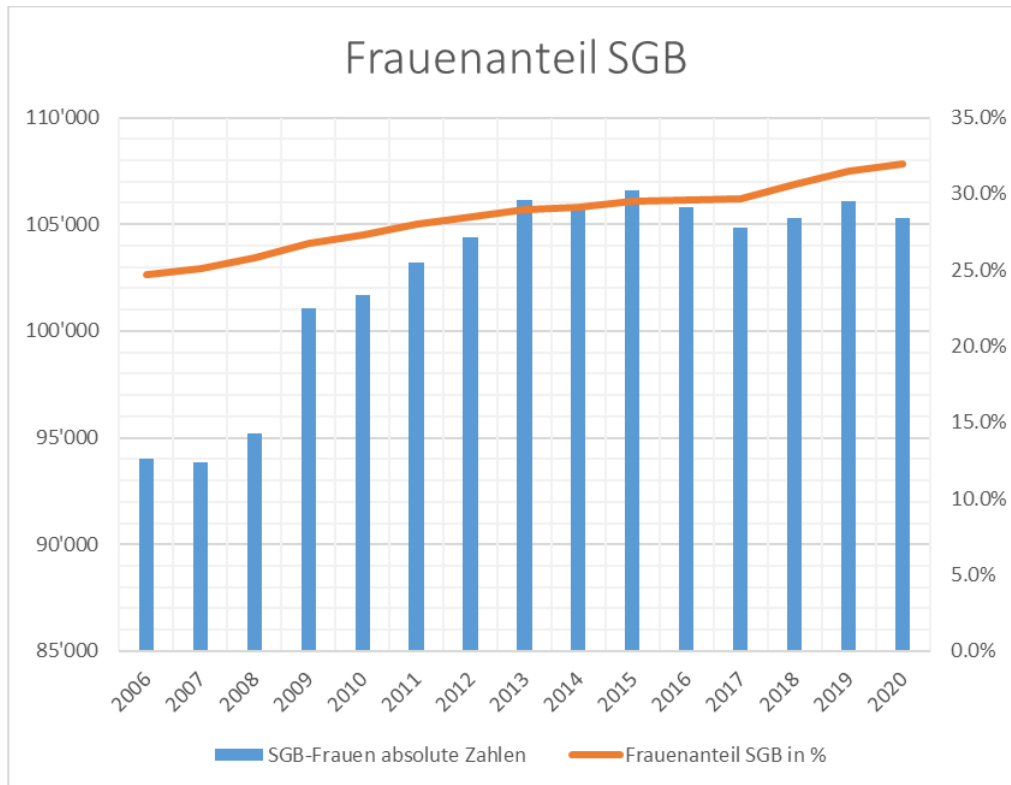
Obwohl die Frauenquote nicht in allen Gremien eingehalten wird, hat die Quotenregelung doch zweifellos dazu beigetragen, den VPOD als diejenige Gewerkschaft zu etablieren, in der Frauen und Männer gleich viel zu sagen haben. Es ist daher von grosser Wichtigkeit, dass der VPOD in diesem Punkt seine Glaubhaftigkeit behält und sich weiterhin konsequent und uneingeschränkt für die Gleichstellung einsetzt, sowohl in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wie auch in Bezug auf die Vertretung in den Verbandsgremien.

Schließlich tauchte nach dem feministischen Streik am 14. Juni 2019 eine neue Frage auf: die Frage, ob wir trans- und nichtbinäre Menschen in unsere Überlegungen und unsere Gewerkschaftsarbeit einbeziehen sollten. Auch wenn es diesbezüglich keine Statistik gibt, erschien es uns wichtig, diesen für die Zukunft des VPOD wichtigen Punkt zu erwähnen.

Frauen und Männer im VPOD: Die Zahlen im Detail

Mitgliedschaft des Verbandes

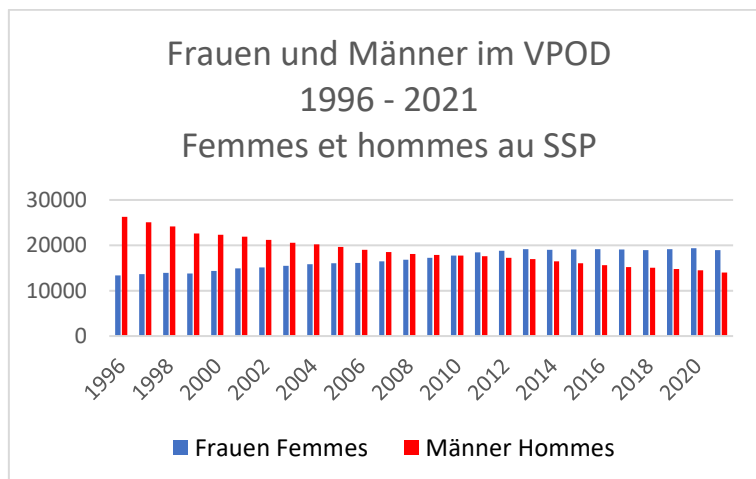
Entwicklung Frauenanteil im VPOD und im SGB 2006 - 2020



Im Jahr 2020 zählte der SGB 105'312 weibliche Mitglieder, was 32% aller Mitglieder entspricht. In den letzten zehn Jahren ist der Anteil der Frauen in den SGB-Gewerkschaften stetig gewachsen.

Als drittgrößter Verband des SGB, nach Unia (182'716 Mitglieder) und SEV (38'082), steht der VPOD (33'874 Mitglieder) mit 19'391 Frauen an zweiter Stelle, direkt hinter Unia (49'049 weibliche Mitglieder).

Entwicklung Frauen und Männer im VPOD 1996-2021



Die Anzahl weiblicher VPOD-Mitglieder ist zwischen 2016 und 2018 erstmalig wieder gesunken, um ca. 1%. Danach hat sich der weibliche Anteil stabilisiert. Die Anzahl der im VPOD organisierten Männer sinkt jedoch weiterhin. Dieser Rückgang hat sich beschleunigt: Seit 2018 hat der VPOD 7% seiner männlichen Mitglieder verloren, sodass der massgebliche Rückgang der Mitgliederzahlen bei den Arbeitnehmern stattfindet.

Die Stabilisierung der weiblichen Mitgliederzahl ist unserer Meinung nach mit dem feministischen Streik am 14. Juni 2019 in Verbindung zu bringen.

Diese Mobilisierung hatte einen positiven Effekt auf die Mitgliedschaft von Arbeitnehmerinnen in der Gewerkschaft: Zwischen 2018 und 2020 stieg die Mitgliederzahl der Frauen im VPOD um 444, von 18'947 auf 19'391.

Die Pandemie bremste den Schwung des feministischen Streiks hingegen wieder und wirkte sich negativ auf die Zahl der weiblichen Mitglieder aus: Innerhalb eines Jahres verlor der VPOD 445 weibliche Mitglieder und fiel damit auf das Niveau von 2018 zurück.

Neuere Entwicklung in Zahlen

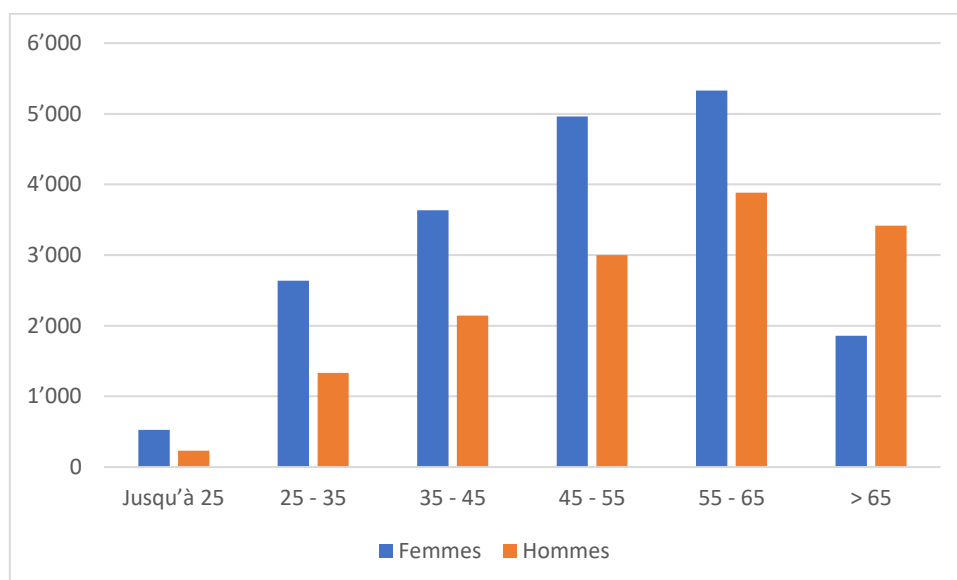
	Frauen	Männer	Total	%
2001	14942	21888	36830	40.57 %
2002	15156	21162	36318	41.73 %
2003	15492	20572	36064	42.95 %
2004	15865	20209	36074	43.90 %
2006	16120	18979	35099	45.90 %
2008	16831	18119	34950	48.15 %
2010	17727	17759	35486	49.95 %
2012	18812	17254	36066	52.16 %
2014	18975	16454	35429	53.6 %
2016	19146	15601	34747	55.10 %
2018	18947	15050	33997	55.73 %
2021	18'946	14'006	32'952	57.50 %

Gemäss Statuten muss der Frauenanteil in allen VPOD-Gremien seit Ende 2011 über 50% betragen.

Frauenanteil in ausgewählten Berufsgruppen und Branchen

Sektor/ Branche	2008	2010	2014	2018	2021
Gesundheit, Spitäler. Psychiatrie	78.7%	79.1 %	80 %	79.0 %	79.0 %
FaGe	-	-	89 %	-	83.3 %
Sozialbereich, Animation	66.8 %	67.3 %	68 %	68.6 %	69.8 %
Kinderbetreuung/ FaBe	-	-	81.3 %	86.0 %	85.9 %
Lehrberufe	62.3%	62.8 %	64.2 %	66.9 %	66.4 %
Verwaltung	54 %	55.4 %	57.4 %	57.9 %	59.2 %
Wartung, Reinigung	41.3%	45.5 %	48.3 %	52.6 %	47.0 %
Verkehr/Luftverkehr	9.8 %	10.6 %	12.1 %	20.3 %	25.0 %
Pensionierte	17.7 %	20.2 %	26.1 %	32.8 %	37.1 %

Verteilung der Frauen nach Altersgruppen 2021



Der VPOD-Nachwuchs ist überwiegend weiblich. Abgesehen von den Rentner:innen sind Frauen mittlerweile in allen Altersgruppen in der Mehrheit. Dies entspricht auch der Entwicklung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst. So sind beispielsweise 63% des Personals des Kantons Waadt, 55% des Personals des Kantons Genf und 44% des Bundespersonals weiblich.

Altersgruppen in Zahlen

Frauen- und Männeranteil nach Alter						
	bis 25	25 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 65	über 65
Frauen	528	2'639	3'632	4'960	5'327	1'860
Männer	230	1'335	2'146	2'998	3'882	3'415
Total 2021	758	3'974	5'778	7'958	9'209	5'275
Total 2019	944	3'876	5'674	8'847	9'451	5'119
Total 2014	1'192	3'578	5'955	10'691	9'208	4'805
Frauenanteil 2021 in %	69.7%	66.4%	62.9%	62.3%	57.8%	35.3%

Der Rückgang der Mitglieder unter 25 Jahren ist nach wie vor sehr stark: fast -20%. Ermutigend ist hingegen, dass der Anteil der Mitglieder zwischen 25 und 35 Jahren zwischen 2014 und 2019 stark (+ 8,3%) und zwischen 2019 und 2021 leicht (+2,5%) gestiegen ist. Nach einem Rückgang (- 4,7%) zwischen 2014 und 2019 stieg der Anteil der Mitglieder zwischen 35 und 45 Jahren zwischen 2019 und 2021 leicht an (+1,8%). Diese Entwicklung kann mit einem ebenfalls späteren Eintritt in den Arbeitsmarkt in Verbindung gebracht werden, sodass die Gruppe der 25- bis 35-Jährigen eine interessante Zielgruppe für die Rekrutierung neuer Mitglieder (Frauen und Männer) zu sein scheint.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Anteil der VPOD-Mitglieder über 55 Jahre von 47% im letzten Bericht auf 38% im Jahr 2021 gesunken ist.

Gremien

Landesvorstand: Stand 2022

Seit 2011 sollten die Frauen im Landesvorstand die Mehrheit haben.

Total: 8 Mitglieder (5 Frauen, 3 Männer) + Präsidium.

Präsidium und Vizepräsidium sind zurzeit von Frauen besetzt. Ein Sitz ist vakant: dieser sollte mit einer Person aus der Westschweiz besetzt werden.

Am Kongress 2007 wurde eine Statutenänderung beschlossen, mit der das Verhältnis von Sprach- und Geschlechterquote geklärt wurde. Sie sieht vor, dass die deutsche/rätoromanische Sprachregion und die französische/italienische Sprachregion jeweils mit beiden Geschlechtern im Landesvorstand vertreten sein sollen und dass Sitze, die nicht in der vorgesehenen Weise besetzt werden können, gegebenenfalls vakant bleiben. Diese Regelung kam erstmals am Kongress 2011 zur Anwendung.

Delegiertenversammlung: Stand 2022

Die Wahl der Delegierten erfolgt durch die Regionen. Für die Periode 1.6.2020 – 31.5. 2022 sind von den Regionen (ohne Stellvertretungen) 19 Frauen und 24 Männer gewählt. Der Anteil der von den Regionen gewählten Frauen beträgt 44%. Rechnet man die StellvertreterInnen dazu, beträgt dieser Anteil 39%. Alle Regionen mit mehr als 1 Delegierten haben zurzeit beide Geschlechter in ihrer Delegation vertreten.

Die Verbandskommissionen sind auch in der Delegiertenversammlung vertreten: unter diesen Delegierten hat es momentan 2 Frauen und 10 Männern (ohne Stellvertretungen).

Sektions- und Regionspräsidien 2021

Unter den insgesamt 22 Regionalpräsident:innen hat es 11 Frauen (10 in der Deutschschweiz und 1 im Tessin). Die Sektionspräsidien wurden nicht erhoben.

In der Westschweiz gibt es keine Regionalpräsidentin.

GRPK (Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission)

Die GRPK besteht aus 7 Mitgliedern, wovon nicht mehr als 4 dem gleichen Geschlecht angehören dürfen. Ende 2021 bestand die GRPK aus 4 Männern und 0 Frauen. 3 Sitze sind vakant.

Verbandsschiedsgericht

Das Verbandsschiedsgericht setzt sich zusammen aus dem Präsidium und Vizepräsidium und 4 Schiedsrichterinnen und 4 Schiedsrichtern, je zur Hälfte aus der deutschen/rätoromanischen Sprachregion und der französischen/italienischen Sprachregion (Art. 37, 3).

Dem Verbandsschiedsgericht gehörten per Ende 2021 4 Frauen und 2 Männer an. 2 Sitze sind vakant geblieben.

Verbandskommissionen und Verbandskonferenzen

Verbandskommissionen 2021	Frauen	Männer	Präsidium
Berufsfeuerwehr	1	16	Mann
Energie	0	11	Mann
Öffentlicher Verkehr	3	21	Mann
Bauwesen	1	11	Frau
Pensionierte – Deutschschweiz	2	15	Mann
Pensionierte – Lateinische Schweiz	10	14	Mann
Bildung, Erziehung, Wissenschaft	5	3	Frau
Migration	5	3	Frau
Gesundheitsbereich	18	7	Mann
Sozialbereich	9	6	Mann
Wartung und Reinigung			
Frauen	10	0	Frau
Total	65	107	

7 Präsidenten und 4 Präsidentinnen.

Angestellte in den VPOD-Regional- und Zentralsekretariaten

Regional- und Sektionssekretariate

Politisches Personal Regionen 2003, 2008, 2010, 2014, 2018: Anzahl Personen						
	2003	2008	2010	2014	2018	2021
Total	44	46	49	48	50	54
Männer	24	25	27	27	17	24
Frauen	20	21	22	21	33	30
Frauenanteil am Total	45.5 %	45.6 %	44.9 %	43.75	66 %	55.55 %

Zwischen 2018 und 2021 ist der Frauenanteil beim politischen Personal in den Regionen leicht gesunken. Die Frauen sind jedoch weiterhin in der Mehrheit.

Administratives Personal (inkl. WerberInnen) Regionen						
Anzahl Personen						
	2003	2008	2010	2014	2018	2021
Total	24	27	24	31	29	26
Männer	4	7	5	6	5	5
Frauen	20	20	19	25	24	21
Frauenanteil am Total	83.3 %	74 %	79.2 %	80.6 %	82.7 %	80.76 %

In der Administration sind Frauen deutlich in der Mehrheit.

Politisches Personal Zentralsekretariat									
	Ende 1999		2008		2014		2018	2021	
	Stellen- prozent	Anzahl Personen.	Stellen- prozent	Anzahl Personen	Stellen- prozent	Anzahl Personen	Anzahl Personen	Stellen- prozent	Anzahl Personen
Total	1360	15	980	13	950	14	14	960	15
Männer	1060	11	610	8	610	9	8	570	9
Frauen	300	4	370	5	340	5	6	390	6
Frauen- anteil	22%	26.6 %	37.75 %	38.5 %	35.8%	35.7%	42.8	40.62 %	40 %

Grundsätzlich gibt es beim politischen Personal keine Veränderungen. Der Frauenanteil bleibt stabil. Der Männeranteil ist um 1 Person gestiegen.

Die Redaktion Bildungspolitik, PIB, Werbung/ Kampagnen und die Redaktion Services Publics sind Stabsstellen und sind beim administrativen Personal erfasst.

Die Teilzeitarbeit hat stark zugenommen: 1999 arbeiteten alle Vollzeit (durchschnittlich 96%) und die Frauen Teilzeit zu 75%. Heute liegt das durchschnittliche Pensum bei Männern bei ca. 70% und bei Frauen bei 65%.

Administratives Personal Zentralsekretariat									
	Ende 2003		2008		2014		2018	2021	
	Stellen- prozent	Anzahl Personen.	Stellen- prozent	Anzahl Personen	Stellen- prozent	Anzahl Personen	Anzahl Personen	Stellen- prozent	Anzahl Personen
Total	1920	23	1410	18	1595	21	20	1530	21
Männer	710	9	345	6	700	8	8	520	6
Frauen	1210	14	1065	12	895	13	12	1010	15
Frauen- anteil	63%	60.9 %	75.5 %	66.6 %	56.1 %	61.9 %	60 %	66 %	71.42 %

Der Frauenanteil beim Verwaltungspersonal steigt seit 2018 tendenziell an. Der Beschäftigungsgrad folgt demselben Trend wie beim politischen Personal. Im Jahr 2003 lag der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Männer bei knapp 80%. Der Beschäftigungsgrad der Frauen lag mit 85% deutlich höher. Heute weisen die Männer einen durchschnittlichen Beschäftigungsgrad von rund 85% auf, während der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der Frauen stark gesunken ist und bei rund 65% liegt.

VPOD-Gleichstellungssekretärinnen

Zwei Zentralsekretärinnen leiten das Gleichstellungsdossier in der Deutschschweiz und der Westschweiz zu je 50%. Diese Stellenprozente sind nicht gestiegen, obwohl der Frauenanteil im VPOD gestiegen ist.

Regionale Gleichstellungsstrukturen

An den Kongressen 2003 und 2007 wurden verschiedene Beschlüsse gefasst, welche die regionale Frauen- resp. Gleichstellungsarbeit stärken und besser verankern sollten, indem Stellenprozente für die Frauenarbeit vorgesehen wurden. Unter anderem beschlossen die Delegierten, dass ausdrücklich Stellenprozente für die Frauen- resp. Gleichstellungsarbeit festgelegt werden sollten.

Die Bilanz der Umsetzung dieser Beschlüsse fällt negativ aus: Die Regionen haben den Beschluss nicht umgesetzt und die meisten Regionalsekretärinnen, die sich mit Gleichstellungsarbeit befassen, tun dies ohne einen zugewiesenen Stellenprozentsatz, manchmal sogar ohne das Thema formell in ihrem Pflichtenheft abgebildet zu haben. Nachfolgend das Ergebnis unserer kleinen Umfrage bei den Regionen (ohne Branchenregionen).

Region	VZÄ Total	Feministische Arbeit als Teil des Pflichtenheftes	Informelle feministische Arbeit
Aargau/Solothurn	70%	NEIN	JA
Basel	325%	JA ca. 5%	JA
Bern Kanton/Bund	290%	JA ca. 5%	
Bern SGE	160%	NEIN	
Freiburg	220%	NEIN	JA
Genf	230%	JA ohne Stellenprozente	
Grischun/Glarus	50%	NEIN	JA, für den 14. Juni 2019
Jura	75%	NEIN	JA, für den 14. Juni 2019
Neuenburg	290%	NEIN	JA, etwa 15%
Ostschweiz	75%	NEIN	JA, für den 14. Juni 2019
Schaffhausen	?	NEIN	
Tessin	370%	JA (Subvention von 16'000 vom ZS)	
Wallis	80%	NEIN	Ja, für den 14. Juni 2019
Waadt	400%	JA – 10%	
Zentralschweiz	80%	NEIN	Ja, für den 14. Juni 2019
Zürich	570%	JA 10%	

Fazit und Ausblick

In den letzten 20 Jahren hat sich der VPOD zu einer zunehmend feminisierten Gewerkschaft entwickelt: Die Zahl der Frauen ist zwischen 2001 und 2021 um 27% gestiegen, während die Zahl der männlichen Mitglieder um 36% gesunken ist. Insgesamt hat unsere Gewerkschaft 10% ihrer Mitglieder verloren, so dass der Anstieg der Zahl der Frauen den Rückgang der Mitglieder nicht ausgleichen konnte.

Im letzten Zeitraum, zwischen 2018 und 2021, ist die Bilanz gemischt: Während der Frauenstreik eindeutig dazu beigetragen hat, Frauen zum Beitritt zu bewegen, mit einem Plus von 444 Mitgliedern zwischen 2018 und 2020, hatte die Pandemie den gegenteiligen Effekt, und der VPOD verlor 445 weibliche Mitglieder.

Die Feststellung ist jedoch eindeutig: Arbeitnehmerinnen sind die Zukunft des VPOD: Sie sind nun in allen Altersgruppen in der Mehrheit. Interessanterweise liegt das höchste Rekrutierungspotenzial in der Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen, wenn sich die Arbeitnehmer:innen in einem Beschäftigungsverhältnis stabilisieren.

Auch mit einem Frauenanteil von 57% sind die Sitze in den Gremien des VPOD, insbesondere in der Delegiertenversammlung und den Regionalpräsidien, immer noch mehrheitlich von Männern besetzt. Die Geschichte und die Funktionsweise unserer Strukturen scheinen nicht ganz dem Lebensstil und den militanten Bestrebungen von Frauen zu entsprechen. Eine Überlegung scheint angebracht, um dem VPOD eine neue Dynamik zu verleihen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der VPOD nicht nur eine Frauengewerkschaft sein darf, sondern in seiner gesamten Politik und in seinen gewerkschaftlichen Prioritäten zu einer feministischen Gewerkschaft werden muss.

Version en français

Femmes et hommes au sein du SSP

**Rapport sur la répartition des femmes et des hommes
au sein des organes du SSP**

Sur mandat de la Conférence fédérative des femmes du SSP 1998
Version 2022, sur la base des chiffres de fin 2021

Lausanne, März 2023



Remarques préliminaires

Le premier rapport sur la question des "femmes et hommes au sein du SSP" a été rédigé à la suite d'une proposition adoptée par la Conférence fédérative des femmes du SSP en 1998. Ce rapport est une base de travail permettant d'évaluer l'évolution de la représentation des femmes dans tous les organes de la fédération.

Le présent rapport est le neuvième et se base sur les chiffres disponibles à fin 2021.

Comme les versions précédentes, ce rapport traite exclusivement des chiffres et des statistiques et non des contenus du travail femmes du SSP, ces derniers faisant l'objet des rapports d'activité de la Commission fédérative des femmes du SSP.

Nous remercions cordialement toutes les personnes qui nous ont aidées à rassembler les informations nécessaires à la rédaction de ce rapport !

Lausanne, Mars 2023

Commission fédérative des femmes du SSP / Secrétariat femmes SSP

Table des matières

Résumé	3
Femmes et hommes au sein du SSP: les chiffres dans le détail	4
Effectifs de la fédération	4
Évolution de l'effectif féminin au sein de l'USS 1941-2020	4
Évolution des effectifs féminins et masculins au sein du SSP 1996-2021	5
Évolution récente des effectifs du SSP en chiffres	5
Parts des effectifs féminins dans certains groupes et secteurs professionnels	6
Répartition des femmes selon les catégories d'âge 2021	6
Catégories d'âge en chiffres	7
Organes	8
Comité national : Etat 2022	8
Assemblée des délégué-e-s de la fédération Etat 2022	8
Présidences des sections et des régions en 2021	8
GRPK (Commission de vérification des comptes et de gestion)	8
Tribunal arbitral fédératif	8
Commissions et conférences fédératives	9
Employé-e-s des secrétariats régionaux et centraux	9
Secrétaires femmes SSP	11
Structures femmes au niveau régional	11
Conclusion et perspectives d'avenir	13

Résumé

La part des femmes au sein des effectifs du SSP continue de croître. En 2021, elle est de 57,5% contre 56% à la fin de l'année 2018. La plupart des femmes travaillent dans les professions de la santé, dans les professions enseignantes et dans le secteur social/animation socioculturelle. Dans les nouveaux groupes professionnels des ASSC et des ASE, la grande majorité des membres sont également des femmes.

Part de femmes dans les organes : Durant la période 2014 - 2018, l'on constate que les organes du SSP continuent à remplir de manière inégale les quotas féminins ancrés dans les statuts fédératifs : actuellement, **le Comité national** les remplit, tandis qu'au sein de **l'Assemblée des délégué-e-s de la fédération**, les femmes sont toujours encore minoritaires en 2018 (représentant env. 43%), mais toutes les régions y sont représentées par des femmes et des hommes. Au **Tribunal arbitral fédératif**, les quotas étaient remplis (actuellement, 2 sièges sont vacants), alors qu'il n'a malheureusement toujours pas été possible de trouver un nombre suffisant de femmes pour siéger à la **Commission de vérification des comptes et de gestion (GRPK)**.

Au niveau des **présidences des régions**, les femmes sont nettement sous-représentées, surtout en Suisse romande. Des efforts pour améliorer cette situation restent nécessaires.

La forte représentation des femmes au sein du SSP et dans ses différents organes constitue toujours et encore une base déterminante pour une politique féministe forte de la part du SSP et représente aussi un important argument de recrutement. Cette situation a aussi contribué au fait que le SSP a pu jouer un rôle important dans la perception du public lors de la grève féministe du 14 juin 2019.

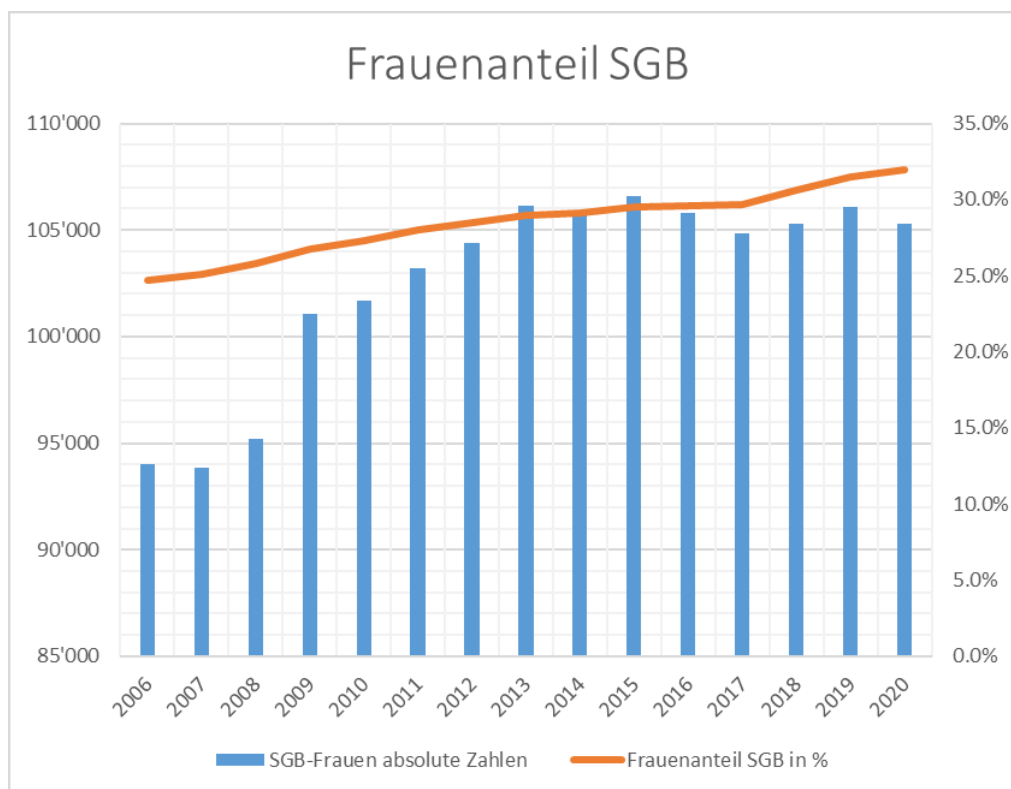
Bien que le quota de femmes ne soit pas respecté dans tous les organes, il ne fait aucun doute que la réglementation sur les quotas a contribué à ce que le SSP s'affirme comme le syndicat où les femmes et les hommes jouent un rôle d'égale importance. C'est pourquoi il est très important que le SSP garde sa crédibilité dans ce domaine et qu'il continue à s'engager de manière conséquente et sans restriction en faveur des femmes, tant sur le plan des conditions de travail que sur celui de la représentation des femmes dans les organes fédératifs.

Enfin, après la grève féministe du 14 juin 2019, une nouvelle question a émergé : celle d'inclure dans notre réflexion et notre travail syndical les personnes trans et non binaire. Si aucune statistique n'existe à ce sujet, il nous semblait important de mentionner ce point important pour l'avenir du SSP.

Femmes et hommes au sein du SSP: les chiffres dans le détail

Effectifs de la fédération

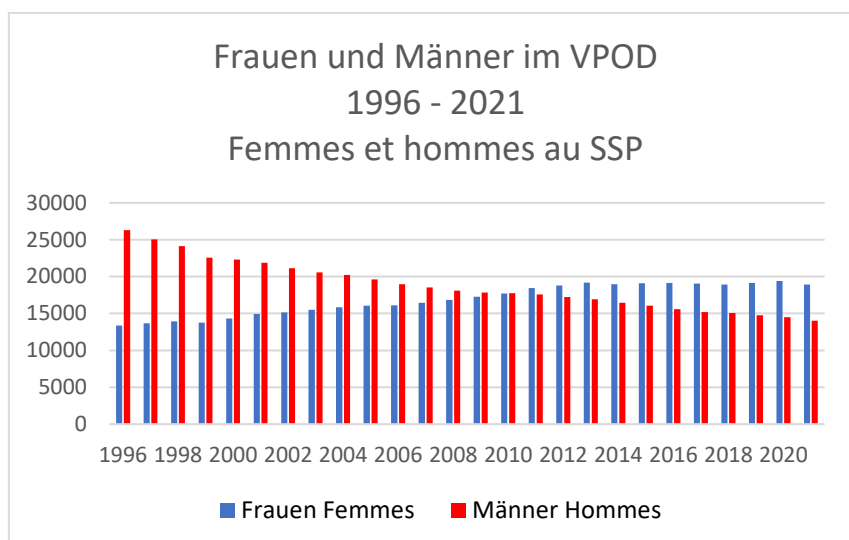
Évolution de l'effectif féminin au sein de l'USS 1941-2020



En 2020, l'USS comptait 105 312 membres féminins, soit 32 % de tous ses membres. Ces dix dernières années, la part de femmes dans les syndicats de l'USS n'a cessé de croître.

Troisième plus grande fédération de l'USS, derrière unia (182'716 membres) et le SEV (38'082), le SSP (33'874 membres) se positionne en deuxième position par son nombre de femmes (19'391), juste derrière unia (49'049 membres féminins).

Évolution des effectifs féminins et masculins au sein du SSP 1996-2021



Entre 2016 et 2018, la part de l'effectif féminin du SSP a, pour la première fois, baissé d'environ 1%. Il s'est depuis stabilisé. En revanche, la part des hommes syndiqués au SSP continue à diminuer. Cette diminution s'est accélérée : depuis 2018, le SSP a perdu 7% de ses effectifs masculins, si bien que l'entier de la baisse des effectifs se fait chez les travailleurs.

La stabilisation de l'effectif féminin est d'après nous à mettre en lien avec la grève féministe du 14 juin 2019. Cette mobilisation a eu un effet positif sur l'adhésion des travailleuses au syndicat : entre 2018, et 2020, le nombre de femmes au SSP a augmenté de 444, passant de 18'947 à 19'391.

En revanche la pandémie a freiné l'élan de la grève féministe et a eu un effet négatif sur le nombre de membres femmes : en une année, le SSP a perdu 445 membres femmes, revenant au niveau de 2018.

Évolution récente des effectifs du SSP en chiffres

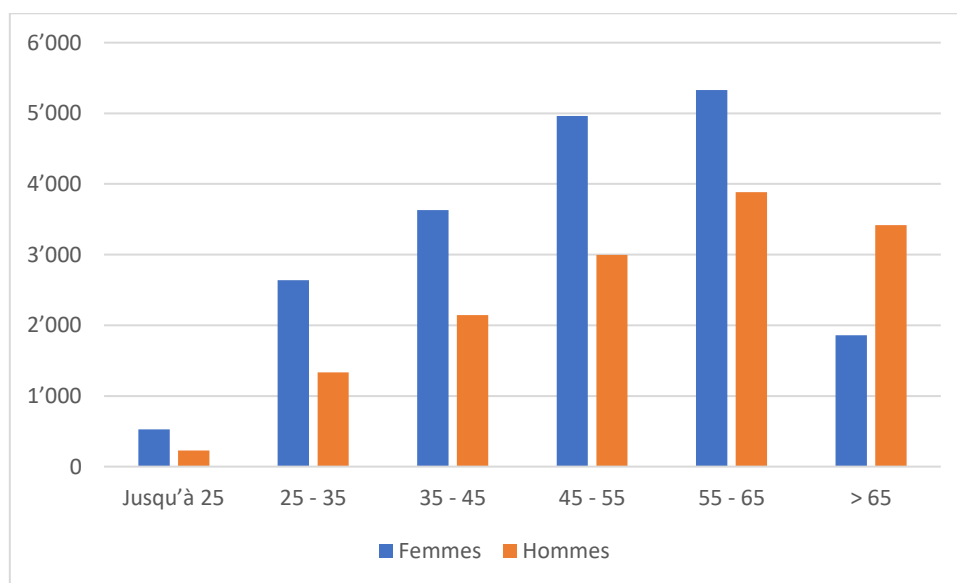
	Femmes	Hommes	Total	%
2001	14'942	21'888	36'830	40.57 %
2002	15'156	21'162	36'318	41.73 %
2003	15'492	20'572	36'064	42.95 %
2004	15'865	20'209	36'074	43.90 %
2006	16'120	18'979	35'099	45.90 %
2008	16'831	18'119	34'950	48.15 %
2010	17'727	17'759	35'486	49.95 %
2012	18'812	17'254	36'066	52.16 %
2014	18'975	16'454	35'429	53.6 %
2016	19'146	15'601	34'747	55.10 %
2018	18'947	15'050	33'997	55.73 %
2021	18'946	14'006	32'952	57.50 %

Conformément aux quotas féminins inscrits dans les statuts, les femmes doivent constituer au moins 50% de l'effectif dans tous les organes du SSP dès la fin de l'année 2011.

Parts des effectifs féminins dans certains groupes et secteurs professionnels

	2008	2010	2014	2018	2021
Santé/hôpitaux/psychiatrie	78.7%	79.1 %	80 %	79.0 %	79.0 %
ASSC	-	-	89 %	-	83.3 %
Social/animation	66.8 %	67.3 %	68 %	68.6 %	69.8 %
Accueil de l'enfance/ASE	-	-	81.3 %	86.0 %	85.9 %
Enseignant-e-s	62.3%	62.8 %	64.2 %	66.9 %	66.4 %
Administration	54 %	55.4 %	57.4 %	57.9 %	59.2 %
Conciergerie/nettoyage	41.3%	45.5 %	48.3 %	52.6 %	47.0 %
Transports/Trafic aérien	9.8 %	10.6 %	12.1 %	20.3 %	25.0 %
Retraité-e-s	17.7 %	20.2 %	26.1 %	32.8 %	37.1 %

Répartition des femmes selon les catégories d'âge 2021



La relève du SSP est essentiellement féminine. Les femmes sont désormais majoritaires dans toutes les classes d'âge, hormis les retraité-e-s. Cela correspond aussi à l'évolution de l'emploi dans les services publics. A titre d'exemple les femmes sont 63% du personnel de l'Etat de Vaud, 55% du personnel du canton de Genève, 44% du personnel de la Confédération.

Catégories d'âge en chiffres

Parts des femmes et des hommes selon l'âge						
	Jusqu'à 25	25 - 35	35 - 45	45 - 55	55 - 65	> 65
Femmes	528	2'639	3'632	4'960	5'327	1'860
Hommes	230	1'335	2'146	2'998	3'882	3'415
Total 2021	758	3'974	5'778	7'958	9'209	5'275
Total 2019	944	3'876	5'674	8'847	9'451	5'119
Total 2014	1'192	3'578	5'955	10'691	9'208	4'805
Part femmes 2021 en %	69.7%	66.4%	62.9%	62.3%	57.8%	35.3%

Le recul des membres de moins de 25 ans reste très important : près de -20%. En revanche, il est encourageant de constater que la part de membre de 25 à 35 ans a légèrement augmenté de plus 8,3% entre 2014 et 2019, puis de 2,5% entre 2019 et 2021. Après avoir reculé de 4,7% entre 2014 et 2019, les membres entre 35 et 45 ans a légèrement augmenté (+1,8%) entre 2019 et 2021. Cette évolution peut être mise en lien avec une entrée sur le marché du travail qui se fait aussi plus tardivement, si bien que les 25-35 semble être un groupe cible intéressant pour le recrutement de nouveaux et nouvelles membres.

Dans l'ensemble, on constate que la part de membres de plus de 55 ans a baissé de 47% lors du dernier rapport à 38% en 2021.

Organes

Comité national : Etat 2022

Depuis 2011, les femmes doivent représenter la majorité des membres du Comité national.

Total: 8 membres (5 femmes, 3 hommes) + présidence.

Actuellement, la présidence et la vice-présidence sont assumées par des femmes. Un poste est vacants : il devrait être occupé par une personne de Suisse romande.

Le Congrès fédératif 2007 a adopté une modification statutaire réglant l'interaction entre le quota linguistique et le quota des sexes. Elle prévoit que la Suisse romande ainsi que la Suisse alémanique et rhéto-romane doivent être représentées par les deux sexes et que les sièges ne pouvant être pourvus en conformité avec cette disposition restent vacants. Cette modification statutaire a été appliquée pour la première fois lors du Congrès fédératif 2011.

Assemblée des délégué-e-s de la fédération Etat 2022

Les délégué-e-s sont élu-e-s par les régions. Pour la période de mandat du 1.6.2020 au 31.5.2022, les régions ont élu 19 femmes et 24 hommes comme délégué-e-s (sans les suppléant-e-s). Le pourcentage des femmes élues par les régions est de 44%, 39% si on tient compte des suppléant-e-s. Toutes les régions disposant d'au moins deux délégué-e-s sont actuellement représentées par les deux sexes.

Les commissions fédératives sont aussi représentées à l'assemblée des délégué-e-s : actuellement ces délégué-e-s se composent de la manière suivante : 2 femmes et 10 hommes (sans les suppléant-e-s).

Au total (sans prendre en compte les suppléant-e-s), l'assemblée des déléguées compte 21 femmes et 34 hommes, soit 62% d'hommes, largement en dessus de la part de membres masculins (42,5%).

Présidences des sections et des régions en 2021

Parmi un total de 22 président-e-s de région figurent 11 femmes (10 en Suisse alémanique et 1 au Tessin). Les informations sur les présidences des sections n'ont pas été incluses dans l'enquête. La Suisse romande ne compte aucune femme présidente de région. -

GRPK (Commission de vérification des comptes et de gestion)

La GRPK se compose de 7 membres dont pas plus de 4 ne doivent être du même sexe. A la fin de l'année 2021, la GRPK comptait 4 hommes et 0 femmes. 3 sièges sont vacants.

Tribunal arbitral fédératif

Le Tribunal arbitral fédératif se compose d'une présidence et d'une vice-présidence ainsi que de 4 juges femmes et 4 juges hommes, dont une moitié provient de la région linguistique Suisse

alémanique et rhéto-romane et l'autre moitié de la région linguistique Suisse romande et italienne (art. 37 al. 3). En 2021, le Tribunal arbitral fédératif est constitué de 4 femmes, 2 hommes et 2 sièges sont vacants.

Commissions et conférences fédératives

Commissions fédératives 2021	Femmes	Hommes	Présidence
Pompiers	1	16	Homme
Energie	0	11	Homme
Transports publics	3	21	Homme
Travaux publics	1	11	Femme
Retraité-es – CH alémanique	2	15	Homme
Retraité-e-s – CH latine	10	14	Homme
Enseignement, éducation, recherche	5	3	Femme
Migration	5	3	Femme
Santé	18	7	Homme
Secteur social	9	6	Homme
Nettoyage			
Femmes	10	0	Femme
Total	65	107	

7 présidents et 4 présidentes.

Employé-e-s des secrétariats régionaux et centraux

Secrétariats de région et de section

Personnel politique des régions en 2003, 2008, 2010, 2014, 2018: nombre de personnes						
	2003	2008	2010	2014	2018	2021
Total	44	46	49	48	50	54
Hommes	24	25	27	27	17	24
Femmes	20	21	22	21	33	30
% femmes / total	45.5 %	45.6 %	44.9 %	43.75	66 %	55.55 %

Entre 2018 et 2021, la part des femmes a légèrement reculé au sein du personnel politique des régions, mais les femmes restent majoritaires.

Personnel administratif des régions (+ recruteurs/-euses)						
Nombre de personnes						
	2003	2008	2010	2014	2018	2021
Total	24	27	24	31	29	26
Hommes	4	7	5	6	5	5
Femmes	20	20	19	25	24	21
% femmes / total	83.3 %	74 %	79.2 %	80.6 %	82.7 %	80.76 %

L'administration continue d'être majoritairement assurée par des femmes.

Personnel politique du Secrétariat central									
Fin 1999			2008		2014		2018	2021	
	% de postes	Nb de person.	% de postes	Nb de person.	% de postes	Nb de person.	Nb. de person.	% de postes	Nb de person.
Total	1360	15	980	13	950	14	14	960	15
Hommes	1060	11	610	8	610	9	8	570	9
Femmes	300	4	370	5	340	5	6	390	6
% femmes / total	22%	26.6 %	37.75 %	38.5 %	35.8%	35.7%	42.8	40.62 %	40 %

Il n'y pas eu de changements fondamentaux niveau du personnel politique. La part des femmes est stable, la part des hommes s'est accru d'une personne.

Les rédactions du magazine «Bildungspolitik» et de «services publics», la responsabilité du projet PEI ainsi que celle du recrutement et des campagnes correspondent à des postes d'état-major et ont été inclus dans les chiffres concernant le personnel administratif.

Le temps partiel a fortement progressé : en 1999 les hommes étaient de fait tous à plein temps (moyenne 96%) et les femmes à 75%. Aujourd'hui, le taux d'activité moyen des hommes est d'environ 70 % pour les hommes et de 65%.

Personnel administratif du Secrétariat central									
	Fin 2003		2008		2014		2018	2021	
	% de postes	Nb de person.	% de postes	Nb de person.	% de postes	Nb de person.	Nb de person.	% de postes	Nb de person.
Total	1920	23	1410	18	1595	21	20	1530	21
Hommes	710	9	345	6	700	8	8	520	6
Femmes	1210	14	1065	12	895	13	12	1010	15
% femmes / total	63%	60.9 %	75.5 %	66.6 %	56.1 %	61.9 %	60 %	66 %	71.42 %

La part de femmes dans le personnel administratif tend à augmenter depuis 2018. Le taux d'activité sui la même tendance que pour le personnel politique. En 2003, le taux d'activité moyen des hommes était de près de 80%, celui des femmes était supérieur, soit 85%. Aujourd'hui, les hommes ont un taux d'activité moyen d'environ 85%, tandis que le taux d'activité moyen des femmes a fortement baisse se situant à environ 65%.

Secrétaires femmes SSP

Le dossier femmes est placé sous la responsabilité de deux secrétaires centrales (Suisse alémanique : 50%; Suisse romande: 50%. Ce taux n'a pas augmenté malgré l'augmentation de la part des femmes au sein du SSP.

Structures femmes au niveau régional

Les Congrès fédératifs 2003 et 2007 ont pris différentes décisions dans le but de renforcer et de mieux ancrer le travail femmes dans les régions, notamment en attribuant des pourcent de postes pour le travail femmes. Les délégué-e-s ont décidé, entre autres, qu'il fallait fixer des pourcentages de postes explicitement consacrés au travail femmes.

Le bilan de la mise en œuvre de ces décisions est négatif : les régions n'ont pas donné suite et la plupart des secrétaire de régions qui s'occupe du travail femmes, le font sans avoir un pourcentage de poste attribué, parfois même sans avoir le thème formellement inscrit dans leur cahier des charges. Ci-dessous le résultat de notre petite enquête auprès des Régions (à l'exclusion des régions de branche).

Région	EPT Total	Travail féministe dans le cahier des charges	Travail féministe informel
Argau/Solothur	70%	NON	OUI
Basel	325%	OUI, env. 5%	OUI
Bern Canton/Confédération	290%	Oui, env. 5%	
Bern SGE	160%	NON	O
Fribourg	220%	NON	OUI
Genève	230%	OUI sans %	
Grison/Glaris	50%	NON	OUI pour le 14.06.19
Jura	75%	NON	Oui, pour le 14 .06.19
Neuchâtel	290%	NON	OUI, estimé à 15%
Ostschweiz	75%	NON	OUI pour le 14.06.19
Schaffhouse	?	NON	
Tessin	370%	OUI (subvention de 16'000.- par le SC)	
Valais	80%	NON	Oui pour le 14.06.2019
Vaud	400%	OUI – 10%	
Zentralschweiz	80%	NON	OUI pour le 14.06.19
Zürich	570%	OUI – 10%	

Conclusion et perspectives d'avenir

Au cours des 20 dernières années, le SSP a évolué vers un syndicat de plus en plus féminisé : le nombre de femmes a augmenté de 27% entre 2001 et 2021, cependant que le nombre de membres hommes baissait de 36%. Globalement, notre syndicat a perdu 10% de ses membres, si bien que l'augmentation du nombre de femmes n'a pas compensé la baisse des effectifs.

Sur la dernière période, entre 2018 et 2021, le bilan est contrasté : Si la grève féministe a clairement contribué à faire adhérer les femmes, avec un plus de 444 membres entre 2018 et 2020, la pandémie a eu l'effet contraire et le SSP a perdu 445 membres femmes.

Le constat est néanmoins clair : les travailleuses sont l'avenir du SSP : elles sont désormais majoritaires dans tous les groupes d'âge. Il est intéressant de voir que le potentiel de recrutement se situe dans l'âge des 25-35 ans, lorsque les salarié-e-s se stabilisent dans un emploi.

Avec 57% de femmes, les postes dans les instances du SSP, notamment l'assemblée des délégué-e-s et les présidences de régions, restent néanmoins majoritairement occupés par des hommes. L'histoire et le mode de fonctionnement de nos structures semblent ne pas tout à fait convenir au mode de vie et aux aspirations militantes des femmes. Une réflexion semblerait opportune pour donner une nouvelle dynamique au SSP.

En conclusion, le SSP ne peut se contenter d'être un syndicat de femmes, il doit devenir un syndicat féministe dans toute sa politique et dans ses priorités syndicales.