

Resolutionen

Resolutionen, welche bereits in der regulären Antragsfrist eingegangen sind, haben keine zusätzliche Nummerierung (R#), da sie im Antragsheft unter dem Traktandum 17 abgedruckt waren (17.01 -17.08).

17.01

Verbandskonferenz Gesundheit

Italienisch separat verfügbar

Mehr Transparenz und ein reibungsloser, kostenloser Ablauf bei der Anerkennung ausländischer Diplome!

Die VPOD-Verbandskonferenz Gesundheit fordert folgende sechs dringende Massnahmen:

1. Die Verpflichtung aller Arbeitgeber, eine strikte Lohnäquivalenz zwischen im Ausland und in der Schweiz ausgebildetem Personal für die gleiche Funktion zu gewährleisten;
2. Die Verpflichtung für alle Arbeitgeber, eine strikte Lohnäquivalenz für HF- oder FH-Titel zu gewährleisten, die für die Pflegefachperson in der Schweiz ausgestellt werden;
3. Aktualisierung der spezifischen Verfahren und Pflichten des schweizerischen Systems zur Anerkennung von Spezialisierungsdiplomen in Krankenpflege, die in der RICHTLINIE 2005/36/EG erwähnt werden, insbesondere: psychiatrische Pflege; Kinder- und Jugendpflege und Anästhesie- und Intensivpflege.
4. Eine Harmonisierung der Schweizer Ausbildungssysteme für Gesundheitsberufe.
5. Das Recht auf Weiterbildung und auf die notwendige Auffrischung der Fachkenntnisse für Gesundheitsfachleute zur Anpassung an Schweizer Standards, unabhängig davon, ob sie in der Schweiz oder im Ausland ausgebildet wurden.
6. Kostenlose und transparente Anerkennungsverfahren und Rechtsmittelbelehrung durch das Bundesamt für Gesundheit (BAG) für alle Inhaber:innen von Bildungsabschlüssen aus Europa oder Drittländern.

Ausführungen:

Das Schweizer Gesundheitswesen könnte nicht ohne die im Ausland ausgebildeten Kolleg:innen funktionieren. Gemäss einem OBSAN-Bericht (03/2021, S. 63), haben mindestens 30% des Pflegefachpersonals ein ausländisches Diplom. Diese Zahl ist ein Durchschnittswert, der nicht die Realität in den Grenzkantone widerspiegelt, wo

Résolutions

Les résolutions qui sont déjà parvenues dans le délai ordinaire pour le dépôt des propositions n'ont pas de numérotation supplémentaire (R#), car elles étaient imprimées dans le cahier des propositions sous le point 17 (17.01 - 17.08).

17.01

Conférence fédérative santé

Italien disponible séparément

Davantage de transparence, de fluidité et la gratuité pour la reconnaissance des diplômes étrangers!

La Conférence fédérative santé du SSP réclame six mesures urgentes:

1. L'obligation pour tous les employeurs de garantir une stricte équivalence salariale pour une même fonction entre personnels formés à l'étranger et personnels formés en Suisse;
2. L'obligation pour tous les employeurs de garantir une stricte équivalence salariale pour les titres ES ou HES délivrés pour la fonction infirmière en Suisse;
3. La mise à jour des procédures et obligations propres au système suisse pour la reconnaissance de diplômes de spécialisation en infirmerie mentionnés dans la DIRECTIVE 2005/36/CE notamment: infirmier-ière en psychiatrie; infirmier-ière en pédiatrie; infirmier-ière anesthésiste et en soins intensifs;
4. Une harmonisation des systèmes de formation suisses pour les professions de la santé;
5. Le droit à la formation continue et aux nécessaires mises à niveau des professionnel-le-s de la santé pour une adaptation aux standards suisses qu'ils ou elles soient formé-e-s en Suisse ou à l'étranger;
6. La gratuité et transparence des procédures de reconnaissance avec indication des voies de recours auprès l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) pour tous les diplômé-e-s venu-e-s d'Europe ou de pays tiers.

Explications:

Le système de santé suisse ne pourrait pas fonctionner sans les collègues formé-e-s à l'étranger. Selon le rapport de l'OBSAN (03/2021, p. 63), au moins 30 % des infirmiers-ières possèdent un diplôme étranger. Ce chiffre est une moyenne qui ne reflète pas la réalité des cantons limitrophes, où ce taux dépasse parfois la moitié

dieser Anteil manchmal mehr als die Hälfte des Personals ausmacht. Diese Feststellung trifft für alle Funktionen, die das Pflegepersonal innehat, zu.

Es ist offensichtlich, dass es je nach Land grosse Unterschiede bei Ausbildung für die verschiedenen Gesundheitspersonalgruppen gibt. Regelmässige Weiterbildungen und Auffrischungen der Fachkenntnisse hier in der Schweiz sind daher für alle Angestellten von entscheidender Bedeutung.

Unterschiedliche Handhabung bei Anerkennung

In Bezug auf Kolleg:innen, die in Europa ausgebildet wurden nimmt die Schweiz am europäischen System zur Anerkennung reglementierter Berufe gemäss einer EU-Richtlinie (Richtlinie 2005/36/EG) teil. Diese sieht vor, dass die Mitgliedsstaaten der EU die entsprechenden Berufsabschlüsse grundsätzlich als gleichwertig anerkennen und den Berufsleuten einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleisten. Die EU sieht die Anerkennung von Berufsqualifikationen für sieben Berufe vor (darunter Pflegefachleute und Hebammen), da es für diese Berufe in der EU einheitliche Ausbildungsstandards gibt. Trotz dieser Richtlinie müssen in der Schweiz Pflegefachleute, Physiotherapeut:innen, Ergotherapeut:innen und Hebammen jedoch immer noch eine berufliche Anerkennung vom Schweizerischen Roten Kreuz (SRK) erhalten. Hierfür sind mehrere Dokumente erforderlich, die von einer offiziellen Quelle in eine der vier Sprachen Deutsch, Französisch, Italienisch oder Englisch übersetzt werden müssen.

Die Kosten für die Anerkennung liegen zwischen CHF 550 und CHF 1000 und sind noch höher, wenn zusätzliche Kompensationsmassnahmen gefordert werden. Die Kosten werden von den Arbeitnehmer:innen meistens selbst getragen.

Das Anerkennungsverfahren des SRK ist teuer, wirft jedoch keine grossen Probleme bei der Anerkennung der Diplome Pflegefachperson in allgemeiner Krankenpflege oder Hebamme von Personen aus EU-Ländern auf. Für Drittstaatsangehörige und andere Berufsgruppen hingegen ist die Anerkennung ihrer Grundausbildung manchmal sehr zeit- und kostenintensiv oder sogar unmöglich. Viele Kolleg:innen geben ihr Anerkennungsverfahren schliesslich auf und bleiben in weniger gut bezahlten Berufskategorien beschäftigt. Dies gilt auch für viele Pflegefachleute aus anderen Kontinenten, die in der Schweiz als Pflegehelfer:innen arbeiten.

Spezialisierungen: Undurchsichtigkeit und Willkür

Diplomierte Gesundheitsfachleute, die eine zusätzliche Ausbildung erworben haben, z. B. in Form einer Spezialisierung (Psychiatrie, Kinderkrankenpflege, Anästhesie, Intensivpflege usw.), stellen fest, dass die Studienjahre und oft auch die Praxis im Ausland in der Schweiz nicht anerkannt werden. Oft wird von ihnen verlangt, dass sie kürzere oder längere Praktika absolvieren und manchmal

du personnel. Ce constat peut être généralisé à l'ensemble des fonctions occupées par le personnel de santé.

Il est évident que des écarts importants existent dans la formation des différents personnels de santé selon les pays.

La formation continue régulière et les mises à niveau ici en Suisse sont par conséquent essentielles pour toutes et tous les employé-e-s.

Modalités variables de reconnaissance des diplômes

Pour ce qui concerne les collègues formé-e-s en Europe, la Suisse participe au système de reconnaissance des professions réglementées selon une directive européenne (Directive 2005/36/CE). Cette directive prévoit que les États membres de l'UE reconnaissent par principe comme équivalents les diplômes professionnels correspondants et garantissent aux professionnels le libre accès au marché du travail. L'UE prévoit la reconnaissance des qualifications professionnelles pour sept professions sectorielles (parmi lesquelles les fonctions infirmière et sage-femme), étant donné qu'il existe des standards de formation uniformes dans l'UE pour ces professions-là. Malgré cette directive, en Suisse, infirmiers, infirmières, physiothérapeutes, ergothérapeutes et sage-femmes doivent encore obtenir une reconnaissance professionnelle auprès de la Croix-Rouge (CRS). Cette démarche requiert plusieurs documents traduits par une source officielle dans une des 4 langues français, allemand, italien ou anglais.

Le coût pour la reconnaissance varie entre CHF 550.- et CHF 1000.-, voire plus si des mesures de compensation sont exigées, la plupart du temps ces coûts sont à l'entière charge des salarié-e-s.

La procédure mise en place par la CRS est coûteuse, mais elle ne soulève pas d'importants problèmes pour faire reconnaître les titres d'infirmier-ère en soins généraux ou de sage-femme venus de pays européens. Pour les ressortissant-e-s de pays tiers et pour d'autres professions, en revanche, les difficultés pour faire reconnaître leur formation de base par la CRS sont parfois trop coûteuses en temps et en argent, voire impossibles. De nombreux et nombreuses collègues finissent par abandonner leur projet de reconnaissance et restent occupé-e-s dans des catégories professionnelles moins rémunérées. C'est le cas des infirmiers-ières venu-e-s d'autres continents, qui travaillent en Suisse comme aide soignant-e-s.

Les spécialisations: opacité et arbitraire

Les diplômé-e-s de la santé qui ont acquis une formation supplémentaire, sous forme de spécialisation par exemple (infirmier/ère en psychiatrie, infirmier/ière en pédiatrie, spécialisation en anesthésie, soins intensifs, etc.) constatent que les années d'études et souvent de pratique à l'étranger ne sont pas reconnues en Suisse. Il leur est souvent demandé de se soumettre à des stages

auch, dass sie eine Prüfung wiederholen. Eine Auffrischung der für das Schweizer System eigenen Verfahren und Pflichten ist zwar nicht zu beanstanden und sogar wünschenswert, sollte aber nicht einer Zusatzausbildung mit einer Prüfung gleichkommen.

Der VPOD hat festgestellt, dass für viele Kandidat:innen die Verfahren undurchsichtig und teilweise willkürlich sind, und sogar davon abhängen können, ob der Arbeitgeber Kompetenzen anerkennt oder nicht!

Lohndumping

Viele Arbeitgeber nutzen die Anerkennungsverfahren aus, indem sie ausgebildete und erfahrene Kolleg:innen einstellen, ohne ihnen die entsprechende Lohnanerkennung zu gewähren. In einigen Fällen kann die Lohndifferenz mehrere tausend Franken pro Jahr betragen! Diese Personen haben die gleichen Pflichtenheft, pflegen die gleichen Patient:innen, haben die gleichen Arbeitszeiten und müssen die gleichen Anforderungen erfüllen wie ihre Kolleg:innen. Es geht hier also um Lohndumping. Und wie wir wissen, drückt das Lohndumping auch auf die Gehälter des in der Schweiz ausgebildeten Personals. Das System der Diplomanerkennung weist weitere Mängel auf: z. Bsp. für die Pflegefachpersonen mit Spezialisierung als Hebamme. Das SRK ist der Ansicht, dass es sich um zwei verschiedene Abschlüsse handelt und deshalb die Kosten doppelt bezahlt werden müssen. Es muss gesagt werden, dass die Schweiz den Ausbildungsgang der Hebamme auch nicht schweizweit harmonisiert hat.

Das Gesundheitspersonal besteht in der überwiegenden Mehrheit aus Frauen. Die Nichtanerkennung von im Ausland erworbener Ausbildung und Erfahrung ist eine besonders schwerwiegende Form der Diskriminierung. Übrigens kaum je diskutiert, geschweige denn berechnet, werden in der Schweiz die massiven Einsparungen, die durch das Rekrutieren von bereits ausgebildetem Personal erzielt werden!

De facto profitiert die Schweiz von Frauen, deren Ausbildung, von der obligatorischen Schule bis zur Hochschulstufe, in einem anderen Land finanziert wurde; sie gewährleistet diesen Frauen jedoch keine Gleichbehandlung mit dem in unserem Land ausgebildeten Personal.

plus ou moins longs, il est même parfois demandé de repasser un examen! Si une mise à jour des procédures et obligations propres au système suisse est souhaitable, elle ne devrait pas s'apparenter à une formation complémentaire avec un examen.

Le SSP a constaté que pour de nombreuses et nombreux candidat-e-s, les procédures sont opaques et, en partie arbitraires, elles peuvent même dépendre de la volonté des employeurs de valider ou non des compétences!

Dumping salarial

Des employeurs profitent de la situation pour engager des collègues formé-e-s et expérimenté-e-s sans leur octroyer la reconnaissance salariale adéquate. Dans certains cas, la différence salariale se monte à plusieurs milliers de francs par année! Pourtant, ces collègues ont un même cahier des charges, soignent les mêmes patient-e-s, ont les mêmes horaires et contraintes. C'est donc du dumping salarial, et on le sait, le dumping pèse aussi sur tout le système salarial.

Le système de reconnaissance suisse comporte d'autres anomalies: c'est le cas, par exemple des infirmiers-ères spécialisé-e-s sage-femme. La CRS considère qu'il s'agit de deux titres différents, donc les frais doivent être payés deux fois! Il faut dire que la Suisse n'a pas non plus harmonisé à l'interne la filière de formation sage-femme.

Le personnel de santé est constitué, en grande majorité de femmes; la non-reconnaissance des formations et de l'expérience acquises à l'étranger est une forme de discrimination particulièrement grave.

Par ailleurs, en Suisse, les économies massives réalisées grâce au recrutement de personnel déjà formé ne sont pratiquement jamais discutées et encore moins calculées. De fait, la Suisse profite de femmes dont la formation a été financée dans un autre pays depuis l'école obligatoire, parfois jusqu'au degré universitaire; mais notre pays ne leur garantit pas une égalité de traitement avec le personnel formé en Suisse en les employant.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

17.02

Verbandskonferenz Gesundheit

Italienisch separat verfügbar

Schluss mit der Armutsfalle für das weibliche Gesundheitspersonal Bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben jetzt!

Die Forderungen des VPOD sind:

1. 36-Stunden-Woche ohne Lohneinbusse;
2. Das Recht auf eine volle Rente mit 60;
3. Verbindliche Dienstpläne, die 2 Monate vor dem Dienst bekanntgegeben werden;
4. Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf insgesamt 1 Jahr sowie Einführung einer Elternzeit;
5. Schluss mit dem Lohndumping bei im Ausland ausgebildeten Personen aufgrund bürokratischer Hürden und von Willkür bei der Diplom-Anerkennung;
6. Die dringende Erhöhung der Gehälter, um unsere Berufe anzuerkennen und eine Gleichstellung mit gleichwertigen Berufen zu erreichen (Ausbildung, Beanspruchung und Verantwortung);
7. Die Erhöhung der Personaldotationen, um unsere Patient:innen und Heimbewohner:innen angemessen pflegen und betreuen zu können;
8. Die Einrichtung von Kindertagesstätten, die an die Arbeitszeiten des Gesundheitspersonals angepasst sind, aber auch das Wohl der Kinder berücksichtigen;
9. Die Einhaltung von Artikel 36 des Arbeitsgesetzes berücksichtigen, der den Arbeitgeber verpflichtet, besondere Massnahmen für Arbeitnehmer mit familiären Verpflichtungen zu ergreifen.

Das Gesundheitspersonal besteht in der überwiegenden Mehrheit aus Frauen. Sie pflegen und betreuen nicht nur bei der Arbeit vulnerable Menschen, oft kümmern sie sich auch privat entweder um Kinder oder ältere Angehörige.

Die häufig physische und psychisch beschwerliche Arbeit wie auch die private unbezahlte Care-Arbeit hat in den meisten Fällen zur Folge, dass viele Frauen Teilzeit arbeiten. Dies hat schwerwiegende Folgen: So müssen diese nicht nur während ihres Arbeitslebens beachtliche Lohneinbusse, sondern am Ende ihres Berufslebens auch grosse Renteneinbusse in Kauf nehmen. Das muss aufhören.

Aus diesem Grund fordert der VPOD eine deutliche Reduktion der Arbeitszeit bei vollem Lohn, wie auch die volle Rente mit 60. Sie fordert ebenso, dass Arbeitgeber und Politik endlich konsequent vorwärts machen mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Dazu gehören

17.02

Conférence fédérative santé

Italien disponible séparément

Stop au piège de la paupérisation du personnel féminin de la santé Pour une meilleure conciliation de la vie professionnelle et privée, maintenant!

Les revendications SSP sont:

1. La semaine de travail de 36 heures sans perte de salaire;
2. Le droit à une rente de retraite pleine dès 60 ans;
3. Des plannings de travail contraignants, communiqués deux mois à l'avance;
4. La prolongation du congé maternité payé pendant une année et l'introduction d'un congé parental;
5. Arrêt du dumping salarial dû aux obstacles bureaucratiques et à l'arbitraire dans la reconnaissance des diplômes du personnel formé à l'étranger;
6. L'augmentation urgente des salaires pour reconnaître nos métiers et obtenir une égalité avec les professions équivalentes (formation, pénibilité et responsabilité);
7. L'augmentation des dotations afin de pouvoir soigner et prendre en charge correctement nos patient-e-s et résident-e-s;
8. La mise en place de garderies adaptées aux horaires de travail des personnels de santé, mais qui tiennent aussi compte du bien-être des enfants;
9. Le respect de l'art. 36 de La Loi sur le travail, qui oblige l'employeur à prendre des mesures particulières pour les travailleurs et travailleuses qui ont des responsabilités familiales.

Les personnels de la santé sont constitués dans leur grande majorité par des femmes. Ces dernières soignent et accompagnent des personnes vulnérables dans le cadre de leur travail, mais elles s'occupent aussi dans leur temps privé d'enfants ou de proches âgé-e-s.

Le travail souvent pénible sur le plan physique et psychique tout comme le travail de care privé non rémunéré ont pour conséquence, dans la plupart des cas, que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel. Les répercussions de cette situation sont graves: ces femmes doivent non seulement accepter des pertes de salaire considérables pendant la durée de leur vie active, mais également accepter des pertes de rentes importantes lorsqu'elles partent à la retraite. Cette situation doit changer.

C'est pourquoi le SSP revendique une réduction significative de la durée du travail avec versement du salaire complet, ainsi que le droit à une rente pleine dès 60 ans. Il revendique en plus que les employeurs et les milieux politiques fassent avancer de manière conséquente la

insbesondere die Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs auf insgesamt 1 Jahr und verbindliche Dienstpläne zwei Monate im Voraus.

Eine weitere Forderung ist die Beendigung der Diskriminierung bzw. des Lohndumpings von bzw. bei ausländischen Angestellten aufgrund administrativer Hürden, und der Willkür bei der Anerkennung ihrer Diplome.

Solange Arbeitgeber und Politik nicht deutlich bessere Arbeitsbedingungen für das Gesundheitspersonal schaffen, wird der Pflexit anhalten und sich die Qualität der schweizerischen Gesundheitsversorgung weiter verschlechtern.

conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. Il s'agit notamment de la prolongation du congé de maternité à un an et l'obligation de disposer deux mois à l'avance de plannings contraignants.

Une autre exigence est de mettre fin à la discrimination et au dumping salarial réservés aux employé-e-s étrangères en raison des obstacles administratifs et de l'arbitraire dans la reconnaissance de leurs diplômes.

Aussi longtemps que les employeurs et les milieux politiques ne mettront pas en place des conditions de travail nettement meilleures pour les personnels de santé, l'exode des employées qui abandonnent leur métier va se poursuivre et la qualité du système suisse de la santé continuera à se dégrader.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

17.03

Verbandskommission Verkehr

Bessere Arbeitsbedingungen im öffentlichen Nahverkehr erkämpfen!

Der öffentliche Nahverkehr ist ein wichtiges Element des Service Public, wie wir ihn in der Schweiz kennen. Er spielt eine zentrale Rolle für die Mobilität und Lebensqualität der Bevölkerung. Zudem handelt es sich um eine Zukunftsbranche, die im Ausbau begriffen ist: Um die Klimaziele zu erreichen, braucht es einen starken öffentlichen Nahverkehr.

Die engagierten Mitarbeiter:innen sorgen mit ihrer tagtäglichen Arbeit für einen reibungslosen Ablauf unseres Alltags. Sie gewährleisten, dass die Menschen sicher und zuverlässig zur Arbeit kommen, einkaufen können oder zu ihren Freund:innen und Verwandten gelangen. Hinter diesen Abläufen und den pünktlichen Fahrzeugen versteckt sich eine Realität, in der das Personal des Schweizer Nahverkehrs einem enormen und weiter steigenden Druck ausgesetzt ist. Gleichzeitig ist die Verantwortung, welche das Fahrpersonal beim Personentransport trägt, enorm hoch.

Der VPOD erkennt mit Besorgnis die wachsenden Herausforderungen, denen die Beschäftigten in dieser Branche ausgesetzt sind. Als Gewerkschaft, die sich für die Interessen der Arbeitnehmer:innen einsetzt, ist es unsere Pflicht, auf diese Missstände hinzuweisen, Veränderungen zu fordern und für Verbesserungen zu kämpfen. Die personalpolitischen Missstände in der Nahverkehrsbranche sind vielfältig. Besonders belastend sind die Arbeitszeiten. Lange Dienstschichten von bis zu 14 Stunden, kurze Erholungszeiten von bis zu 9 Stunden und unregelmässige Arbeitszeiten wirken sich gesundheitsschädlich aus, erschweren die Planung des sozialen Lebens und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der

17.03

Commission fédérative des transports

Lutter pour obtenir de meilleures conditions de travail dans les transports publics!

Les transports publics constituent un élément important des services publics tels que nous les connaissons en Suisse. Ils jouent un rôle central pour la mobilité et la qualité de vie de la population. De plus, ils représentent un secteur d'avenir, qui est en train de se développer: pour atteindre les objectifs climatiques, il est nécessaire de disposer de transports publics dynamiques.

Grâce à leur travail quotidien, les collaborateur-trices, qui font preuve d'engagement, assurent un déroulement sans accrocs de notre vie quotidienne et garantissent que tout un chacun arrive à son lieu de travail en sécurité et de manière fiable, ait la possibilité de faire ses achats ou puisse rejoindre ses ami-e-s et proches. Derrière ces déroulements et ces véhicules qui se déplacent en respectant les horaires se cache une réalité dans laquelle le personnel des transports publics suisses est soumis à une pression énorme et qui se renforce continuellement. Simultanément, le personnel roulant doit assumer des responsabilités énormes en lien avec le transport de personnes.

Le SSP reconnaît avec inquiétude les défis croissants auxquels sont confronté-e-s les employé-e-s de ce secteur. En tant que syndicat défendant les intérêts des travailleurs-euses, il est de notre devoir d'attirer l'attention sur ces dysfonctionnements, d'exiger des changements et de lutter pour des améliorations.

Les dysfonctionnements en matière de politique du personnel dans le secteur des transports publics sont nombreux. Les horaires de travail sont particulièrement pénibles. Les longues périodes de service pouvant aller jusqu'à 14 heures, les courtes périodes de récupération

sich verstärkende Druck im Strassenverkehr sorgt für Stress, welcher wiederum negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat.

Trotz der hohen Verantwortung, die das Personal in der Nahverkehrsbranche trägt, sind die Löhne mangelhaft mit Einstiegsgehältern von teils nicht einmal 4'500.- monatlich. Sie entsprechen ebenfalls nicht den Anforderungen, die an das Personal gestellt werden. Zusätzlich zu den Gehältern sind die Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit oft unzureichend. Überlange Dienste werden selten entschädigt.

Neben den gesundheitsschädlichen Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Mitarbeitenden, führen diese Missstände zu einem Personalmangel. Während zu wenige neu in den Beruf eintreten, wechseln bisherige Mitarbeitende die Branche. In verschiedenen Städten in der Schweiz kam es in den vergangenen Jahren zu Kursausfällen, einzelne Linien mussten gar ganz ausgesetzt werden. Durch die dünnen Personalbestände steigt der Druck auf das verbleibende Personal. Es müssen zusätzliche Dienste übernommen werden und die Überstundenkonten steigen an. Dienstabfolgen von fünf Arbeitstagen, gefolgt von nur einem Ruhetag und anschliessend weiteren sechs Arbeitstagen sind keine Seltenheit. Überstundensalden von 150 Stunden gehören zur Normalität. Dies wiederum hat negative Auswirkungen auf die Gesundheit, was schlussendlich zu mehr Krankheitsausfällen und weiteren Abgängen führt.

Verantwortlich für die Arbeitsbedingungen sind einerseits die Verkehrsunternehmen als Arbeitgeber selbst. Andererseits müssen auch die öffentlich-rechtlichen Besteller, das sind die Kantone, die Städte und Gemeinden sowie im Regionalverkehr der Bund, Verantwortung übernehmen. Sie finanzieren die Leistungen der Nahverkehrsbetriebe mit. Massiv schädlich ist zudem der, durch Linienausschreibungen künstlich erzeugte Wettbewerb, welchem die Verkehrsbetriebe ausgesetzt sind. Bei der Offerteneingabe müssen die Betriebe die Konkurrenz unterbieten. Dies oft zulasten des Personals. Dort spart es sich am einfachsten.

Die Betriebe und die öffentliche Hand müssen als Arbeit- und Auftraggeber ihre Verantwortung wahr- und ihre Führungsverpflichtung ernstnehmen. Es braucht bessere Gehälter, einen ernstzunehmenden Gesundheitsschutz und Massnahmen für den Abbau von Stressoren im Strassenverkehr. Zudem muss der, für das Personal schädliche, künstlich erzeugte Wettbewerb durch Linienausschreibungen unterbunden oder verboten werden. Der öffentliche Nahverkehr ist eine Zukunftsbranche. Ohne spürbare personalpolitische Massnahmen jedoch eine Branche ohne Zukunft.

Der öffentliche Nahverkehr ist für viele Sektionen und Regionen des VPOD quantitativ und qualitativ von zentraler Bedeutung. Unsere Gruppen sind gross, gut strukturiert und zum Teil sehr aktiv. Der öffentliche Nahverkehr ist sowohl historisch, der Strassenbahnverband ist eine wichtige Vorgängerorganisation des VPOD, als

pouvant aller jusqu'à 9 heures et les horaires de travail irréguliers ont des effets néfastes sur la santé, rendent difficiles la planification de la vie sociale et la conciliation de la vie familiale et professionnelle. La pression croissante du trafic routier génère du stress, qui, à son tour, a des effets négatifs sur la santé.

Malgré les grandes responsabilités que le personnel doit assumer dans le secteur des transports publics, les salaires sont médiocres, avec des salaires à l'embauche qui n'atteignent parfois même pas 4'500 francs par mois. Ces salaires ne correspondent pas non plus aux exigences posées au personnel. En plus des salaires, les indemnités pour le travail de nuit et du dimanche sont souvent insuffisantes et les services d'une longueur excessive sont rarement indemnisés.

Outre les effets néfastes des conditions de travail sur la santé des collaborateurs-trices, ces dysfonctionnements entraînent une pénurie de personnel. Alors que trop peu de nouvelles personnes entrent dans la profession, les collaborateurs-trices en place changent de secteur. Dans plusieurs villes de Suisse, des cours ont été annulés ces dernières années et certaines lignes ont même dû être complètement suspendues. Les effectifs réduits augmentent la pression sur le personnel restant. Des services supplémentaires doivent être assumés et le nombre d'heures supplémentaires comptabilisées augmente. Il n'est pas rare que les services se succèdent pendant cinq jours de travail, suivis d'un seul jour de repos et de six autres jours de travail. Des soldes d'heures supplémentaires de 150 heures sont une situation normale. Cela entraîne également des répercussions négatives sur la santé et entraîne finalement davantage d'arrêts maladie et de nouveaux départs.

Les entreprises de transport, en tant qu'employeurs, sont responsables des conditions de travail. D'autre part, les commanditaires de services de droit public, c'est-à-dire les cantons, les villes et les communes ainsi que la Confédération pour le trafic régional, doivent également assumer leur responsabilité. Ils cofinancent les prestations des entreprises de transports publics. En outre, la concurrence à laquelle les entreprises de transport sont exposées, créée artificiellement par les appels d'offres pour l'exploitation des lignes, est très dommageable. Lors de la soumission des offres, les entreprises doivent faire une offre moins chère que leur concurrence. Et ce, souvent au détriment du personnel. C'est au niveau des coûts de personnel qu'il est le plus facile de faire des économies.

En tant qu'employeurs et commanditaires, les entreprises et les pouvoirs publics doivent assumer leurs responsabilités et prendre au sérieux leur obligation de diligence. Il faut de meilleurs salaires, une protection de la santé sérieuse et des mesures pour réduire les facteurs de stress dans le trafic routier. En outre, la concurrence artificielle créée par les appels d'offres pour les lignes, préjudiciable au personnel, doit être supprimée ou interdite. Les transports publics sont un secteur d'avenir.

auch künftig ein zentraler und existenzsichernder Pfeiler für den VPOD. Das gewerkschaftspolitische Wachstumspotential ist in dieser Branche real. Es ist höchste Zeit für den VPOD, den Mitgliedern dieser Branche Sorge zu tragen und in den gewerkschaftspolitischen Aufbau zu investieren.

Um notwendige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu erkämpfen und den stark organisierten Mitgliedern Rechnung zu tragen, fasst der VPOD-Kongress folgende Beschlüsse:

- Der Verband stärkt die Organisierung des Personals in den Betrieben des öffentlichen Nahverkehrs. Zu diesem Zweck entwickelt er eine Kampagne, welche die Gruppen in den Betrieben bei der Stärkung unterstützt.
- Zudem entwickelt der Verband im Rahmen dieser Kampagne eine Öffentlichkeitsarbeit, welche die Präsenz der personalpolitischen Themen im Nahverkehr in den klassischen und den sozialen Medien stärkt. Damit wird das Ziel verfolgt, die Öffentlichkeit für die Anliegen des Personals der Nahverkehrsbetriebe zu sensibilisieren.
- Um die gewerkschaftliche Arbeit im Nahverkehr auf regionaler sowie nationaler Ebene zu stärken, wendet der VPOD die notwendigen Mittel auf.
- Zentral setzt sich der VPOD stärkere Mitspracherechte des Personals ein, insbesondere in der Dienstplanung und der Beschaffung neuer Fahrzeuge.
- Der VPOD kämpft auf politischer Ebene für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dabei setzt er sich dafür ein, dass der durch Linienausschreibungen künstlich erzeugte Wettbewerb unterbunden wird. Zudem engagiert er sich dahingehend, dass ausreichend finanzielle Ressourcen durch die öffentliche Hand für personalpolitische Massnahmen zur Verfügung gestellt werden.
- Der VPOD setzt sich dafür ein, dass bei städteplanerischen Vorgängen das Personal der Nahverkehrsbetriebe mitbedacht wird. Das Ziel muss sein, Stressoren für das Fahrpersonal abzubauen, etwa durch getrennte Eigentrassee.

Sans la mise en œuvre de mesures de politique du personnel tangibles, ils resteront cependant un secteur sans avenir.

Pour bon nombre de sections et de régions, les transports publics revêtent une importance primordiale tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. Nos groupes sont de grande taille, bien structurés et une partie d'entre eux sont très actifs. Le secteur des transports publics urbains est, tant historiquement – la Fédération suisse des employés des tramways a été une organisation importante qui a précédé le SSP – qu'à l'avenir, un pilier central et garant de l'existence du SSP. Le potentiel de croissance politico-syndicale est réel dans ce secteur. Il est grand temps pour le SSP de prendre soin des membres de ce secteur et d'investir dans sa construction politico-syndicale.

Afin de lutter pour les améliorations nécessaires des conditions de travail et de tenir compte des membres se trouvant dans un secteur avec un taux de syndicalisation très élevé, le Congrès du SSP prend les décisions suivantes:

- Le SSP renforce la syndicalisation du personnel dans les entreprises des transports publics. A cette fin, il développe une campagne qui soutient les groupes dans les entreprises pour les renforcer;
- En outre, dans le cadre de cette campagne, le SSP développe un travail de relations publiques qui renforce dans les médias classiques et dans les réseaux sociaux la présence des thèmes liés à la politique du personnel dans les transports publics. L'objectif est de sensibiliser ainsi l'opinion publique aux préoccupations du personnel des entreprises des transports publics;
- Le SSP consacre les moyens nécessaires au renforcement du travail syndical dans les transports publics au niveau régional et national;
- De manière primordiale, le SSP s'engage en faveur d'un droit de participation plus développé pour le personnel, notamment en ce qui concerne la planification des services et l'acquisition de nouveaux véhicules;
- Le SSP se bat au niveau politique pour l'amélioration des conditions de travail. Il s'engage pour que la concurrence créée artificiellement par les mises au concours de lignes soit supprimée. Il s'engage également pour que les pouvoirs publics mettent à disposition suffisamment de ressources financières pour les mesures de politique du personnel;
- Le SSP s'engage à ce que le personnel des entreprises des transports publics soit pris en compte dans les processus de planification urbaine. L'objectif doit être de réduire les facteurs de stress pour le personnel roulant, par exemple en créant des voies

- Wenn möglich wird die Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften, im öffentlichen Verkehr tätig sind, gesucht.

séparées, prévues spécifiquement pour les transports publics;

- Dans la mesure du possible, la collaboration avec d'autres syndicats actifs dans les transports publics est recherchée.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

17.04

Region Basel

Für eine Politik der frühen Kindheit

Es ist eine öffentliche Aufgabe, allen Kindern Zugang zu qualitativ hochwertiger Frühkindlicher Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) zu ermöglichen. Die Politik hat die Aufgabe Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Angebote von hoher Qualität vorhanden sind. Sie hat sich dabei an den Bedürfnissen der Kinder und ihrer Bezugspersonen zu orientieren. Dazu braucht es eine abgestimmte Vorgehensweise verschiedener Politikbereiche und somit ein gemeinsames Handeln der verschiedenen Ebenen in Gemeinden, Städten, Regionen, Kantonen und beim Bund.

Der VPOD fordert:

Der VPOD fordert den Bundesrat auf, die Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE) gemäß der Schweizerischen UNESCO – Kommission umgehend flächendeckend umzusetzen anhand der vier Pfeiler für eine Politik der frühen Kindheit:

1. Bedarfsgerechte Angebote für alle sollen bereitgestellt werden;
2. Angebote und Akteure sollen sich koordinieren und vernetzen;
3. Die Qualität der FBBE-Angebote soll gesichert und verbessert werden;
4. Die Finanzierung aller FBBE-Massnahmen soll als Investition in die Zukunft verstärkt werden.

17.04

Région Bâle

Pour une politique de la petite enfance

Permettre à tous les enfants d'accéder à une éducation et un accueil des jeunes enfants (EAJE) de qualité est une mission publique. La politique a pour mission de créer des conditions-cadres pour que des offres de haute qualité soient disponibles. Ce faisant, elle doit s'orienter vers les besoins des enfants et de leurs personnes de référence. Pour ce faire, il faut une approche coordonnée des différents domaines politiques et donc une action commune des différents niveaux dans les communes, les villes, les régions, les cantons et la Confédération.

Revendication:

Le SSP demande au Conseil fédéral de mettre en œuvre sans délai l'éducation et l'accueil des jeunes enfants (EAJE) sur l'ensemble du territoire, conformément à la Commission suisse pour l'UNESCO, sur la base des quatre piliers d'une politique de la petite enfance:

1. Les offres doivent être accessibles à toutes et tous;
2. Les acteurs impliqués doivent se coordonner et se mettre en réseau;
3. La qualité des services d'EAJE doit être garantie et améliorée;
4. Le financement de toutes les mesures d'EAJE doit être renforcé en tant qu'investissement dans l'avenir.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

17.05

Region Basel

Gesund altern

Es ist gesellschaftlich unerlässlich, das Image und den Stellenwert des Alters zu verbessern. Bund und Kantone müssen den Bedürfnissen von alternden Menschen gerecht werden – in städtischen und ländlichen Gebieten gleichermaßen beziehungsweise gleichwertig. Es müssen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, um im eigenen Heim oder im direkten Umfeld

17.05

Région Bâle

Vieillir en bonne santé

Il est socialement indispensable d'améliorer l'image et la valeur de la vieillesse. La Confédération et les cantons doivent répondre aux besoins des personnes vieillissantes – de manière égale ou équivalente dans les zones urbaines et rurales. Des moyens financiers suffisants doivent être mis à disposition pour permettre de vieillir en bonne santé chez soi ou dans son environnement direct, pour assurer une prise en charge sociale et médicale

ein gesundes Altern zu ermöglichen, um soziale und medizinische Versorgung in unmittelbarer Umgebung sicherzustellen und um im weiteren Umfeld Präventionsstrategien zu Gunsten von aktivem und gesundem Altern umzusetzen – auch konzertiert und grenzüberschreitend.

Der VPOD fordert:

Der VPOD fordert den Bundesrat auf, die Lebensbedingungen von Senior:innen und älteren gebrechlichen Menschen zu verbessern, indem Maßnahmen ergriffen mit den folgenden Zielen:

1. Verlangsamung des körperlichen und psychischen Alterungsprozesses;
2. Frühzeitige Planung der Anpassung des Wohnraums, die den Autonomieverlust verhindert und/oder entschleunigt;
3. Prävention zur Vermeidung von wachsender Einsamkeit sowie um dem Verlust sozialer Bindungen entgegenzuwirken;
4. Umfassende Gesundheits- und Sozialbetreuung alter Menschen.

dans l'environnement immédiat et pour mettre en œuvre des stratégies de prévention en faveur d'un vieillissement actif et en bonne santé dans un environnement plus large – y compris de manière concertée et transfrontalière.

Revendication:

Le SSP demande au Conseil fédéral d'améliorer les conditions de vie des seniors et des personnes âgées fragiles en prenant des mesures visant les objectifs suivants:

1. Ralentir le processus de vieillissement physique et psychique;
2. Planification précoce de l'adaptation de l'habitat qui prévient et/ou ralentit la perte d'autonomie;
3. La prévention pour éviter l'augmentation de la solitude ainsi que pour lutter contre la perte des liens sociaux
4. Prise en charge globale des personnes âgées sur les plans social et de la santé.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

17.06

Verbandskommission Energie

Die vollständige Strommarkliberalisierung muss endlich vom Tisch!

Um das neue Bundesgesetz über eine sichere Stromversorgung mit erneuerbaren Energien nicht zu gefährden, haben die eidgenössischen Räte beschlossen, vorerst auf eine vollständige Strommarkliberalisierung zu verzichten. Der Nationalrat hat jedoch während der Debatte betont, dass die Frage der Strommarkliberalisierung erneut aufkommen wird, wenn ein Stromabkommen mit der EU realistisch wird. Für den VPOD ist klar: dieses Trauerspiel um das «Goodie» Strommarkliberalisierung muss jetzt endgültig ein Ende haben.

Das Bundesgesetz über eine sichere Stromversorgung mit erneuerbaren Energien sieht ein Zubauziel von 35 TWh für neue erneuerbare Energien (ohne Wasserkraft) bis 2035 vor, sowie weitere 38 TWh aus Wasserkraft. Damit soll die Energiewende endlich voranschreiten. Es gibt jedoch noch Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Nationalrat und dem Ständerat bezüglich wichtiger Punkte wie der Einführung einer Solarpflicht, der Idee

17.06

Commission fédérative de l'énergie

Il est temps de renoncer définitivement à la libéralisation complète du marché de l'électricité!

Afin de ne pas mettre en péril la nouvelle loi fédérale relative à un approvisionnement en électricité sûr reposant sur des énergies renouvelables, les Chambres fédérales ont décidé de renoncer pour l'instant à une libéralisation complète du marché de l'électricité. Le Conseil national a toutefois souligné durant les débats que la question de la libéralisation du marché de l'électricité se poserait à nouveau si un accord sur l'électricité avec l'UE devenait réaliste. Pour le SSP, il est clair que la comédie exténuante qui se joue autour de la libéralisation du marché de l'électricité présentée comme un «petit cadeau commercial» doit maintenant cesser définitivement.

La loi fédérale relative à un approvisionnement en électricité sûr reposant sur des énergies renouvelables prévoit un objectif de développement de 35 TWh pour les nouvelles énergies renouvelables (hors hydraulique) d'ici 2035, ainsi que 38 TWh supplémentaires pour l'hydraulique. Le tournant énergétique devrait ainsi enfin progresser. Toutefois, il existe encore des divergences d'opinion entre le Conseil national et le Conseil des Etats sur des points importants tels que l'introduction d'une obligation d'utiliser l'énergie solaire, l'idée d'imposer des

verbindlicher Effizienzvorgaben für Elektrizitätsversorger, der Neuregulierung der Grundversorgung und der teilweisen Liberalisierung des Messwesens.

objectifs d'efficacité contraignants aux fournisseurs d'électricité, la nouvelle réglementation de l'approvisionnement de base et la libéralisation partielle des systèmes de mesure.

Es war zu erwarten, dass die vollständige Strommarktliberalisierung kein Teil des Gesetzespakets sein wird. Die Befürchtung bestand, dass ein Referendum letztendlich die Energiewende gefährden könnte. Weder der Nationalrat noch der Ständerat waren bereit, dieses Risiko einzugehen. Dennoch wurde während der Debatte im Nationalrat deutlich gemacht, dass die Frage der Strommarktliberalisierung nicht endgültig vom Tisch ist. Das Parlament wird sich erneut mit dieser Frage befassen, wenn ein Stromabkommen mit der EU realistisch wird.

Il fallait s'attendre à ce que la libéralisation complète du marché de l'électricité ne fasse pas partie du paquet législatif. On craignait qu'un référendum ne finisse par mettre en péril le tournant énergétique. Ni le Conseil national ni le Conseil des Etats n'étaient prêts à prendre ce risque. Néanmoins, lors des débats au Conseil national, il est apparu clairement que la question de la libéralisation du marché de l'électricité n'était pas définitivement close. Le Parlement se penchera à nouveau sur cette question lorsqu'un accord sur l'électricité avec l'UE deviendra réaliste.

Dieses Manöver von Nationalrat und Ständerat zeigt vor allem die absurde politische Daseinsberechtigung der vollständigen Strommarktliberalisierung auf. Sie dient dem einzigen Zweck als «Goodie» für die EU. Dabei geht im politischen Diskurs einmal mehr vergessen, wie schädlich eine vollständige Strommarktliberalisierung für die Schweiz wäre. Diese Realität sehen wir in Deutschland.

Cette manœuvre du Conseil national et du Conseil des Etats montre avant tout la raison d'être absurde du point de vue politique de la libéralisation complète du marché de l'électricité. Elle a pour seul objectif d'être un «petit cadeau commercial» pour l'UE. Le discours politique oublie une fois de plus à quel point une libéralisation complète du marché de l'électricité serait dommageable pour la Suisse. Nous voyons cette réalité en Allemagne.

Seit der vollständigen Strommarktöffnung hat sich die Stromrechnung für die KleinkonsumentInnen fast verdoppelt. Dies liegt unter anderem an Gewinnen der Grosskonzernen an den Strombörsen, welche nicht an die KleinkonsumentInnen weitergegeben werden. Ein weiterer Grund der immer höher werdenden Stromrechnung ist die Befreiung der stromintensiven Grossunternehmen von der EEG (das Deutsche Pendant zur Ende 2022 ausgelaufenen KEV, neu Einspeisevergütungssystem mit Direktvermarktung). Die Befreiung der Stromintensiven von der EEG bezahlen die KleinkonsumentInnen mit ihrer Stromrechnung.

Depuis l'ouverture complète du marché de l'électricité, la facture d'électricité a presque doublé pour les petit-e-s consommateurs-trices. Cela s'explique notamment par les bénéfices réalisés par les grands groupes d'entreprises sur les bourses de l'électricité, qui ne sont pas répercutés sur les petit-e-s consommateurs-trices. Une autre raison de l'augmentation constante de la facture d'électricité est l'exonération des grandes entreprises grandes consommatrices d'électricité de l'EEG (l'équivalent allemand de la RPC, qui a expiré fin 2022 et qui a été remplacée par le Système de rétribution de l'injection (SRI) avec commercialisation directe). Les petit-e-s consommateurs-trices paient avec leur facture d'électricité l'exonération de l'EEG des grandes entreprises grandes consommatrices d'électricité.

Eine vollständige Strommarktliberalisierung würde in der Schweiz auch vielen kleineren Elektrizitätsversorgungsunternehmen (EVU's) den Stecker ziehen. Die Zahl der Energieversorger ist in den letzten 10 Jahren von 900 auf 630 gesunken. Eine vollständige Strommarktöffnung bringt kleinere EVU's und damit die Arbeitsbedingungen noch stärker unter Druck. Eine vollständige Strommarktliberalisierung würde im Weiteren dazu führen, dass von allen Anbietern ein riesiger Aufwand für Marketing und Verwaltung betrieben werden müsste. Ressourcen, die dringend anderswo benötigt werden.

En Suisse, une libéralisation complète du marché de l'électricité entraînerait également le débranchement de nombreuses petites entreprises d'approvisionnement en électricité (EAE). Le nombre de fournisseurs d'énergie a chuté de 900 à 630 au cours des dix dernières années. Une ouverture complète du marché de l'électricité mettrait encore plus sous pression les petites EAE et donc les conditions de travail. Une libéralisation complète du marché de l'électricité aurait en outre pour conséquence que tous les fournisseurs devraient consacrer d'énormes efforts au marketing et à l'administration, alors que ces ressources sont nécessaires de toute urgence ailleurs.

Die vollständige Strommarktliberalisierung muss jetzt endlich vom Tisch. Es ist vielmehr am Bundesrat, ein

Il est temps de renoncer définitivement à la libéralisation complète du marché de l'électricité. Il revient plutôt au

Stromabkommen mit der EU auszuhandeln, um die Rolle der Schweiz als wichtige Stromdrehscheibe in Europa zu erhalten. Dieses Stromabkommen darf aber nicht an eine vollständige Strommarktliberalisierung gekoppelt werden, weil damit der Preis für die Schweiz, die Arbeitsverhältnisse in der Strombranche und für die KonsumentInnen zu hoch ist.

Conseil fédéral de négocier un accord sur l'électricité avec l'UE afin de préserver le rôle de la Suisse en tant que plaque tournante importante de l'électricité en Europe. Cet accord ne doit toutefois pas être lié à une libéralisation complète du marché de l'électricité, car le prix à payer pour la Suisse, pour les conditions de travail dans la branche de l'électricité et pour les consommatrices serait trop élevé.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

17.07

Region Genf

Resolution für eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnkürzung

In der Erwägung,

- dass die psychische, physische und soziale Gesundheit der Arbeitnehmer:innen eine Voraussetzung für eine gleichberechtigte Gesellschaft ist und dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben ein wesentlicher Bestandteil dieser Gesundheit ist,
- dass die Arbeitszeitverkürzung sich in jüngster Zeit in mehreren Studien und Experimenten zunehmend als vorteilhaft für die Arbeitszufriedenheit, die Gesundheit der Beschäftigten und sogar für die Umwelt erwiesen hat,
- dass der VPOD, ebenso wie die Gewerkschaftsbewegung, immer eine Vorreiterrolle bei der Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und der Verkürzung der Arbeitszeit gespielt hat,
- und dass es daher seine Verantwortung ist, die Kontrolle über diese historische Forderung zu behalten, um nicht den Eindruck zu erwecken, dass die Arbeitgeber die treibende Kraft dahinter sind,

schlagen wir die folgende Resolution vor:

1. Der VPOD unterstützt eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnkürzung, insbesondere nach dem Modell der 4-Tage-Woche;
2. Der VPOD fordert den Schweizerischen Gewerkschaftsbund, andere Gewerkschaften, Arbeitnehmerorganisationen und Akteure der Zivilgesellschaft auf, sich für diese Forderung einzusetzen;
3. Der VPOD arbeitet mit anderen Gewerkschaften zusammen, um Informations- und Sensibilisierungskampagnen durchzuführen, um die Vorteile einer Arbeitszeitverkürzung bekannt zu machen und die öffentliche Meinung für dieses Anliegen zu gewinnen;
4. Wo immer es möglich ist, verhandelt der VPOD mit Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern über die Einführung der Vier-Tage-Arbeitswoche;
5. Der VPOD beobachtet genau, wie sich eine solche Arbeitszeitverkürzung auf die Arbeitsbedingungen und

17.07

Région Genève

Résolution pour la réduction du temps de travail sans réduction de salaire

- Considérant que la santé mentale, physique et sociale des travailleurs et travailleuses est un préalable à une société égalitaire, et que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un élément essentiel de cette santé;
- Considérant que la réduction du temps de travail fait de plus en plus ses preuves dans plusieurs études et expériences récentes comme étant bénéfique pour la satisfaction au travail, la santé des employé-e-s et même l'environnement;
- Considérant que le SSP, tout comme le mouvement syndical, a toujours été à l'avant-garde de la défense des droits des travailleurs et travailleuses et de la diminution du temps de travail;
- Considérant dès lors qu'il en est de sa responsabilité de conserver la main sur cette revendication historique afin de ne pas donner l'impression à la population que les employeurs en sont à l'origine.

Nous proposons la résolution suivante:

1. Le SSP est favorable à la réduction du temps de travail sans réduction de salaire, notamment sur le modèle de la semaine de travail de 4 jours.
2. Le SSP invite l'Union syndicale suisse, les autres syndicats, les organisations de travailleurs et travailleuses et acteurs de la société civile à promouvoir cette revendication.
3. Le SSP collabore avec les autres syndicats pour mener des campagnes d'information et de sensibilisation afin de faire connaître les avantages de la réduction du temps de travail et de rallier l'opinion publique à cette cause.
4. Partout où c'est possible, le SSP négocie avec les employeurs et les décideurs politiques pour instaurer la semaine de travail de 4 jours.
5. Le SSP surveille de près l'impact de cette réduction du temps de travail sur les conditions de travail et la

die Lebensqualität seiner Mitglieder auswirkt, und passt seine Maßnahmen entsprechend an.

qualité de vie de ses membres et adapte ses actions en conséquence.

Eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnkürzung ist ein entscheidender Schritt hin zu einer egalitären und nachhaltigeren Gesellschaft.

La réduction du temps de travail sans réduction de salaire est une étape cruciale vers une société plus égalitaire et plus durable.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R1 – 17.08

Region Freiburg

Weiter auf dem Weg zur Öko-Gewerkschaftsbewegung!

Noch nicht verabschiedet.

R1 – 17.08

Région Fribourg

Continuons vers l'éco-syndicalisme!

Pas encore adopté.

R2 – 17.09

Verbandskommission Bauwesen, Land und Forst

Hitzefrei ab 30 Grad Lufttemperatur

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Auch die Schweizer Städte sind im Sommer besonders stark von Hitze betroffen. Die körperlich arbeitenden Kolleginnen und Kollegen leiden darunter. Auch sie sind vor zu grosser Hitze zu schützen. Ihre Gesundheit ist wichtig! Die Verbandskommission Bau Land Forst fordert hitzefrei ab 30 Grad – auch für die Schweiz, wie dies auch GBH und ÖGB für Österreich verlangen.

Um der Überhitzung der Städte entgegenzuwirken, werden verschiedene Massnahmen zur Kühlung der Städte ergriffen. Zum Beispiel sollen die Städte zu «Schwämmen» umgestaltet werden. Diese Schwämme sollen Wasser aufnehmen und es durch Verdunstung abgeben, um Kühlung zu erzeugen. Diese Massnahme allein wird das Problem der Sommerhitze jedoch kaum im gewünschten Masse korrigieren.

Bei einer Lufttemperatur von 25 Grad erwärmt sich Asphalt unter direkter Sonneneinstrahlung auf bis zu 50 Grad. Bei 30 Grad heizt sich der Asphalt bereits auf rund 60 Grad auf, und bei bis zu 40 Grad Lufttemperatur kann er schnell bis zu 80 Grad erreichen. Dies sind Temperaturen, bei denen Kollegen und Kolleginnen in den Bereichen Entsorgung, Strassenreinigung, Tiefbau und Stadtgärtnerei arbeiten müssen. Gemäss Art. 20 der Arbeitsgesetzverordnung 3 müssen die Arbeitnehmer vor übermässiger Sonneneinwirkung sowie vor übermässiger Wärmestrahlung, die durch Betriebseinrichtungen

R2 – 17.09

Commission fédérative Travaux publics, parcs et forêt

Congé canicule dès une température de l'air atteignant 30 °C

Chères et Chers collègues,

Les villes suisses sont également fortement touchées par la canicule estivale. Les collègues exerçant un métier physique en souffrent. Ces personnes doivent aussi être protégées des niveaux de chaleur trop élevés, car leur santé est importante! La Commission fédérative Travaux publics, parcs et forêt demande l'introduction d'un congé canicule dès que la température de l'air atteint 30 degrés °C – y compris pour la Suisse, comme l'exigent aussi le syndicat de la construction et du bois GBH et l'Union syndical autrichienne ÖGB pour l'Autriche.

Pour lutter contre la surchauffe des villes, différentes mesures sont prises pour les rafraîchir. Par exemple, les villes doivent être transformées en «éponges». Ces éponges doivent absorber l'eau et la rejeter par évaporation afin de produire un refroidissement. Cette mesure ne suffira toutefois pas à corriger le problème de la chaleur estivale dans la mesure souhaitée.

Lorsque la température de l'air est de 25 degrés, l'asphalte s'échauffe jusqu'à 50 degrés sous l'effet direct du soleil. A 30 degrés, l'asphalte s'échauffe déjà à environ 60 degrés, et à 40 degrés, la température de l'air peut rapidement atteindre 80 degrés. Ce sont des températures auxquelles les collègues des secteurs de l'élimination des déchets, de la voirie, des travaux publics et des parcs et promenades doivent travailler. Selon l'art. 20 de l'Ordonnance sur le travail 3, les travailleurs-euses doivent être protégé-e-s contre une exposition excessive au

und Arbeitsvorgänge verursacht wird, geschützt werden. In Zeiten von Hitzewellen im Freien reicht dies jedoch nicht aus. Daher fordern wir die Einführung einer Regelung für «Hitzefrei», analog zur Regelung für "Kältefrei", wie sie im Arbeitsgesetz vorgesehen ist.

Weder Deutschland noch Österreich haben verbindliche Vorschriften in diesem Bereich. Es ist jedoch höchste Zeit, die körperlich arbeitenden Kolleginnen und Kollegen vor zu grosser Hitze zu schützen. **Ihre Gesundheit ist wichtig!** Unsere Kollegen von der GBH und vom ÖGB verlangen in Österreich einen Rechtsanspruch auf hitzefrei ab 30 Grad. Die Verbandskommission Bau Land Forst schliesst sich dieser Forderung auch für die Schweiz an.

Es braucht klare Bestimmungen, ab welcher Temperatur die Arbeit einzustellen ist, da es um die Gesundheit des handwerklichen Personals geht. In Anbetracht der hohen Temperaturen im Sommer ist es notwendig, Massnahmen zu ergreifen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Freien arbeiten, vor den negativen Auswirkungen der Hitze zu schützen.

Wir fordern folgende Sofort-Massnahmen bei hohen Temperaturen:

- **Bereitstellung von Schutzkleidung:** geeignete Arbeitskleidung, die von der direkten Sonneneinstrahlung abschirmt. Leichte und luftdurchlässige Stoffe sollten Überhitzung verhindern.
- **Regelmässige Trinkpausen:** Die Mitarbeitenden brauchen ausreichend Zeit, um Flüssigkeit zu sich zu nehmen. Die Arbeitgebenden sollen Trinkwasser in ausreichenden Mengen zur Verfügung stellen und die Arbeitnehmenden ermutigen, kontinuierlich zu trinken, um einer Dehydrierung vorzubeugen.
- **Schattenplätze und Ruhepausen:** Ausreichend Schattenplätze sollten vorhanden sein, an denen die Arbeitnehmenden während ihrer Pausen Schutz vor der Sonne finden können. Es braucht regelmässige Ruhepausen, um den Körper zu regenerieren und Überhitzung vorzubeugen.
- **Flexiblere Arbeitszeiten:** Es ist die Möglichkeit zu schaffen, die Arbeitszeiten zu ändern, um die Hitze des Tages zu vermeiden, beispielsweise durch einen früheren Arbeitsbeginn am Morgen oder eine Verschiebung der Arbeitszeiten in den Abend, wenn die

soleil et contre un rayonnement thermique excessif provoqué par les installations et les processus de travail de l'entreprise. Toutefois, en période de canicule, cela ne suffit pas pour les travaux exercés en plein air. C'est pourquoi nous demandons l'introduction d'une réglementation pour un «congé canicule», à l'instar de la réglementation concernant les «congés» pour températures basses prévue par la Loi sur le travail.

Ni l'Allemagne ni l'Autriche n'ont de dispositions contraignantes dans ce domaine. Il est pourtant grand temps de protéger contre la chaleur excessive les collègues qui effectuent un travail physique. **Leur santé est importante!** Nos collègues du GBH et de l'ÖGB exigent en Autriche un droit légal à un congé canicule à partir de 30 degrés. La Commission fédérative Travaux publics, parcs et forêt se rallie à cette revendication pour la Suisse également.

Il est nécessaire d'avoir des dispositions claires indiquant à partir de quelle température il faut cesser le travail, étant donné qu'il s'agit de la santé du personnel exerçant des métiers manuels. Au vu des températures élevées en été, il est nécessaire de prendre des mesures pour protéger des effets négatifs des fortes chaleurs les travailleurs-euses exerçant leur activité en plein air.

Nous demandons que les mesures immédiates suivantes soient prises en cas de fortes chaleurs:

- **Mise à disposition de vêtements de protection:** habits de travail adaptés, qui protègent du rayonnement solaire direct. Des tissus légers et perméables à l'air devraient empêcher la surchauffe.
- **Des pauses régulières pour boire:** les collaboratrices doivent disposer de suffisamment de temps pour s'hydrater. Les employeurs doivent mettre à disposition de l'eau potable en quantité suffisante et encourager les travailleurs-euses à boire continuellement afin d'éviter la déshydratation.
- **Places à l'ombre et pauses:** il faut prévoir suffisamment de places à l'ombre pour que les travailleurs-euses puissent se protéger du soleil pendant leurs pauses. Des pauses régulières sont nécessaires pour régénérer le corps et prévenir la surchauffe.
- **Horaires de travail plus souples:** il faut donner la possibilité de modifier les horaires de travail afin d'éviter la chaleur de la journée, par exemple en commençant le travail plus tôt le matin ou en décalant les heures de travail en soirée, lorsque les températures sont plus agréables. Ces mesures doivent impérativement être convenues avec les travailleurs-euses.

Temperaturen angenehmer sind. Diese Massnahmen müssen zwingend mit den Arbeitnehmenden vereinbart werden.

- **Schulung der Arbeitnehmenden:** Die Arbeitnehmenden sind auf die Gefahren extremer Hitze hinzuweisen. Die Anzeichen von Hitzestress sind den Arbeitnehmenden aufzuzeigen, ebenso wie Massnahmen, um sich davor zu schützen. Die Arbeitgebenden geben den Mitarbeitenden Informationen darüber, wie sie bei Symptomen wie Schwindel, Kopfschmerzen oder Übelkeit reagieren sollten. Die Arbeitgebenden sorgen dafür, dass die direkten Vorgesetzten zu informieren sind. Nur so können die Betriebe ihre Fürsorgepflicht und Verantwortung auch wahrnehmen.

- **Formation des travailleurs-euses:** les travailleurs-euses doivent être informé-e-s des dangers de la chaleur extrême. Les signes de stress liés à la chaleur doivent être présentés aux travailleurs-euses, ainsi que les mesures à prendre pour s'en protéger. Les employeurs informent les collaborateurs-trices sur la manière de réagir en cas de symptômes tels que vertiges, maux de tête ou nausées. Les employeurs veillent à ce que les supérieur-e-s direct-e-s soient informé-e-s. Ce n'est qu'ainsi que les entreprises peuvent assumer leur devoir d'assistance et leur responsabilité.

Als letztes Mittel ist ab 30 Grad hitzefrei zu geben. Dies ist vom Arbeitgeber zu bezahlen.

En dernier recours, il faut accorder un congé canicule à partir de 30 °C. Cette mesure est à la charge de l'employeur.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R3 – 17.10

Commissione latina dei pensionati e delle pensionate

Per un sostegno efficace dei referendum e delle iniziative popolari lanciati dal movimento sindacale

La Commissione latina dei pensionati ha proposto al Congresso federativo del 17 e del 18 novembre il lancio, attraverso l'Unione sindacale svizzera, di due iniziative popolari, sul potenziamento dell'AVS e sulla Cassa malati. Il Comitato nazionale ha preavvisato favorevolmente le due proposte. Qualora anche il Congresso dovesse approvarle, la Commissione latina si permette di suggerire alcune modalità strategiche per assicurare il successo delle stesse.

Infatti, il movimento sindacale fa spesso uso degli strumenti del referendum abrogativo e dell'iniziativa popolare previsti a tutti i livelli istituzionali. I referendum sono abitualmente coronati da successo. Un raro caso di insuccesso, ma clamoroso, è stato il referendum contro l'aumento dell'età di pensionamento delle donne.

Rare sono invece le iniziative popolari accolte. Il movimento sindacale, infatti, raramente è capace di lanciare con successo un'iniziativa popolare. Al massimo essa serve come mezzo di pressione per convincere il parlamento di proporre un controprogetto, anche se spesso non molto soddisfacente. Una ragione degli insuccessi è certamente la gigantesca differenza dei mezzi finanziari a disposizione degli oppositori, generalmente i grandi gruppi finanziari e i partiti conservatori, nonché il controllo di buona parte dei mezzi di comunicazione da parte degli stessi. Sembra evidente, tuttavia, che il sostegno da parte del movimento sindacale non è all'altezza della situazione. I sindacati membri dell'USS raggruppano 380'000 membri. Tenuto conto dei familiari hanno strette relazioni con circa 1.2 milioni di persone. Non tanto tempo fa 450'000. Tenuto conto che alle votazioni la partecipazione media è del 50%, ossia di 2.7 milioni di cittadini, significa che il sindacato ha contatto con circa la metà degli stessi, anche tenuto conto che una buona parte dei membri USS non ha diritto di voto. I sindacati svolgono inoltre migliaia di assemblee ogni anno e dispongono di periodici distribuiti a tutti i membri.

L'USS è pertanto una delle principali forze politiche e sociali del nostro Paese, forse potenzialmente la più potente. Malgrado ciò, in occasione di votazioni su proprie iniziative, concentra la propria campagna sugli ultimi mesi precedenti la votazione. Il quel breve periodo la supremazia delle forze contrarie è tale da rendere spesso vano qualsiasi sforzo. E utilizza solo in minima parte il potenziale derivante dal numero dei suoi membri.

Per aumentare le possibilità di successo occorre mettere in atto una diversa strategia. Vanno considerati con estrema attenzione almeno i seguenti fattori (per le iniziative popolari):

1. In primo luogo il testo dell'iniziativa va valutato attentamente, sia del profilo tecnico, sia da quello politico. Essa deve essere contemporaneamente rigorosa e in grado di affascinare i cittadini.
2. Va creato da subito il più ampio comitato di sostegno possibile, coinvolgendo in particolare le associazioni presenti sul territorio che sono suscettibili di condividere i nostri obiettivi.
3. Va valutato con particolare attenzione il momento del lancio, in considerazione anche della presunta situazione politica/economica/sociale del momento in cui sarà sottoposta al voto (3-4 anni dopo).
4. Va preparato, sin dal momento della raccolta delle firme, un catalogo delle possibili critiche con le relative risposte. Le stesse devono essere scientificamente sostenibili e nel contempo efficaci dal profilo della comunicazione.
5. Dal momento dell'inizio della raccolta delle firme fino al momento della votazione, in ogni numero dei periodici sindacali è necessario attirare l'attenzione dei militanti sul valore della proposta, ricordando l'importanza di un voto positivo al momento della votazione. Spesso basterebbe un richiamo.
6. La stessa cosa andrebbe fatta nelle numerosissime riunioni/assemblee indette dai sindacati, per qualsiasi altro problema. Cinque minuti bastano per attirare e mantenere l'attenzione.

Si tratta di sei semplici principi che possono garantire il successo. La Commissione latina dei pensionati ritiene che un esame autocritico di quanto successo in passato potrebbe confermare quanto descritto nella presente risoluzione, nonché l'opportunità delle proposte formulate.

Questi suggerimenti devono far parte del patrimonio del sindacato e portati negli organi dell'USS.

Losanna, 24 ottobre 2023

p. la Commissione latina dei pensionati e delle pensionate, Graziano Pestoni

Verbandskommission Pensionierte der lateinischen Commission latine des retraité-e-s Schweiz

Für eine wirksame Begleitung von Referenden und Volksinitiativen, die von der Gewerkschaftsbewegung initiiert wurden

Die Verbandskommission Pensionierte der lateinischen Schweiz hat dem VPOD Kongress vom 17. und 18. November beantragt, über den Schweizerischen Gewerkschaftsbund zwei Volksinitiativen zu lancieren: für den Ausbau der AHV und zum Thema der Krankenversicherung. Der Landesvorstand gab eine positive Empfehlung zu beiden Anträgen ab.

Wenn der Kongress diesen Anträgen ebenfalls zustimmt, erlaubt sich die VK Pensionierte der lateinischen Schweiz, strategische Mittel vorzuschlagen, um ihren Erfolg zu gewährleisten.

Pour un accompagnement efficace des référendums et des initiatives populaires lancés par le mouvement syndical

La Commission latine des retraités a proposé au Congrès de la fédération des 17 et 18 novembre le lancement, à travers l'Union syndicale suisse, de deux initiatives populaires, sur le renforcement de l'AVS et sur l'assurance maladie. Le Comité national a donné un avis favorable aux deux propositions. **Si le Congrès les approuve également, la Commission latine se permet de suggérer des moyens stratégiques pour assurer leur succès.**

In der Tat nutzt die Gewerkschaftsbewegung häufig die Instrumente des Referendums und der Volksinitiative auf allen institutionellen Ebenen. Referenden sind in der Regel erfolgreich. Ein seltener, aber aufsehenerregender

En fait, le mouvement syndical utilise souvent les outils du référendum et de l'initiative populaire à tous les niveaux institutionnels. Les référendums sont généralement couronnés de succès. Un cas d'échec, rare mais

Fall des Scheiterns war das Referendum gegen die Erhöhung des Rentenalters der Frauen.

sensationnel, a été celui du référendum contre l'augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes.

Bei Volksinitiativen ist die Situation anders. Die Gewerkschaftsbewegung ist nämlich nur selten in der Lage, erfolgreich eine Volksinitiative zu lancieren. Es handelt sich höchstens um ein Druckmittel, um das Parlament davon zu überzeugen, einen Gegenentwurf vorzuschlagen, auch wenn dieser oft nicht sehr zufriedenstellend ist. Ein Grund für diese Misserfolge ist sicherlich der gigantische Unterschied bei den finanziellen Mitteln, über die die Gegner – in der Regel die großen Finanzkonzerne und die konservativen Parteien – verfügen, sowie ihre Kontrolle über einen Großteil der Medien.

Pour les initiatives populaires, la situation est différente. Le mouvement syndical est en effet rarement capable de lancer avec succès une initiative populaire. Il s'agit tout au plus d'un moyen de pression pour convaincre le Parlement de proposer un contre-projet, même si celui-ci n'est souvent pas très satisfaisant. Une des raisons de ces échecs est certainement la gigantesque différence de moyens financiers dont disposent les opposants, généralement les grands groupes financiers et les partis conservateurs, ainsi que leur contrôle sur une grande partie des médias.

Es scheint jedoch klar zu sein, dass die Unterstützung der Gewerkschaftsbewegung nicht auf der Höhe der Anforderungen ist. Die Gewerkschaften, die dem SGB angehören, haben 380'000 Mitglieder. Wenn man ihre Familienmitglieder mit einbezieht, pflegen sie enge Beziehungen zu rund 1,2 Millionen Menschen. Vor nicht allzu langer Zeit waren es 450.000. Wenn man bedenkt, dass die durchschnittliche Wahlbeteiligung bei 50 % liegt, was 2,7 Millionen Bürger:innen entspricht, bedeutet dies, dass die Gewerkschaft mit etwa der Hälfte von ihnen in Kontakt steht, wobei man auch bedenken muss, dass ein Großteil der SGB-Mitglieder nicht wahlberechtigt ist. Die Gewerkschaften halten außerdem jedes Jahr Tausende von Versammlungen ab und lassen Zeitschriften an alle ihre Mitglieder verteilen.

Il semble cependant clair que le soutien du mouvement syndical n'est pas à la hauteur. Les syndicats membres de l'USS regroupent 380 000 adhérents. En prenant en compte les membres de leur famille, ils entretiennent des relations étroites avec environ 1,2 million de personnes. Il n'y a pas si longtemps, 450 000. Sachant que la participation moyenne au vote est de 50%, soit 2,7 millions de citoyens, cela signifie que le syndicat est en contact avec environ la moitié d'entre eux, sachant également qu'une bonne partie des membres de l'USS n'ont pas le droit de vote. Les syndicats tiennent également des milliers de réunions chaque année et font distribuer des périodiques à tous leurs membres.

Der SGB ist also eine der wichtigsten politischen und sozialen Kräfte in unserem Land, vielleicht sogar die potenziell mächtigste. **Trotzdem konzentriert er, wenn über seine eigenen Initiativen abgestimmt wird, seine Kampagne auf die letzten Monate vor der Abstimmung. In dieser kurzen Zeit ist die Übermacht der Gegenkräfte so groß, dass sie oft jede Anstrengung vergeblich macht. Und er nutzt nur einen minimalen Teil des Potenzials, das sich aus der Anzahl seiner Mitglieder ergibt.**

L'USS est donc l'une des principales forces politiques et sociales de notre pays, peut-être potentiellement la plus puissante. Malgré cela, **lorsqu'on vote sur ses propres initiatives, elle concentre sa campagne sur les derniers mois précédant le vote. Durant cette courte période, la suprématie des forces opposées est telle qu'elle rend souvent tout effort vain. Et elle n'utilise qu'une partie minime du potentiel découlant du nombre de ses membres.**

Um die Erfolgschancen zu erhöhen, muss eine andere Strategie angewendet werden. **Mindestens die folgenden Faktoren sollten sehr sorgfältig bedacht werden (bei Volksinitiativen):**

Pour augmenter les chances de succès, une stratégie différente doit être mise en œuvre. **Au moins les facteurs suivants doivent être considérés très attentivement (pour les initiatives populaires):**

1. Zunächst einmal muss der Text der Initiative sowohl aus technischer als auch aus politischer Sicht sorgfältig geprüft werden. Er muss sowohl rigoros als auch in der Lage sein, die Bürger zu begeistern.

1. Tout d'abord, le texte de l'initiative doit être soigneusement évalué, tant d'un point de vue technique que politique. Elle doit être à la fois rigoureuse et capable de fasciner les citoyens.

2. Es muss sofort ein möglichst breites Unterstützungskomitee gegründet werden, das insbesondere die im Land vertretenen Verbände einbezieht, die unsere Ziele teilen könnten.

2. Il faut créer immédiatement un comité de soutien le plus large possible, impliquant notamment les associations présentes sur le territoire susceptibles de partager nos objectifs.

3. Le moment du lancement doit être évalué avec une attention particulière, en tenant également compte de la

3. Der Zeitpunkt der Lancierung muss besonders sorgfältig geprüft werden, wobei auch die angenommene politische/wirtschaftliche/soziale Situation zum Zeitpunkt der Abstimmung (3-4 Jahre später) berücksichtigt werden muss.

4. Von Anfang an sollte ein Katalog möglicher Kritikpunkte mit den dazugehörigen Antworten vorbereitet werden. Diese sollten wissenschaftlich fundiert und gleichzeitig kommunikationswirksam sein.

5. Vom Beginn der Unterschriftensammlung bis zum Zeitpunkt der Abstimmung muss in jeder Ausgabe der Gewerkschaftszeitungen die Aufmerksamkeit der Aktivist:innen auf den Wert des Vorschlags der Initiative gelenkt werden, indem daran erinnert wird, wie wichtig eine positive Stimmabgabe bei der Abstimmung ist. Oftmals reicht eine Erinnerung aus.

6. Dasselbe sollte bei den vielen von den Gewerkschaften einberufenen Treffen/Versammlungen für jedes andere Problem getan werden. Fünf Minuten reichen aus, um die Aufmerksamkeit zu wecken und aufrechtzuerhalten.

Dies sind sechs einfache Prinzipien, die den Erfolg garantieren können. Die Verbandskommission Pensionierte der lateinischen Schweiz ist der Ansicht, dass eine selbstkritische Überprüfung dessen, was in der Vergangenheit geschehen ist, das in dieser Resolution Beschriebene sowie die Berechtigung der gestellten Anträge bestätigen könnte.

Diese Vorschläge sollten Teil des gewerkschaftlichen Erbes sein und in die SGB-Gremien getragen werden.

Lausanne, den 24. Oktober 2023
Für die Verbandskommission Pensionierte der lateinischen Schweiz, Graziano Pestoni

situation politique/économique/sociale présumée au moment où il sera soumis au vote (3-4 ans plus tard).

4. Dès le début, un catalogue des critiques possibles avec les réponses associées doit être préparé. Elles doivent être scientifiquement rigoureuses et en même temps efficaces du point de vue de la communication.

5. Depuis le début de la collecte des signatures jusqu'au moment du vote, dans chaque numéro des périodiques syndicaux, il est nécessaire d'attirer l'attention des militants sur la valeur de la proposition, en rappelant l'importance d'un vote positif au moment du vote. Souvent, un rappel suffit.

6. La même chose devrait être faite lors des nombreuses réunions/assemblées convoquées par les syndicats, pour tout autre problème. Cinq minutes suffisent pour attirer et maintenir l'attention.

Ce sont six principes simples qui peuvent garantir le succès. La Commission latine des retraités estime qu'un examen autocritique de ce qui s'est passé dans le passé pourrait confirmer ce qui est décrit dans cette résolution, ainsi que le bien-fondé des propositions faites.

Ces suggestions doivent faire partie du patrimoine du syndicat et être portées aux instances de l'USS.

Lausanne, le 24 octobre 2023
Pour la Commission latine des retraité-e-s, Graziano Pestoni

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R4 – 17.11

Verbandskommission Frauen

Es braucht jetzt handfeste Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben

Am 14. Juni haben über 300'000 Menschen auf der Strasse mehr Gleichstellung eingefordert. Die Massensmobilisierung, an der sich Personen aus allen Gesellschaftsschichten beteiligten, zeigt, dass die Forderungen des Feministischen Streiks breit abgestützt sind und es für die Gleichstellung im Erwerbsleben und in der Gesellschaft jetzt endlich entschiedene Schritte braucht. Zum

R4 – 17.11

Commission fédérative des femmes

Il faut maintenant des mesures concrètes pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle

Le 14 juin, plus de 300'000 personnes sont descendues dans la rue pour réclamer plus d'égalité. Cette mobilisation massive, à laquelle ont participé des personnes de toutes les couches sociales, montre que les revendications de la grève féministe sont largement soutenues et qu'il faut enfin prendre des mesures décisives pour l'égalité dans la vie professionnelle et dans la société. Par

Beispiel, um die familienergänzende Betreuung in der Schweiz zu stärken und die Arbeitszeit zu verkürzen und so die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben zu verbessern.

Frauen leisten nach wie vor den Grossteil der unbezahlten Arbeit in der Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit für Kinder und Pflegebedürftige und arbeiten deshalb häufiger in Teilzeit. Sie leisten denn auch 50% mehr unbezahlte Haus- und Familienarbeit als Männer. Besonders belastet sind Mütter mit Kindern unter 15 Jahren: sie arbeiteten 2020 durchschnittlich rund 70 Stunden pro Woche, wobei rund 52 Stunden auf die Haus- und Familienarbeit entfiel.

Die hohe Teilzeitquote ist massgeblich auf fehlende Betreuungseinrichtungen für Kinder und familieninkompatible Arbeitszeiten zurückzuführen. Frauen geben Kinderbetreuungspflichten als häufigsten Grund für ein Teilzeitpensum an. Als Konsequenz arbeiten 78 % der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter 4 Jahren Teilzeit. Bei den Vätern in derselben Situation sind es hingegen lediglich 15,5 %.

Teilzeitarbeit hat negative Folgen für die Frauen, unter anderem ist sie eine wichtige Ursache von Altersarmut. Teilzeitarbeit bedeutet häufig auch ungesicherte Arbeitsverhältnisse, schlechtere soziale Absicherungen sowie geringere Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen.

Die Konsequenzen dieser Politik sind hinlänglich bekannt. Doch anstatt entsprechende Lösungen zu finden, stellt die Gesellschaft weiterhin widersprüchliche Anforderungen an Frauen und sie werden selbst dafür verantwortlich gemacht, wenn sie aufgrund der ungleichen Verteilung der Sorgearbeit im Alter oder nach einer Scheidung von Armut betroffen sind.

Der VPOD fordert das neu gewählte Parlament dazu auf endlich Nägel mit Köpfen zu machen, so dass eine echte Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungsaufgaben möglich wird. Nachdem der Nationalrat im März beschlossen hatte, dass der Bund künftig 20% der Elternbeiträge für Kitas übernehmen soll und dafür rund 700 Millionen Franken im Jahr gesprochen hat, hat die ständerätliche Bildungskommission (WBK-S) das Kita-Gesetz im August wieder auf die lange Bank geschoben. Wir fordern ein Ende dieser Verzögerungstaktik!

Für den VPOD sind drei Massnahmen vorrangig, um die Gleichstellung konkret voranzutreiben:

exemple, pour renforcer les structures d'accueil extrafamilial en Suisse et réduire le temps de travail afin d'améliorer la conciliation de vie familiale avec la vie professionnelle.

Les femmes continuent de fournir la majeure partie du travail non rémunéré dans le domaine de la prise en charge, des soins et du travail domestique pour les enfants et les personnes dépendantes de soins, et travaillent donc plus souvent à temps partiel. Elles fournissent également 50% de travail domestique et familial non rémunéré de plus que les hommes. Les mères avec des enfants de moins de 15 ans sont particulièrement sollicitées: en 2020, elles travaillaient en moyenne 70 heures par semaine, dont 52 heures environ pour le travail domestique et familial.

Le taux élevé de travail à temps partiel s'explique en grande partie par le manque de structures d'accueil pour les enfants et par des horaires de travail incompatibles avec la vie de famille. Les femmes citent les obligations de prise en charge d'enfants comme la raison la plus fréquente d'un travail à temps partiel. En conséquence, 78 % des mères actives ayant des enfants de moins de 4 ans travaillent à temps partiel. En revanche, ce chiffre n'est que de 15,5 % pour les pères dans la même situation.

Le travail à temps partiel a des conséquences négatives pour les femmes. Il est notamment une cause importante de pauvreté chez les personnes âgées. Le travail à temps partiel est souvent synonyme d'emploi précaire, de moins bonne protection sociale, de moins de possibilités de formation continue et de promotion.

Les conséquences de cette politique sont bien connues. Mais au lieu de trouver des solutions, la société continue d'imposer des exigences contradictoires aux femmes et de les rendre responsables de la pauvreté qu'elles subissent à l'âge de la retraite ou après un divorce en raison d'une répartition inégale des tâches de care.

Le SSP demande au Parlement nouvellement élu d'enfin faire les choses correctement afin de permettre une véritable conciliation du travail rémunéré et des tâches de prise en charge. Après que le Conseil national a décidé en mars que la Confédération devait à l'avenir prendre en charge 20% des contributions des parents pour les lieux d'accueil de l'enfance et qu'elle a alloué à cet effet environ 700 millions de francs par an, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des Etats (CSEC-E) a de nouveau décidé en août de remettre à plus tard le traitement de la loi sur les lieux d'accueil de l'enfance. Nous exigeons la fin de cette tactique dilatoire! Pour le SSP, trois mesures sont prioritaires pour faire avancer concrètement l'égalité:

- Es braucht bezahlbare Betreuungsplätze in hoher Qualität für alle Kinder und die Organisation der Kinderbetreuung als Service Public mit einer ausreichenden Finanzierung durch die öffentliche Hand und guten Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen für das Personal;
- Es braucht eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn, sie ebnet den Weg für eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen;
- Es braucht das Recht auf ein Mindesterwerbsspensum von 70%, damit Teilzeitarbeit nicht zur Falle wird.
- Il faut des places d'accueil abordables et de qualité pour tous les enfants et l'organisation de l'accueil des enfants en tant que service public avec un financement suffisant par les pouvoirs publics et de bonnes conditions de travail et des salaires équitables pour le personnel;
- Il faut une réduction du temps de travail avec maintien du salaire complet, qui ouvre la voie à une répartition plus juste du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes;
- Il faut un droit à un taux d'occupation minimum de 70% pour que le travail à temps partiel ne devienne pas un piège.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R5 – 17.12

Verbandskommission Frauen

Für unsere Renten in die Offensive gehen!

R5 – 17.12

Commission fédérative des femmes

A l'offensive pour nos retraites!

Am Kongress verabschiedet.

Adoptée lors du congrès.

R6 – 17.13

Anne Laesser Vuillème, Region Neuenburg, Sektion Commune du Locle

Für einen besseren Schutz der Arbeitnehmenden vor den Folgen der Klimakrise und ein starkes gewerkschaftliches Engagement im Kampf gegen diese Krise

Die Klimakrise wirkt sich immer stärker auf unser Leben aus. Sie ist immens und betrifft unseren Planeten und sein gesamtes Ökosystem. Wir sind als Bürger:innen, aber auch als Arbeitnehmer:innen betroffen. Es geht nicht nur darum, das zu reparieren, was kaputt gegangen ist, sondern auch darum, dringend gegen neue Verschlechterungen zu kämpfen.

Unwetter, Hitzewellen und andere Auswirkungen der Klimakrise haben konkrete Auswirkungen auf unsere Arbeitsbedingungen. Die Stärkung des öffentlichen Dienstes und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in diesem Bereich sind von entscheidender Bedeutung.

Der VPOD verpflichtet sich zu Folgendem:

- gegen die durch diese Krise verursachte Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu kämpfen;

R6 – 17.13

Anne Laesser Vuillème, Région Neuchâtel, section Commune du Locle

Pour une meilleure protection des travailleur-euse-s contre les conséquences de la crise climatique et un engagement syndical fort dans la lutte contre cette crise

La crise climatique impacte de plus en plus nos vies. Elle est immense, atteignant notre planète et tout son écosystème. Nous sommes touché-e-s en tant que citoyen-ne-s, mais aussi en tant que travailleur-euse-s. Il ne s'agit pas uniquement de réparer ce qui a été cassé, mais de lutter urgemment contre les nouvelles dégradations.

Les intempéries, canicules et autres effets de la crise climatique ont des répercussions concrètes sur nos conditions de travail. Dans ce contexte, le renforcement des services publics ainsi que l'amélioration des conditions de travail y ayant cours sont fondamentaux.

Le SSP s'engage à:

- lutter contre la dégradation des conditions de travail dues à cette crise;

- einen qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienst zu stärken, der zur Bekämpfung dieser Krise beiträgt, insbesondere durch die Stärkung eines qualitativ hochwertigen und für alle zugänglichen öffentlichen Verkehrsnetzes sowie die Garantie von Zeitressourcen für Lehrpersonen und Kindheitspädagog:innen, um diese Problematik von klein auf in die Erziehung einzubeziehen;
- mit den Arbeitnehmenden Forderungskataloge zu entwickeln, die angesichts der Klimakrise in den lokalen Realitäten verankert sind;
- über Umschulungen und Unterstützung von Personen, deren Berufe verschwinden oder sich ändern werden zu verhandeln;
- zur Entwicklung neuer Berufe beizutragen, um eine ökologische und solidarische Wende zu schaffen;
- die Arbeitszeitverkürzung unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsbedingungen, der feministischen Kämpfe und der ökologischen Notwendigkeit, weniger und besser zu produzieren, zu thematisieren;
- Forderungen im Zusammenhang mit Umweltproblemen zu entwickeln, zu bündeln und sichtbar zu machen, sowohl auf lokaler als auch auf nationaler Ebene, unabhängig davon, ob sie sich speziell auf öffentliche Dienstleistungen beziehen oder übergreifend sind;
- Umweltfragen, wo immer möglich, in die Vertragsverhandlungen einzubeziehen;
- sich aktiv an außerinstitutionellen Umweltbewegungen zu beteiligen, indem er ehrgeizige und sozial gerechte Umweltpositionen vertritt;
- gewerkschaftliche Aktionen im Zusammenhang mit Umweltthemen an den Arbeitsplätzen zu organisieren, insbesondere an übergreifenden Mobilisierungstagen, wie zum Beispiel dem Strike for Future am 22. und 23. März 2024;
- Einfluss auf institutionelle Aktivitäten zu nehmen, wo dies angebracht erscheint, insbesondere durch Motionen, Petitionen, Volksinitiativen, Referenden, Lobbyarbeit, und die Durchführung von Streiks zu erwägen, auch wenn sich die Arbeitgeber auf den Arbeitsfrieden berufen.
- renforcer un service public de qualité, qui contribue à lutter contre cette crise, en particulier via le renforcement d'un réseau de transports publics de qualité et accessible à toutes et tous, ainsi que la garantie de temps moyens pour les enseignant-e-s et les éducateur-ric-e-s de l'enfance pour aborder intégrer ces problématiques dans l'éducation dès le plus jeune âge;
- développer avec les travailleur-euse-s des cahiers de revendications ancrées dans les réalités locales face à cette crise climatique;
- négocier la reconversion professionnelle et l'accompagnement des personnes dont le métier va disparaître ou être modifié;
- contribuer au développement de métiers émergents pour construire une transition écologique et solidaire;
- thématiser la réduction du temps de travail sous le triple prisme des conditions de travail, des luttes féministes et de la nécessité environnementale de produire moins et mieux;
- développer, regrouper et visibiliser les revendications liées aux enjeux environnementaux, tant au niveau local que national, qu'elles soient liées spécifiquement aux services publics ou qu'elles soient transversales;
- intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations conventionnelles partout où c'est possible;
- participer activement aux mouvements écologistes extra-institutionnels, en défendant des positions écologistes ambitieuses et socialement justes;
- organiser des actions syndicales en lien avec les thèmes environnementaux sur les lieux de travail, en particulier lors des journées de mobilisation transversales, par exemple celle de la Grève pour l'Avenir des 22 et 23 mars 2024;
- peser sur l'activité institutionnelle lorsque cela semble pertinent, notamment au travers de motions populaires, pétitions, initiatives populaires, référendums populaires, lobbying, et envisager le recours à la grève, y compris lorsque les employeurs s'appuient sur la paix du travail.

Der VPOD engagiert sich seit 2019 im Rahmen des Strike for Future in einem Projekt, das von der Klimastreikbewegung initiiert wurde, um die Umweltmobilisierung auszuweiten und im Wirtschaftssektor und an den Arbeitsplätzen Einfluss zu nehmen. Dieses Engagement wurde mehrfach wiederholt.

Le SSP s'engage depuis 2019 dans la Grève pour l'Avenir dans un projet initié par le mouvement de la Grève du Climat afin d'élargir la mobilisation écologiste et de peser dans le secteur économique et sur les lieux de travail. Cet engagement a été répété à de multiples reprises.

Im Einklang mit dem vom VPOD am Kongress 2019 verabschiedeten Positionspapier, der am 15. Mai 2020 verabschiedeten Resolution, die unter anderem zur Freigabe von Streikgeldern für einen Aktionstag des Strike for Future führte, und zahlreichen Mobilisierungen in den letzten Jahren, wie dem feministischen Streik, setzen wir

Dans la lignée du texte d'orientation adopté par le SSP par le congrès de 2019, de la résolution adoptée le 15 mai 2020 qui a notamment amené à débloquent les fonds de grève en vue d'une journée d'action de la Grève pour l'Avenir, et de nombreuses mobilisations ces dernières années, comme la grève féministe, nous continuons à

weiterhin auf kollektive Aktionen an den Arbeitsplätzen und greifen auf Streiks zurück, wenn dies für die Erreichung unserer Ziele notwendig ist.

VPOD-Kongress 2019 – Positionspapier 1: «VPOD: Stark im Betrieb – offensiv in der Aktion»:

https://vpod.ch/downloads/organisation/positionspapier-mobilisierung_kongress-2019.pdf

Resolution des VPOD zum Strike for Future vom 15. Mai 2020 (FR): <https://ssp-vpod.ch/downloads/campagnes/greve-du-climat/resolution-pour-la-greve-climatique-du-15-mai-2020.pdf>

privilegieren die Aktion kollektiv auf den Arbeitsplätzen und greifen auf Streiks zurück, wenn dies für die Erreichung unserer Ziele notwendig ist.

Congrès du SSP 2019 - Texte d'orientation n°1: « Le SSP: fort sur les lieux de travail – offensif dans les mobilisations »:

<https://ssp-vpod.ch/downloads/organisation/congres-2019-texte-dorientation-n-1.pdf>

Résolution du SSP pour la grève climatique du 15 mai 2020: <https://ssp-vpod.ch/downloads/campagnes/greve-du-climat/resolution-pour-la-greve-climatique-du-15-mai-2020.pdf>

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R7 – 17.14

Verbandskommission Pensionierte der lateinischen Schweiz

Für eine große nationale Mobilisierung der Rentner:innen

Der VPOD zählt viele Rentner:innen unter seinen Mitgliedern, aber auch Arbeitnehmer:innen, die vor der Pensionierung stehen.

Die Situation dieser Bevölkerungsgruppe verschlechtert sich jedoch ständig: Erhöhung des Rentenalters der Frauen und geplante Erhöhung des Rentenalters für alle, weitgehend unzureichende AHV-Renten und keine Anpassung der Renten an die Teuerung, einschließlich der Renten der zweiten Säule, unvorteilhafte Reformpläne für das BVG, steigende Kosten für Krankenkassen, Mieten, Energie und Lebenshaltungskosten im Allgemeinen, die das Budget der Rentner:innen sehr hart treffen.

Die Probleme sind jedoch nicht nur finanzieller Art, sondern es gibt auch andere, die spezifisch ältere Menschen betreffen: schlecht angepasste Wohnungen, Schwierigkeiten beim Reisen und keine besondere Geste seitens der SBB, Einsamkeit, Isolation, Mangel an angemessener Pflege und Betreuung, zunehmende Privatisierung des Gesundheitswesens oder auch die Abschaffung von benutzer:innennahen öffentlichen Dienstleistungen wie die der Post.

Andererseits spielen Rentner und insbesondere Rentnerinnen, nachdem sie als Arbeitnehmer:innen zum Wohlstand des Landes beigetragen haben, weiterhin eine wichtige Rolle in der Gesellschaft, insbesondere als pflegende Angehörige in Familien und in der Nachbarschaft: Durch ihr Engagement füllen sie offensichtliche Lücken in den öffentlichen Diensten für die Bevölkerung, wie z. B. im Zusammenhang mit dem chronischen und eklatanten Mangel an Kinderkrippen. Sie füllen auch Lücken durch ihr unverzichtbares Engagement im Vereinswesen: Ohne ihren «kostenlosen» Beitrag würde vieles nicht mehr laufen.

R7 – 17.14

Commission fédérative latine des retraité.e.s

Pour une grande mobilisation nationale des retraité.e.s

Le SSP compte parmi ses membres un grand nombre de retraité.e.s mais également de travailleurs et de travailleuses proche de la retraite.

Or, la situation de cette population ne cesse de se dégrader: augmentation de l'âge de la retraite des femmes et projet d'augmentation de l'âge de la retraite pour toutes et tous, montant des rentes AVS largement insuffisant et non indexation des rentes y compris du 2^e pilier, projet de réforme de la LPP défavorable, augmentation du coût des caisses maladie, des loyers, de l'énergie et du coût de la vie en général qui affecte très durement le budget des rentiers et rentières.

Mais les problèmes ne sont pas que financiers et il en est d'autres spécifiques aux personnes âgées: habitat mal adapté, difficulté de déplacements et aucun geste particulier de la part des CFF, solitude, isolement, manque de soins et d'encadrement adéquats, privatisation croissante des services de santé ou encore abandon de services publics de proximité comme la Poste.

D'un autre côté, après avoir contribué à la richesse du pays en tant que travailleurs et travailleuses, les retraités, et tout particulièrement les retraitées, continuent à jouer un rôle essentiel au sein de la société, notamment comme proches aidantes au sein des familles et du voisinage: par leur engagement, ils et elles comblent les manques évidents des services publics auprès de la population, tel que le manque chronique et criant de crèches entre autres; ou encore grâce à leur implication indispensable dans le monde associatif: sans leur apport «gratuit» bien des choses ne tourneraient plus.

Deshalb ist es höchste Zeit, die Rolle der Rentner:innen zu berücksichtigen und aufzuwerten und ihnen ein Einkommen und würdige Lebensbedingungen zu sichern, wie es in der Verfassung vorgesehen ist.

C'est pourquoi, il est grand temps de tenir compte et de valoriser le rôle des retraité.e.s et de leur assurer un revenu et des conditions de vie dignes, tel que prévu par la Constitution.

Die Verbandskonferenz Pensionierte der lateinischen Schweiz unterbreitet dem Kongress folgenden Resolution:

La Conférence fédérative latine des retraité.e.s propose la résolution suivante:

- Der VPOD führt ab Anfang 2024 eine große Mobilisierungskampagne durch, um die pensionierten Arbeitnehmer:innen im Hinblick auf die Abstimmungen über die 13. AHV-Rente und die Reform des BVG zu organisieren. Der Höhepunkt dieser Kampagne kann eine nationale Demonstration oder ein dezentraler Aktionstag sein. Der VPOD interveniert auch beim SGB, damit dieser sich an dieser Kampagne beteiligt;
- Über die Kampagne für die Volksabstimmungen 2024 hinaus setzt sich der VPOD für die Rechte der Rentner:innen ein: Erhöhung der Renten, 1 Person = 1 Rente, Senkung des Renteneintrittsalters, Ausbau der öffentlichen Dienstleistungen für ältere Menschen und allgemein der benutzer:innennahen Dienstleistungen, Integration aller Gesundheitsdienste in den öffentlichen Dienst, Gewährung von Vorzugstarifen, insbesondere im öffentlichen Verkehr und in Kulturstätten.

- Le SSP met sur pied dès le début de l'année 2024, une grande campagne de mobilisation destinée à organiser les travailleurs et travailleuses retraités en vue des votations sur la 13^e rente AVS et sur la réforme de la LPP. Le point culminant de cette campagne pourra être une manifestation nationale ou une journée d'action décentralisée. Le SSP intervient également auprès de l'USS pour qu'elle s'implique dans cette campagne.

- Au-delà de la campagne pour les votations de 2024, le SSP s'engage à faire avancer les droits des retraité.e.s : augmentation du montant des rentes, 1 personne = 1 rente, baisse de l'âge du départ à la retraite, élargissement des services publics dédiés à la population âgée et plus généralement des services de proximité, intégration de tous les services de santé au sein de la fonction publique, attribution de tarifs préférentiels notamment dans les transports publics et les lieux de culture.

Für die Verbandskommission Pensionierte der lateinischen Schweiz: Ariane Bailat

Pour le Commission fédérative latine des retraité.e.s: Ariane Bailat

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R8 – 17.15

Region Waadt

Für eine glaubwürdige Alternative zur offiziellen Berechnung der Entwicklung der Lebenshaltungskosten!

Zuhanden des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)

Nach einer Phase relativer Stabilität hat die Inflation in den letzten Jahren wieder zugenommen. Dies führte zu einem erheblichen Anstieg der Lebenshaltungskosten, die in den letzten Monaten und sogar Jahren in die Höhe geschneit sind. Die Löhne hingegen sind nicht proportional oder gar nicht gestiegen. Dies läuft faktisch auf eine Senkung des Reallohns der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinaus. Selbst wenn sie sich für eine Anpassung der Löhne an die Teuerung eingesetzt haben, hat die Höhe des Teuerungsausgleichs nie den realen Anstieg der Lebenshaltungskosten kompensiert.

Unabhängig von der Tatsache, dass die Arbeitgeber nicht bereit sind, die gesamte Inflation auszugleichen, muss

R8 – 17.15

Région Vaud

Pour une alternative crédible au calcul officiel de l'évolution du coût de la vie !

À l'attention de l'Union Syndicale Suisse (USS)

Après une période de stabilité relative, l'inflation a repris ces dernières années. Il en a résulté une augmentation importante du coût de la vie qui a pris l'ascenseur ces derniers mois et même ces dernières années. Par contre, les salaires n'ont pas augmenté proportionnellement, voire pas du tout. Cela revient de fait à une baisse du salaire réel des travailleuses et travailleurs. Même lorsque celles-ci et ceux-ci se sont mobilisé.e.s pour obtenir l'indexation des salaires, jamais la hauteur de l'indexation n'a permis de compenser la réelle augmentation du coût de la vie.

Indépendamment du fait que les employeurs ne sont pas prêts à compenser l'entier de l'inflation, il faut également

auch betont werden, dass das Referenzinstrument zur Messung der Inflation in der Schweiz, der vom Bundesamt für Statistik (BFS) berechnete Landesindex der Konsumentenpreise (LIK), besonders ungeeignet und für die Arbeitnehmenden ungünstig ist. Der LIK, der vielen privaten und öffentlichen Arbeitgebern als Maßstab dient, unterschätzt die Inflation nämlich erheblich. Er berücksichtigt beispielsweise nicht die gestiegenen Energiekosten, Versicherungsprämien oder Mieten. Der LIK ist zudem ein Durchschnittswert, der nicht der Realität eines jeden Einzelnen entsprechen kann und arme Haushalte, deren Lebenshaltungskosten im Verhältnis zum Lohn zwangsläufig stärker ansteigen, deutlich benachteiligt. Der LIK ist also ein schlechter Referenzindex, der die Realität nicht abbildet und für die Arbeitnehmenden weitgehend unvorteilhaft ist. Derzeit gibt es jedoch keinen anderen konsolidierten Index, auf den sich die Arbeitnehmer:innenorganisationen stützen können, um ihre Forderungen nach einem Teuerungsausgleich zu legitimieren.

In Anbetracht der obigen Ausführungen fordert der VPOD den SGB auf, ein alternatives Berechnungsmittel zum LIK zu entwerfen, das den tatsächlichen Anstieg der Lebenshaltungskosten widerspiegelt. Dieser Index müsste sowohl die zahlreichen Elemente, die von der Berechnung des LIK ausgeschlossen sind, als auch verschiedene Lohnniveaus umfassen, insbesondere: die Erhöhung der Krankenversicherungsbeiträge; die Erhöhung der Mieten; die zahlreichen Steuern (Vignette, «Sackgebühr», Fernsehgebühren usw.); die Preise für Kinderkrippen und Kinderbetreuungseinrichtungen; die «Schwelleneffekte» von Subventionen oder Steuertarifen; die Entwicklung der Beiträge zu den verschiedenen Sozialversicherungen; die Preise für Treibstoffe und öffentliche Verkehrsmittel; die unterschiedlichen Auswirkungen der Mehrwertsteuer.

Die Entwicklung der Arbeitsproduktivität sollte in diesen Überlegungen ihren Platz finden, um die stets ungleicher werdende Verteilung des von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern produzierten Reichtums aufzeigen zu können.

Ebenso sollte dieser Index die notwendige Aufholung der vor seiner Einführung nicht ausgeglichenen Inflation berücksichtigen.

Damit dieser Index robust ist und eine gewisse Legitimität erlangen kann, muss er von einer Instanz erstellt werden, die Experten auf diesem Gebiet und Vertreter:innen der Arbeitnehmenden aus den verschiedenen Branchen und Beschäftigungskategorien umfasst.

souligner que l'instrument de référence de la mesure de l'inflation en Suisse, l'Indice des prix à la consommation (IPC), calculé par l'Office fédérale des statistiques (OFS), est particulièrement inadapté et défavorable aux salarié-e-s. En effet, l'IPC, qui sert d'étalon à des nombreux employeurs privés et publics, sous-estime largement l'inflation. Il n'intègre notamment pas les augmentations des coûts de l'énergie, des primes d'assurance ou encore des loyers. L'IPC constitue, de plus, une moyenne, ce qui ne peut correspondre donc à la réalité de chacune et de chacun et désavantage en plus clairement les ménages pauvres dont l'augmentation du coût de la vie par rapport au salaire est forcément plus élevée.

L'IPC est donc un mauvais indice de référence, qui ne rend pas compte de la réalité et est largement défavorable aux salarié-e-s. Or, il n'existe à l'heure actuelle aucun autre indice consolidé sur lequel les organisations de salarié-e-s puissent s'appuyer pour légitimer leurs revendications d'indexation salariale.

Au vu de ce qui précède, le SSP demande à l'USS de concevoir un moyen de calcul alternatif à l'IPC qui rendrait compte de l'augmentation réelle du coût de la vie. Cet indice devrait à la fois inclure les nombreux éléments exclus du calcul de l'IPC ainsi que différents niveaux de salaire, notamment : la hausse des cotisations de l'assurance maladie ; l'augmentation des loyers ; les multiples taxes (vignette, « taxe au sac », redevance TV, etc.) ; le prix des crèche et des structures d'accueil des enfants ; les « effets de seuil » des subsides ou des barèmes d'imposition ; l'évolution des cotisations aux diverses assurances sociales ; le prix des carburants et des transports publics ; l'impact différencié de la TVA.

L'évolution de la productivité du travail devrait trouver sa place dans cette réflexion de manière à pouvoir mettre en évidence la répartition toujours plus inégale de la richesse produite par les travailleuses et travailleurs.

De même cet indice devrait prendre en compte le nécessaire rattrapage de l'inflation non compensée avant sa création.

Afin que cet indice soit robuste et puisse acquérir une certaine légitimité, il est nécessaire qu'il soit produit par une instance intégrant des expert-e-s de la question et des représentant-e-s des salarié-e-s des différentes branches et catégories d'emplois.

R9 – 17.16

Region Waadt

Engagieren wir uns für die Gleichberechtigung und Würde von LSBTIQ+ Personen!

Der VPOD setzt sich nachdrücklich für die Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgender, intersexuellen und queeren Menschen (LSBTIQ+) ein. In den letzten Jahren wurden sowohl in der Gesellschaft als auch am Arbeitsplatz bedeutende Fortschritte erzielt, aber es bleibt noch viel zu tun. Gleichzeitig leisten reaktionäre Gruppen erbitterten Widerstand gegen die Gleichberechtigung.

Studien¹ zeigen, dass LSBTIQ+ Personen am Arbeitsplatz häufig diskriminiert werden, niedrigere Löhne erhalten, seltener befördert werden und dass Transgender-Personen² von dieser Diskriminierung besonders betroffen sind. In unseren Gesamtarbeitsverträgen werden beispielsweise die vielfältigen Formen der Elternschaft noch nicht anerkannt. Der VPOD-Kongress bekräftigt sein Engagement für die Gleichberechtigung von LSBTIQ+ Personen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt. Wir rufen alle Gewerkschaftsgremien auf, sich aktiv für diese Perspektive einzusetzen, sei es in politischen Kämpfen oder bei personalrechtlichen Verhandlungen. Wir betonen auch die Notwendigkeit, die Rolle von LSBTIQ+ Personen in den Gewerkschaften anzuerkennen, und fordern die Gewerkschaftsgremien auf, in diskriminierenden Situationen eine entschlossene Haltung einzunehmen

LSBTIQ+ Personen haben ein legitimes Recht auf ein freies und vollständig emanzipiertes Leben in einer Gesellschaft, in der alle sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten respektiert und gefeiert werden. Leider sind diese Rechte in einer patriarchalen, heteronormativen und kapitalistischen Gesellschaft nicht gegeben. Zudem haben reaktionäre Bewegungen in den letzten Jahren aktiv versucht, diese Menschen zu stigmatisieren, wodurch sie die Diskriminierung verstärken und Gewalt befürworten. Die Folgen dieser Aktionen sind selbst in der Schweiz spürbar: Sensibilisierungstage an Schulen werden abgesagt, LSBTIQ-phobe Übergriffe nehmen zu, die Rechte von Transgender-Personen und inklusive Maßnahmen werden in Frage gestellt, spezifische Programme zur sexuellen Gesundheit werden stigmatisiert, der Flüchtlingsstatus von LSBTIQ+ Personen, die in ihren Herkunftsländern verfolgt werden, wird nicht ausreichend anerkannt, Dragqueen-Shows werden bedroht.

Der VPOD-Kongress bekundet nicht nur seine uneingeschränkte Solidarität mit LSBTIQ+ Personen, sondern bekräftigt auch kategorisch, dass das Recht, unabhängig

R9 – 17.16

Région Vaud

Engageons-nous pour l'égalité et la dignité des personnes LSBTIQ+ !

Le SSP se mobilise fermement en faveur des droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, intersexes et queer (LSBTIQ+). Ces dernières années, des progrès significatifs ont été réalisés tant dans la société que sur le lieu de travail, mais il demeure encore beaucoup à accomplir. En parallèle, des groupes réactionnaires s'opposent farouchement à l'égalité des droits.

Des études¹ révèlent que les personnes LSBTIQ+ subissent fréquemment la discrimination au travail, se voient attribuer des salaires inférieurs, sont moins souvent promues, et que ces discriminations touchent particulièrement les personnes transgenres². Dans nos conventions collectives, les multiples formes de parentalité ne sont par exemple pas encore reconnues. Le Congrès du SSP réitère son engagement envers l'égalité des droits des personnes LSBTIQ+ dans la société et le monde du travail. Nous appelons toutes les instances syndicales à défendre activement cette perspective, que ce soit dans les batailles politiques ou lors des négociations statutaires. Nous insistons également sur la nécessité de reconnaître le rôle des personnes LSBTIQ+ au sein des syndicats, et exhortons les instances syndicales à adopter une position ferme en cas de situations discriminatoires.

Les personnes LSBTIQ+ ont légitimement le droit de vivre librement et pleinement émancipées, au sein d'une société où toutes les orientations sexuelles et identités de genre sont respectées et célébrées. Malheureusement, ces droits ne sont pas acquis dans une société patriarcale, hétéronormée et capitaliste. De plus, ces dernières années, des mouvements réactionnaires ont activement cherché à stigmatiser ces personnes, renforçant ainsi les discriminations et prônant la violence. Les conséquences de ces actions se font sentir, même en Suisse : des journées de sensibilisation sont annulées dans les écoles, les agressions LSBTIQ-phobes augmentent, les droits des personnes transgenres et les mesures inclusives sont contestés, les programmes spécifiques de santé sexuelle sont stigmatisés, le statut de réfugié-e des personnes LSBTIQ+ persécutées dans leur pays d'origine n'est pas suffisamment reconnu, des spectacles de drag queens sont menacés.

Le Congrès du SSP affiche non seulement sa solidarité totale envers les personnes LSBTIQ+, mais il affirme également de manière catégorique que le droit de vivre librement, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre, constitue un élément essentiel des

von der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität frei zu leben, ein wesentlicher Bestandteil gewerkschaftlicher Kämpfe ist. Der VPOD setzt sich öffentlich für diesen Weg ein und erinnert uns alle an unsere kollektive Verantwortung, Gleichstellung und Gerechtigkeit ohne Ausnahme voranzutreiben. Er setzt sich auch für die Förderung der Rechte von LSBTIQ+ Personen am Arbeitsplatz im Besonderen und in der Gesellschaft im Allgemeinen ein.

¹ Zum Beispiel: « Etre LGBT au Travail », Fédération Genevoise des Associations LGBT (2015).

² « Trans-Fair », Transgender Network Switzerland (2014).

luttons syndicales. Le SSP s'engage publiquement dans cette voie, rappelant à toutes et tous notre responsabilité collective de faire progresser l'égalité et la justice, sans exception. Il s'engage aussi dans la promotion des droits des personnes LGBTIQ+ au travail en particulier et plus généralement dans la société.

¹ Par exemple : « Etre LGBT au Travail », Fédération Genevoise des Associations LGBT (2015).

² « Trans-Fair », Transgender Network Switzerland (2014).

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R10 – 17.17

Region Waadt

Solidarität mit den Arbeiterunternehmen und dem ukrainischen Volk

Weltweit hat die Gewerkschaftsbewegung die Invasion der Ukraine durch die russische Armee verurteilt, die am 24. Februar 2022 begann. Die russische Besatzung ging mit Kriegsverbrechen und Verbrechen gegen die Menschlichkeit in großem Umfang einher, ganz zu schweigen von den Bombardierungen von Energieanlagen und der massiven Verminung des Territoriums. Dieser Krieg hat auch verheerende Folgen für die Versorgung weiter Regionen der Erde. Tausende von Menschen, darunter auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, sind seit Beginn des Konflikts getötet oder verletzt worden.

Die Gewerkschaften in aller Welt haben sich sofort mit den Arbeitnehmer:innenorganisationen in der Ukraine und in Weißrussland solidarisiert, ebenso wie mit den Friedensaktivist:innen in Russland, die seit Beginn des Krieges einer noch schlimmeren Unterdrückung ausgesetzt sind. Jeder Sieg des autoritären Regimes, das derzeit in Russland an der Macht ist, bedeutet die Zerschlagung der Werte, die uns am meisten am Herzen liegen, und die Schwächung der sozialen und politischen Kräfte, die diese Werte überall auf der Welt tragen.

Der VPOD-Kongress, der am 18. November 2023 in Locarno stattfindet, fordert den Rückzug der russischen Truppen aus der gesamten Ukraine, die Freilassung der in Russland und Weißrussland inhaftierten politischen und gewerkschaftlichen Aktivist:innen und die Beibehaltung der Politik der Flüchtlingsaufnahme der Schweiz, solange dies notwendig ist. Außerdem fordert er den Bundesrat auf, eine strikte Einhaltung der internationalen Sanktionen gegen das Regime von Wladimir Putin durchzusetzen. Er fordert, dass die Gewerkschaftsrechte in der Ukraine so schnell wie möglich wiederhergestellt

R10 – 17.17

Région Vaud

Solidarité avec les travailleurs et les travailleuses et le peuple ukrainien

À travers le monde, le mouvement syndical a condamné l'invasion de l'Ukraine par l'armée russe qui a commencé le 24 février 2022. L'occupation russe s'est accompagnée de crimes de guerre et de crimes contre l'humanité à large échelle, sans compter les bombardements contre des installations énergétiques et le minage massif du territoire. Cette guerre a également des conséquences dévastatrices sur l'approvisionnement de régions entières du globe. Des milliers de personnes, parmi lesquelles figurent des salarié-e-s des services publics, ont été tuées ou blessées depuis le début du conflit.

Les syndicats du monde entier ont immédiatement apporté leur solidarité aux organisations de salarié-e-s en Ukraine et au Bélarus, de même qu'aux militant-e-s de la paix en Russie, qui font face à une répression encore aggravée depuis le début de la guerre. Toute victoire du régime autoritaire actuellement au pouvoir en Russie signifie l'écrasement des valeurs qui nous sont les plus chères, et l'affaiblissement des forces sociales et politiques qui les portent partout dans le monde.

Le Congrès du SSP, réuni à Locarno le 18 novembre 2023, appelle au retrait des troupes russes de l'intégralité du territoire ukrainien, à la libération des militant-e-s politiques et syndicaux-ales incarcéré-e-s en Russie et au Bélarus, et au maintien par la Suisse de sa politique d'accueil des réfugié-e-s tant que cela sera nécessaire. Il demande en outre au Conseil fédéral d'imposer un respect scrupuleux des sanctions internationales contre le régime de Vladimir Poutine. Il demande que les droits syndicaux soient rétablis dès que possible en Ukraine et qu'une législation du travail compatible avec les règles de l'OIT y soit adoptée, afin d'éviter que la reconstruction

werden und dass ein mit den ILO-Regeln vereinbares Arbeitsrecht verabschiedet wird, um zu verhindern, dass der Wiederaufbau des Landes ohne Rücksicht auf die Arbeitnehmer:innen erfolgt. Schließlich schließt er sich der im Oktober 2023¹ verabschiedeten Resolution der Internationale der öffentlichen Dienste (PSI) an, damit der VPOD an einer künftigen Konferenz in der Ukraine teilnimmt, um den Wiederaufbau des Landes zu diskutieren und sicherzustellen, dass die Gewerkschaften dabei ein zentraler Akteur sind.

¹ <https://uploads.eventdrive.com/events/41875/bonulist/12757/en-resolution-no47-solidarity-with-ukranian-workers-and-people.UdCBcPSB.pdf>

du pays se déroule sans se soucier des travailleur-euse-s. Il se joint enfin à la résolution de l'Internationale des services publics (PSI) votée en octobre 2023¹, afin que le SSP participe à une future conférence en Ukraine pour discuter de la reconstruction du pays et s'assurer que les syndicats en seront un acteur central.

¹ <https://uploads.eventdrive.com/events/41875/bonulist/12757/en-resolution-no47-solidarity-with-ukranian-workers-and-people.UdCBcPSB.pdf>

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R12 – 17.19

Kongressleitung

Allgemeine Resolution zu den gewerkschaftlichen Prioritäten des VPOD

Am Kongress verabschiedet.

R12 – 17.19

Bureau du Congrès

Résolution générale sur les priorités syndicales du SSP

Adoptée lors du congrès.

R13 – 17.20

Region Basel

Wehret den Anfängen

Auch die Schweiz erlebt in diesen Tagen einen weiteren Rechtsruck. Und das Wort «Rechtspopulismus» ist eine Verharmlosung rechter Gesinnung. Es ist vielmehr Ausdruck einer menschenverachtenden Geisteshaltung. Geschaffen aus dem Erzeugen von Ängsten, Zweifel, Verunglimpfen, Lächerlich machen und das Ausgrenzen von Andersdenkenden als politisches Ritual rechter Gesinnung. Einer Geisteshaltung, die vor achtzig Jahren die Menschheit in die bislang größte Katastrophe gestürzt hat. Und die Hemmschwelle für verbale und brachiale Gewalt wird immer tiefer gelegt.

Und wir als Gewerkschaften müssen uns darüber im Klaren sein, dass auch unter den Beschäftigten die Verunsicherung sehr gross ist. Die Schattendebatten über Obergrenzen für Zuwanderung, für zu hohe Sozialkosten und Überfremdung müssen beendet werden. Wir können und sind in der Lage, den Rechten den Boden zu entziehen, wenn wir in den Betrieben, in Unternehmen des Service public mit Hilfe von Gewerkschaften und unseren Personalkommissionsmitgliedern Menschen Sicherheit vermitteln. Unsere Kolleg:innen brauchen in unwälzenden Zeiten mehr Sicherheit. Soziale Sicherheit ist das

R13 – 17.20

Région Bâle

Réagir dès le début

La Suisse aussi connaît ces jours-ci un nouveau glissement vers la droite. Et le mot «populisme de droite» est une minimisation de la pensée de droite. Il est plutôt l'expression d'un état d'esprit qui méprise l'être humain. Né de la création de peurs, du doute, du dénigrement, du ridicule et de l'exclusion de ceux qui pensent différemment comme rituel politique de la pensée de droite. Un état d'esprit qui, il y a quatre-vingts ans, a plongé l'humanité dans la plus grande catastrophe de son histoire. Et le seuil d'inhibition pour la violence verbale et brutale est de plus en plus bas.

Et en tant que syndicats, nous devons être conscients que l'insécurité est également très grande parmi les employé-e-s. Il faut mettre fin aux faux débats sur les limites supérieures de l'immigration, sur les coûts sociaux trop élevés et sur la surpopulation étrangère. Nous pouvons et sommes en mesure de couper l'herbe sous le pied de la droite si, avec l'aide des syndicats et de nos représentant-e-s dans les commissions du personnel nous donnons de la sécurité aux gens dans les entreprises et dans les entreprises de service public. Nos collègues ont besoin de plus de sécurité en ces temps troublés. La sécurité sociale est le meilleur moyen de lutter contre la

beste Mittel gegen rechts. Nur ein Gesellschaft, die Solidarität hochhält und sich den Menschenrechten verpflichtet fühlt, hat eine Zukunft.

In dieser beängstigenden Entwicklung, welche ebenfalls uns betrifft, ist es die Pflicht einer Gewerkschaft und dessen Mitgliedern, sich klar zu positionieren. Dies muss auf allen Ebenen und in allen Gremien geschehen – sei es intern oder extern – um so Angriffe auf demokratische Strukturen zu bekämpfen.

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

droite. Seule une société qui fait preuve de solidarité et qui s'engage en faveur des droits humains a un avenir.

Dans cette évolution inquiétante, qui nous concerne également, il est du devoir d'un syndicat et de ses membres de se positionner clairement. Cela doit se faire à tous les niveaux et dans toutes les instances, qu'elles soient internes ou externes, afin de lutter contre les attaques contre les structures démocratiques.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R14 – 17.21

Verbandskommission Migration

Israel-Palästina: Wir solidarisieren uns mit den Opfern unter der Zivilbevölkerung – für einen sofortigen Waffenstillstand und die Einhaltung der Genfer Konventionen!

Seit über sechs Monaten erleben wir eine Eskalation der Gewalt in Israel und in den besetzten palästinensischen Gebieten. Es handelt sich um die höchsten Opferzahlen in diesem Konflikt seit 2006. Die Bilanz ist schrecklich. Die Zerstörung in Gaza ist immens.

Der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) stellt fest, dass das Hauptopfer dieser Gewalteskalation die Zivilbevölkerung ist, die kein Verbrechen begangen hat. Wir verurteilen sowohl die brutalen Angriffe der Hamas vom 7. Oktober als auch den Gegenschlag der israelischen Armee, der am 8. Oktober begann und noch immer andauert.

Wir sind entsetzt über die massiven Bombenangriffe auf die Bevölkerung von Gaza, die keine Möglichkeit zur Flucht hat. Wir sind fassungslos ob der Bombardierung von Flüchtlingslagern und Schulen der UNRWA (Hilfswerk der Vereinten Nationen für Palästina-Flüchtlinge im Nahen Osten). Wir verurteilen die Zerstörung der Krankenhäuser und des grössten Teils der Infrastruktur in Gaza.

Eine ganze Bevölkerung wird bekämpft und ihr der Zugang zu grundlegenden Gütern (Wasser, Nahrung, Strom) und Dienstleistungen (Gesundheit, Bildung) verwehrt. Die Bevölkerung leidet unter einer Hungersnot, betroffen sind insbesondere viele Kinder.

- Der VPOD fordert einen sofortigen Waffenstillstand, ein Ende der Blockade und die Erlaubnis, humanitäre Hilfe ungehindert nach Gaza zu bringen, sowie die Freilassung der israelischen Geiseln und der palästinensischen politischen Gefangenen;
- Der VPOD ruft die Schweizer Regierung dazu auf, sich für den Frieden einzusetzen. Als Depositarstaat der Genfer Konventionen von 1949 ist die Schweiz

R14 – 17.21

Commission fédérative de la migration

Israël-Palestine : Solidarités avec les victimes civiles, unissons nos voix pour un cessez-le-feu immédiat et exigeons le respect des Conventions de Genève de 1949

Depuis plus de six mois, nous assistons à une escalade de violence en Israël et dans les territoires palestiniens occupés. Il s'agit des hostilités les plus meurtrières depuis 2006. Le bilan est terrible. La destruction de Gaza est terrifiante.

Le Syndicat des services publics (SSP) constate que la violence appelle la violence dans une escalade sans fin où les principales victimes sont les populations civiles, qui n'ont commis aucun crime. Nous condamnons tant les attaques brutales du 7 octobre du Hamas que la riposte de l'armée israélienne déclenchée le 8 octobre et toujours en cours.

Nous sommes particulièrement terrifié-e-s par les bombardements massifs de la population de Gaza qui n'a aucune possibilité de fuir. Nous sommes affligé-e-s par les bombardements sur les camps de réfugié-e-s et sur les écoles de l'UNRWA (United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East). Nous condamnons la destruction des hôpitaux et d'une grande partie des infrastructures de Gaza.

Toute une population est assiégée, privée de l'accès à des biens aussi essentiels que l'eau, la nourriture, l'électricité, ainsi qu'à des services aussi élémentaires que la santé et l'éducation. La famine frappe désormais la population, en particulier les enfants.

- Le SSP appelle à un cessez-le-feu immédiat, à la fin du blocus et à l'autorisation d'acheminer l'aide humanitaire à Gaza sans entrave, à la libération des otages israélien-ne- et des prisonniers/ères politiques palestinien-nes ;
- Le SSP appelle le gouvernement suisse à œuvrer pour la paix. La Suisse, en tant que dépositaire des Conventions de Genève de 1949 a la légitimité pour

legitimiert, die Einhaltung des humanitären Rechts und der Menschenrechte einzufordern. Wir fordern eine politische Lösung: Der Krieg muss beendet, Zivilist:innen müssen geschützt werden. Die Ursachen des israelisch-palästinensischen Konflikts gilt es zu beheben, einschliesslich der illegalen Besetzung der palästinensischen Gebiete. Wir fordern die Umsetzung der UN-Resolutionen, die das Recht der Palästinenser auf einen lebensfähigen Staat und ein Leben in Würde garantieren und gleichzeitig die Sicherheit der israelischen Bevölkerung gewährleisten

- Als Gewerkschaft sind wir solidarisch mit den Angestellten, die sich weiterhin für die Grundversorgung der Bevölkerung einsetzen. Wir fordern ihren Schutz. Bis heute haben fast 300 UN-Mitarbeiter:innen sowie Journalisten ihr humanitäres Engagement mit dem Leben bezahlt. Es ist an der Zeit, dass die internationale Gemeinschaft ihre Verantwortung wahrnimmt, sich für einen Waffenstillstand einsetzt und der Krieg mit diplomatischen Mitteln beendet wird.

Siehe auch die Resolution 48, die vom IÖD-Kongress verabschiedet wurde:

<https://publicservices.international/resources/news/le-congrs-de-lisp-se-penche-sur-la-guerre-en-cours-en-isral-et-en-palestine?id=14247&lang=de>

exiger le respect du droit humanitaire et des droits humains. Nous exigeons une solution politique afin de mettre fin à la guerre, de protéger les civil-e-s et de s'attaquer aux causes profondes du conflit israélo-palestinien, y compris l'occupation illégale des territoires palestiniens, et demandons la mise en œuvre des résolutions de l'ONU garantissant le droit des Palestiniens à avoir un État viable et à vivre dans la dignité tout en garantissant la sécurité de la population israélienne.

- En tant que syndicat, le SSP exprime toute sa solidarité avec les travailleuses et les travailleurs qui continuent d'œuvrer pour assurer les services fondamentaux à la population et exige leur protection. A ce jour près de 300 travailleuses et travailleurs de l'ONU et journalistes ont déjà payé de leur vie leur engagement humanitaire. Il est temps que la communauté internationale prenne ses responsabilités et que la diplomatie fasse taire les armes.

Voir aussi la résolution 48, votée par le Congrès de l'ISP :

<https://publicservices.international/resources/news/le-congrs-de-lisp-se-penche-sur-la-guerre-en-cours-en-isral-et-en-palestine?id=14247&lang=fr>

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.

R15 – 17.22

Region Freiburg

Streik im Jugendamt (JA) des Kantons Freiburg

Am Kongress verabschiedet.

R15 – 17.22

Région Fribourg

Grève au Service de l'enfance et de la jeunesse (SEJ) du canton de Fribourg

Adoptée lors du congrès.

R16 – 17.23

Region Basel

Der 1. Mai gehört uns

Der Erste Mai als internationaler Kampf- und Feiertag der sozialistischen Arbeiterbewegung fand in der Schweiz erstmals 1890 statt. Im Jahr zuvor hatte ein internationaler Arbeiterkongress in Paris Arbeiterorganisationen aller Länder dazu aufgerufen, am Ersten Mai für den Achtstundentag (Arbeitszeit) zu demonstrieren. Die Schweiz gehört zu den wenigen europäischen Staaten, die seit 1890 eine ungebrochene Tradition der Erste – Maifeiern aufweisen.

Wenn es nach rechtskonservativen, sozialstaatsfeindlichen Mandatsträger:innen geht, muss und soll dieser Feiertag der Arbeit ersatzlos gestrichen werden. Nun könnte dies abgetan werden als krudes Gedankenspiel

R16 – 17.23

Région Bâle

Le 1er mai nous appartient

En Suisse, le 1er mai fut célébré comme journée internationale de lutte du mouvement ouvrier socialiste pour la première fois en 1890. L'année précédente, un congrès international réuni à Paris avait invité les organisations ouvrières de tous les pays à manifester à cette date pour la journée de huit heures (durée du travail). La Suisse est l'un des rares pays européens à n'avoir pas connu d'interruption de la tradition du 1er mai depuis 1890.

Si l'on en croit les élus de la droite conservatrice, hostiles à l'État social, ce jour férié du travail devrait être supprimé complètement. Cette intention pourrait être écartée comme étant une simple vue de l'esprit émanant de

von Personen für autokrate /autoritäre Staatsformen. Nein!

Seit vielen Jahren werden am 1. Mai immer wieder hunderte von Gewerkschafter:innen durch die Exekutive und Judikative kriminalisiert, Demonstrationen verhindert, Verbote gefordert. Und jetzt die Forderung nach Streichung des Ersten Mai als Tag der Arbeit. Dieses Ansinnen führt sogar im bürgerlich – liberalen Lager zu massiven Protesten und klarer Zurückweisung. Anbiedernd, arrogant und respektlos!

Dem können wir uns nur anschließen, aber es geht um mehr von rechts als um populistische Randbemerkungen. Hier wird zum wiederholten Male der Versuch unternommen, die Schweizerische Verfassung nachhaltig zu beschädigen. Den von Gewerkschaften geschaffenen Sozialstaat zu negieren. Die verbalen Gewaltausbrüche, wie wir sie dieser Tage erleben, als politische Umgangsform durchzusetzen. Autokratie statt Demokratie. Dem bieten wir Widerstand.

Wir lassen nicht zu, dass die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft von 1874 in der Fassung von 01.01.2000., insbesondere Art. 22, Art. 23 und Art. 28 missbraucht wird. Die Verfassung ist unangreifbar!

Wir fordern den 01. Mai als bezahlten und arbeitsfreien nationalen Feiertag!

Wir fordern uneingeschränkte Versammlungs-, Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit für die Schweizerischen Gewerkschaftsbünde!

personnes favorables à des formes d'État autocrate/autoritaire. Mais non!

Depuis de nombreuses années, à l'occasion du 1er mai, des centaines de syndicalistes sont criminalisés par le pouvoir exécutif et judiciaire, les manifestations sont empêchées, des interdictions sont exigées. Et maintenant, nous sommes confronté-e-s à la demande de supprimer le 1er mai comme fête du travail. Cette exigence provoque des protestations massives et un rejet clair, même dans le camp libéral-bourgeois. C'est de la provocation, de l'arrogance et un manque de respect!

Nous ne pouvons que nous rallier à cette protestation. Mais il ne s'agit pas uniquement de simples remarques populistes de droite. Cela va plus loin: une fois de plus, on tente de porter durablement atteinte à la Constitution suisse, de nier l'État social créé par les syndicats, d'imposer comme une forme de comportement politique les débordements de violence verbale, tels que nous les vivons ces jours-ci, de remplacer la démocratie par l'autocratie. Nous nous y opposons et y résistons.

Nous ne permettrons pas que la Constitution fédérale de la Confédération suisse de 1874, dans sa version du 1er janvier 2000, soit utilisée à mauvais escient, en particulier les articles 22, 23 et 28. La Constitution est inviolable!

Nous exigeons que le 1er mai soit un jour férié national, payé et chômé!

Nous exigeons une liberté de réunion, d'association et syndicale illimitée pour les unions syndicales suisses!

An DV 2024/01 vom 23.03.2024 verabschiedet.

Adopté lors de l'AD 2024/01 du 23. mars 2024.