

PV 2020 : NON à un paquet antisocial !

Prévoyance vieillesse 2020 (PV 2020) est une régression sociale puisqu'elle augmente l'âge de la retraite et baisse le taux de conversion. Deux mesures que nous avons combattues avec succès en 2004 et 2010. Bien qu'enrobées dans un paquet, ces deux mesures restent inacceptables.

STRATÉGIE DE LA PEUR

PV 2020 n'est pas un projet syndical ou de gauche. Les dites compensations ne font pas le poids. La seule manière qu'a le camp du « oui » de justifier la réforme, c'est de gonfler les problèmes de l'AVS et d'adopter le refrain de la catastrophe à venir, cher à la droite. Or, il y a une année à peine, le Parti socialiste suisse (PSS), l'Union syndicale suisse (USS) et l'ensemble de la gauche réfutaient le catastrophisme de la droite, qui répète depuis vingt ans que l'AVS est au bord de la faillite alors que ses comptes 2016 ont clôturé dans les chiffres noirs et que son capital se monte à plus de 44 milliards de francs !

65, C'EST NON. 67, CE SERA NON !

Accepter aujourd'hui l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes, c'est ouvrir la voie aux 67 ans pour toutes et tous. La droite ne s'en cache pas. Au contraire, elle met le turbo. Jamais le débat sur les 67 ans n'a été aussi intense que depuis que le Parlement fédéral a accepté les 65 ans pour les femmes. Pré-tendre que l'acceptation de PV 2020 stopperait la volonté de la droite d'imposer une hausse généralisée à 67 ans est faux. Nous n'avons jamais vu les syndicats et la gauche gagner un combat en reculant. Or accepter une réforme qui impose à la moitié de la population de travailler une année de plus, c'est un recul qui ne peut en aucun cas renforcer notre position.

HAUSSE DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

Les femmes n'ont pas à se sacrifier pour sauver le paquet de « réformes » des retraites. Il n'y a aucune raison qu'elles travaillent une année de plus. Cette mesure est encore plus scandaleuse lorsqu'on pense qu'en Suisse, 550 000 personnes sont au chômage ou en sous-emploi. Sans compter que retrouver un emploi après 50 ans, c'est le parcours du combattant.

Par ailleurs, plus de vingt ans après l'introduction de la Loi sur l'égalité, les femmes gagnent en moyenne toujours 18% de moins que les hommes. Les secteurs et métiers qui emploient une majorité de femmes – les soins, les services, l'accueil de l'enfance, etc. – restent sous-valorisés. Arrivées à la retraite, les femmes touchent des rentes inférieures. Au final, dans le 2e pilier, les rentes des femmes sont de 63% inférieures à celles des hommes. PV 2020 ne parviendra pas à combler cet immense écart !

La réduction partielle du montant de coordination dans le 2e pilier est un emplâtre sur une jambe de bois. Car c'est tout le système du 2e pilier qui pose problème. Les femmes devront payer beaucoup plus de cotisations, mais personne ne peut sérieusement leur dire combien elles toucheront dans 15 ou 20 ans. Car ce que nous constatons partout, c'est que les rentes du 2e pilier sont revues à la baisse !

BAISSE DU TAUX DE CONVERSION

Cette baisse de 6,8 à 6% induit une baisse des rentes de 12%. Pour tenter d'en limiter les effets, PV 2020 impose aux salarié-e-s de payer davantage de cotisations. Le système continue ainsi de gonfler: fin 2015, les caisses de pensions et assurances géraient un capital de plus de 1000 milliards de francs, dont 116 milliards de réserves entre leurs mains ! Si nos rentes vont mal, leurs affaires se portent bien. PV 2020 préserve ce système inique au lieu de véritablement renforcer l'AVS.

NON À LA DIVISION

Même si le bonus de 70 francs est modeste, jamais, dans l'histoire de l'AVS, il n'y a eu des montants de rentes différents. Alors que le niveau des rentes est aujourd'hui insuffisant et que nombre de personnes âgées ont de la peine à nouer les deux bouts, PV2020 n'apporterait pas un sou aux retraité-e-s actuel-le-s – près de 2,3 millions de personnes. Au contraire : avec la hausse de la TVA, leur pouvoir d'achat diminuerait ! Pour toutes ces raisons, nous vous invitons à voter deux fois NON le 24 septembre prochain.

Le 24 septembre,
je vote

2x NON

**À LA RÉFORME DES
RETRAITES PV 2020**

**NON
À LA HAUSSE DE
L'ÂGE DE LA RETRAITE**

**NON
À LA BAISSSE
DES RENTES**

**NON
À LA HAUSSE
DE LA TVA**

9 gute Argumente gegen die Rentenreform

DIE ERHÖHUNG DES RENTENALTERS FÜR FRAUEN AUF 65 JAHRE BRINGT KEINE GLEICHBERECHTIGUNG

Noch immer verdienen Frauen durchschnittlich 18% weniger als Männer, da sie in Branchen mit niedrigen Löhnen arbeiten. Für die gleiche Arbeit mit gleicher Qualifikation wird Frauen 8% weniger Lohn gezahlt als ihren männlichen Kollegen. Unbezahlte Care-Arbeit, Mutterschaft und familiäre Betreuungspflichten zwingen vor allem Frauen zu Teilzeitarbeit und Unterbrüchen in der Erwerbsbiografie. Die Auswirkungen dieser Diskriminierung kosten die Frauen jährlich rund 100 Milliarden Franken. Ihnen wird so strukturell verunmöglicht, vernünftig in die Säulen der Altersvorsorge einzuzahlen und bestraft sie mit 40% tieferen Renten.

Die Erhöhung des Frauenrentenalters dient nicht der echten Gleichstellung von Mann und Frau.

DIE ERHÖHUNG DER AHV-RENTEN VERBESSERT NICHT DIE ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN

Mehr als 300'000 Personen sind in der Schweiz auf Ergänzungsleistungen (EL) angewiesen. Die zusätzlichen 70 Franken werden ihnen von ihrem EL – Anspruch abgezogen und gehen somit zurück in die Kassen der AHV, anstatt den Versicherten zu nützen.

PENSIONS-KASSEN GELDER SIND DEN INTERNATIONALEN FINANZMÄRKTEN AUSGESETZT.

Die Gelder in der zweiten Säule sind alles andere als „sicher“. Sie sind Börsenschwankungen und der Spekulation der Versicherer ausgesetzt. Damit besteht nicht nur die Gefahr, die Rentenguthaben beim nächsten Bankencrash zu verlieren. Private Versicherungsgesellschaften können nach wie vor ungehindert Milliardengewinne auf unsere Altersguthaben machen.

DAS RENTENALTER 67 FÜR ALLE IST MIT DER AV 2020 NICHT VOM TISCH - ES WIRD WAHRSCHEINLICHER.

Die Unternehmerverbände und Mitte-Rechts-Parteien fordern nach wie vor eine generelle Erhöhung des Rentenalters für alle – trotz Kompromiss bei AV 2020. Auch zahlreiche Pensionskassen stellen die Weichen bereits in diese Richtung.

DIE HEUTIGEN RENTNERINNEN VERLIEREN AN KAUFKRAFT. Sie tragen die Mehrwertsteuererhöhung mit, erhalten aber keinen Ausgleich durch Rentenerhöhung.

FÜR EINE GERECHTE GESELLSCHAFT ANSTATT TECHNISCHE LÖSUNGEN - IN DER SCHWEIZ GIBT ES GENUG GELD FÜR WÜRDIGE RENTEN.

Die erste Säule (AHV) soll gestärkt werden. So können die geplanten Einsparungen von 1.3 Milliarden auf dem Buckel der Frauen für eine solidarische Altersversicherung eingesetzt werden. Ebenfalls sollen Unternehmen grössere Beiträge leisten, da sie trotz Wirtschaftskrise höhere Gewinne und Dividenden verzeichnen konnten.

DIE ERHÖHUNG DER AHV-RENTE STELLT EFFEKTIV KEINE VERBESSERUNG FÜR FRAUEN DAR.

Zwar ist die Erhöhung der individuellen Rente von 70 Franken für alle ein wichtiger Schritt. Die Frauen verlieren aber ein ganzes Rentenjahr. Bei einer durchschnittlichen Monatsrente von 2031

CHF für eine alleinstehende Frau sind das ganze 24'000 Franken im Jahr. Um diesen Verlust durch die zusätzlichen 70 Franken wettzumachen, muss eine alleinstehende Frau 94 Jahre alt werden! Ihre unbezahlte Arbeit gäbe ihre das Recht mit 57 Jahren schon in die Rente zu gehen.

DIE REFORM IST EINE ABBAUVORLAGE – TIEFERE RENTEN FÜR HÖHRERE BEITRÄGE.

Um die gleichen Renten aus der zweiten Säule beziehen zu können, obwohl der Umwandlungssatz von 6,8% auf 6% reduziert wird, müssen alle während des beruflichen Lebens massiv höhere Beiträge bezahlen und dadurch mit einem tieferen Lohn als heute zurechtkommen. De facto werden die Renten für Gering- und „Normalverdienende“ (Einkommen von 40'000 CHF bis 84'600 CHF) nicht steigen und bis 2030 weniger AHV Renten ausbezahlt.

DIE STIMMBÜRGERINNEN SOLLEN UNABHÄNGIG ZUM FRAUENRENTENALTER UND DER MWST-ERHÖHUNG AM 24 SEPTEMBER ABSTIMMEN KÖNNEN

Die Erhöhung der Mehrwertsteuer ist in der Vorlage an die Erhöhung des Rentenalters für Frauen geknüpft. Diese grundsätzliche Frage der Gleichstellung von Mann und Frau muss unabhängig von einer Steuerfrage vor Volk kommen. Zwei Abstimmungen erhöhen ebenfalls die Chance die Reform zu Fall zu bringen.

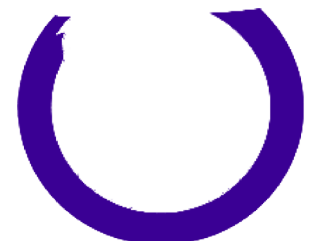
Femmes grandes perdantes de la réforme

Le comité référendaire national contre le projet PV 2020 (www.toucheapasamaretraite.ch/) dénonce fermement l'idée que la réforme serait globalement favorable aux femmes.

L'élévation de l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans fait perdre aux femmes en moyenne 24'000 francs par ans. Les autres mesures prévues par la réforme PV 2020 – 70 francs d'augmentation de l'AVS, accès au 2ème pilier – ne suffisent pas à compenser la péjoration de l'augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes. Dès lors, mathématiquement, les femmes ont tout à perdre dans cette réforme.

Par ailleurs l'égalité salariale – les femmes gagnent en moyenne 18% de moins que les hommes, en Suisse -

2x NEIN



Trois raisons pour refuser la réforme des retraites PV2020

1. PV2020 AUGMENTE L'ÂGE DE LA RETRAITE DES FEMMES

Cette mesure est le cœur de la réforme. Elle contraindrait les femmes concernées - ouvrières, secrétaires, vendeuses, infirmières, etc. - à travailler une année de plus. En tant que syndicat, il est indéfendable de souhaiter une augmentation du temps de travail. Cela d'autant plus que l'égalité salariale entre hommes et femmes n'est pas réalisée. De plus, l'entrée en vigueur de cette mesure préparerait l'étape suivante: les 67 ans pour toutes et tous. Comme le mentionnait Ruth Humbel (PDC) le 23 août 2017 dans la NZZ, « Il est évident que l'acceptation par le parlement des 65 ans pour les femmes a ouvert la vanne pour augmenter l'âge de la retraite à 67 ans ». Cette réforme induit un paradoxe. D'un côté on demande aux femmes – et plus tard à tout le monde – de travailler plus longtemps, alors que de l'autre, les personnes de plus de 50 ans peinent à retrouver un emploi. De fait la réforme stimulera le chômage. Aujourd'hui déjà, les salariés âgés de plus de 55 ans constituent le gros des chômeurs de longue durée.

2. PV2020 N'APPORTE AUCUNE AMÉLIORATION AUX RETRAITÉS ACTUELS

Les retraités actuels, au nombre de 2,3 millions, qui touchent déjà l'AVS ne recevraient pas un centime de plus avec PV2020. Pire, au vu de l'explosion sans fin des primes maladie, ce blocage des rentes se traduirait par la baisse de leur pouvoir d'achat. Elle serait accentuée par l'augmentation de la TVA, l'impôt le plus antisocial. Résultat des courses, les retraités devraient se serrer davantage la ceinture pour joindre les deux bouts et un nombre croissant d'entre eux recourir aux prestations complémentaires (PC).

3. PV2020 NE GARANTIT PAS LE MAINTIEN DU NIVEAU DES RENTES POUR LES FUTURS RETRAITÉS

Prétendre que la réforme permettra de «maintenir le niveau des rentes», relève clairement de l'enfumage. Pour les femmes, cet objectif serait une chimère. Le relèvement à 65 ans de l'âge de la retraite les priverait en effet, en moyenne, de 24 000 francs. Avec le supplément mensuel de 70 francs, il faudrait qu'elles vivent jusqu'à 94 ans pour récupérer cette perte. Ce à quoi il faudrait ajouter les pertes découlant du retard d'une année dans le versement de la rente du 2e pilier, de la nécessité de cotiser une année de plus, de la baisse du taux de conversion, de la hausse des cotisations tant pour l'AVS que pour le 2e pilier et de l'augmentation de la TVA. Dans ce sens, une caissière de 39 ans avec un salaire brut de 2100 francs paierait 50 francs de plus par mois, d'où une perte annuelle de 600 francs.

Pour ce qui est des rentes du 2e pilier, toute projection à 20 ou 30 ans est aléatoire. Depuis le début des années 2000 à aujourd'hui, le taux d'intérêt crédité sur les avoirs de vieillesse a été divisé par quatre. Et nous ne sommes pas à l'abri de nouvelles diminutions de ce taux. Tout comme une nouvelle offensive sur le front du taux de conversion est à prévoir.

HAUSSE DE L'ÂGE DE LA RETRAITE



Un plan B favorable aux salariés et aux retraités

« PAS DE PLAN B ? »

L'OFAS dresse un noir tableau en cas de refus de PV 2020: confrontée à des déficits monstrueux, l'AVS « devrait donc prévoir des mesures allant plus loin que celles de PV 2020 ». Il n'y aurait pas de « plan B » à la réforme qu'on nous propose. C'est le même discours qui nous était assé-né lors de la votation de février 2017 sur la RIE III. Il ne tient pas la route.

AVS DANS LES CHIFFRES NOIRS.

Depuis des années, un tableau catastrophiste des finances de l'AVS est dressé, et jamais réalisé. Pour 2010, le Conseil fédéral prévoyait un déficit de 1447 millions de francs. En fait, l'excédent a été de 643 millions de francs. En 2016, l'excédent a été de 436 millions de francs. Et l'AVS totalisait 44 milliards de francs de réserves. L'argument des « caisses vides » de l'AVS est donc de nature politique. Il vise à faire accepter comme inéluctable une augmentation de l'âge de la retraite et une baisse des rentes.

BAISSER LES RENTES... OU LES PROFITS DES ASSUREURS ?

Le 2e pilier est basé sur la capitalisation et soumis aux aléas de la bourse. Mais il est loin d'être au bord de la faillite. En 2015, les sociétés d'assurance ont encaissé plus de 600 millions de francs de bénéfice grâce à la gestion des capitaux placés dans le 2e pilier (LPP). Au lieu de s'attaquer à la rente des travailleurs, il faudrait commencer par supprimer les millions empochés par les assureurs (le système du legal quote leur permet d'empocher le 10% des revenus générés par la gestion des capitaux LPP).

L'ARGENT EST LÀ.

Ces vingt dernières années en Suisse, les salaires ont stagné, le pouvoir d'achat a reculé, le montant des rentes AVS a perdu 20% de sa valeur par rapport aux salaires depuis 1975, les rentes LPP ont dégingolé. Mais depuis vingt ans, les revenus des plus favorisés et des actionnaires ont augmenté – ils toucheront 47 milliards de dividendes en 2017, selon la presse spécialisée. En parallèle, une politique de baisse d'impôts favorisant les riches et le capital est mise systématiquement en œuvre. Pour financer une retraite décente à tous, il faut donc changer de cap et choisir des mécanismes privilégiant la répartition des richesses – pas le contraire.

1'500 signatures pour le droit de grève du personnel des soins !

FRIBOURG Le personnel soignant du canton est déterminé à défendre un outil syndical fondamental. D'autant plus que les attaques sur ses conditions de travail et de salaire se précisent.

Le personnel des soins se mobilise massivement, dans le canton de Fribourg, pour défendre un droit démocratique fondamental qui est en danger: le droit de grève.

Une pétition munie de 1503 signatures a été remise, lundi 21 août, au Conseil d'Etat. Intitulée « Service public – Droit de grève – Ne muselons pas le personnel des soins ! », la pétition demande au gouvernement de renoncer à l'interdiction du droit de grève qu'il envisage, dans le cadre de la révision partielle de la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers). Cette pétition a été lancée par le SSP – Région Fribourg avec le soutien de l'Association des assistants en soins et santé communautaire (AFDASSC), du Parti socialiste (PSF), des Verts, de l'Union syndicale fribourgeoise (USF) et de solidaritéS.

NE PAS SE LAISSER FAIRE !

La pétition a été lancée le 14 juillet. Les 1500 signatures ont donc été recueillies en quatre semaines à peine, ce durant le « creux » des vacances estivales – du 15 juillet au 15 août. Malgré cela, le nombre important de signatures récoltées montre la forte mobilisation des salariés travaillant dans le secteur de la santé pour défendre leur droit de faire grève.

Le succès de cette pétition constitue également un avertissement à l'attention du Conseil d'Etat: le personnel des soins n'acceptera pas qu'un droit constitutionnel lui soit dénié sans aucune justification. Pour mémoire, l'ensemble des cantons romands – à l'exception du Valais, qui connaît un contexte particulier – et l'immense majorité des cantons alémaniques autorisent le droit de grève pour le personnel des soins.

TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE CONCERNÉE

L'interdiction du droit de grève pour le personnel des soins ne ferait pas que priver les salariés qui travaillent dans le secteur de la santé d'un moyen de défense incontournable. Elle affaiblirait également l'ensemble de la fonction publique et parapublique fribourgeoise. Le personnel des soins représente près de 25% de la fonction publique fribourgeoise – 4000 salariés travaillent dans le « secteur des soins », sur 18 000 – ainsi que la moitié des salariés travaillant dans le secteur dit parapublic – 2500 salariés sur 5000.

ATTAQUES EN VUE

Il est important de rappeler dans quel contexte a lieu ce débat sur le droit de grève dans le canton de Fribourg. Il intervient à un moment où les attaques contre le service public sont nombreuses. La Loi sur le personnel de l'Etat (LPers), qui garantit les

conditions de travail et de salaire des salariés de la fonction publique et parapublique, est dans le collimateur de la droite et du Conseil d'Etat. Le 7 juillet dernier, le Conseil d'Etat fribourgeois recommandait au Grand Conseil d'accepter la motion des députés Kolly/Collaud demandant une révision totale de la LPers. La motion dénonçait la « rigidité » de la LPers fribourgeoise. En clair, les conditions de travail et de salaire de la fonction publique sont menacées par une telle révision. Le personnel de l'Hôpital fribourgeois est particulièrement visé, suite aux déclarations de la Direction de l'HFR, demandant que les salariés de l'établissement hospitalier cantonal soient sortis de la LPers – une demande reprise aussi par une motion (Wüthrich/Bapst) déposée en mars dernier au Grand Conseil et exigeant le remplacement de la LPers par une CCT.

PROPOSITION DE COMPROMIS

Dans ce contexte, priver le personnel soignant du droit de grève équivaut à lui lier les mains alors qu'il sera sûrement amené, au cours des mois et années à venir, à défendre ses conditions de travail et de salaire.

N'oublions pas que, même en cas de grève, les prestations essentielles et vitales seront garanties à la population fribourgeoise, puisqu'un service minimum sera organisé. Par ailleurs, afin de prendre en compte les remarques émises par l'Etat-employeur, le SSP – Région Fribourg propose que le droit de grève pour le personnel des soins soit suspendu en cas d'événements exceptionnels, qui mettraient en danger la sécurité de la population: terrorisme, catastrophes naturelles et épidémies graves.

Le gouvernement se déterminera sur cette question dans les prochains jours. Au cas où la proposition de compromis faite par le SSP devait être refusée, il est d'ores et déjà prévu que la mobilisation du personnel de la santé s'accroisse. Des Assemblées seront organisées dans les hôpitaux et EMS du canton pour discuter de la suite à donner: manifestation, débrayage, etc.



Une moyenne des effectifs par classe stable. Une bonne nouvelle ?

Le 10 août, la Direction de l'instruction publique, de la culture et du sport (DICS) faisait sa traditionnelle conférence de presse pour la rentrée scolaire et annonçait que 35.75 classes avaient été ouvertes à l'école obligatoire, afin d'absorber 1592 élèves de plus que l'an passé. Selon la DICS, l'ouverture de ces classes

Il en va de même pour l'accueil des élèves migrants qui sont aujourd'hui intégrés dans les classes. Pour qu'ils puissent développer des compétences linguistiques et scolaires et s'intégrer socialement, il est capital que les enseignants réguliers et les enseignants de français langue seconde puissent être entendus

et bénéficier de moyens leur permettant de faire le travail pour lequel ils ont été engagés. Or, là aussi, les ressources sont largement insuffisantes.

Malheureusement, nous constatons que les conditions de travail continuent à se dégrader et que les enseignants doivent en faire toujours plus avec des moyens limités. Alors non, la stabilité de la moyenne du nombre d'élèves par classe n'est pas vraiment réjouissante au vu des nombreux défis et de l'évolution de l'enseignement !



permet de garantir une moyenne du nombre d'élèves par classe quasiment identique à l'année précédente : 18,6 pour l'école enfantine, 20 pour l'école primaire et 19,7 pour le cycle d'orientation. Seule l'école primaire a vu sa moyenne augmenter de 0,6 élève.

Mais faut-il réellement se réjouir ? Certes, la moyenne du nombre d'élèves par classe n'augmente pas, mais elle ne diminue pas non plus, contrairement aux difficultés auxquelles doivent faire face les enseignants comme, par exemple, l'augmentation de la charge de travail, le manque de communication de la part de la hiérarchie ou encore l'insuffisance des moyens pour prendre en charge les élèves à besoins spécifiques.

Concernant ce dernier point, une nouvelle directive relative à la compensation des désavantages vise à instaurer des mesures d'organisation, qui permettront de tenir compte des spécificités du handicap afin de limiter les effets de ces désavantages et pour favoriser une scolarité ordinaire. Ces aménagements sont évidemment nécessaires si l'on veut privilégier une solution intégrative, mais il ne suffit pas d'émettre de nouvelles directives et de simplement souhaiter que les enseignants se débrouillent, tout en continuant à assumer leurs autres tâches.

Les priorités du SSP-Groupe Enseignement pour cette année

Cette année, plusieurs dossiers vont occuper le SSP-Groupe Enseignement. Il s'agira tout d'abord de suivre l'évolution d'ENSEVAL. Lors de la consultation, nous nous sommes opposés à ce système d'évaluation du personnel et avons demandé l'ouverture de discussions avec tous les partenaires concernés. Une pétition circule actuellement et sera remise prochainement.

Le règlement sur l'enseignement secondaire supérieur (RESS) sera également une priorité puisqu'il déterminera des éléments importants tels que les effectifs par classe et les mesures de soutien.

Concernant la situation des enseignants de français langue seconde, nous relancerons la DICS afin de pouvoir discuter des propositions que nous avons faites. D'autres dossiers, comme la double pénalité chez les enseignants de branches secondaires au CO ou des difficultés rencontrées dans des établissements, seront aussi une priorité cette année.

Le ton monte d'un cran au HIB

Depuis qu'il est devenu un établissement de droit public, en 2013, l'Hôpital Intercantonal de la Broye (HIB) doit instaurer un cadre juridique et de meilleures conditions de travail pour ses employés au travers d'une Convention collective de travail (CCT). Force est de constater qu'aujourd'hui, ce n'est toujours pas le cas.

IMPOSSIBILITÉ DE NÉGOCIER

Alors que le processus de négociation d'une CCT a été lancé début 2016, jusqu'en juillet 2017, la direction et le Conseil d'Établissement du HIB ont refusé toute négociation avec les syndicats et le personnel. En mars 2017, les Conseils d'Etat vaudois et fribourgeois sont intervenus afin de débloquent la situation. Ils demandent au HIB d'appliquer, dans un premier temps, la CCT Santé vaudoise (San) jusqu'à ce que la CCT de l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC) soit finalisée et qu'elle puisse s'appliquer à d'autres établissements hospitaliers.



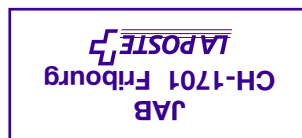
MOBILISATION DU PERSONNEL

Le personnel veut des garanties que la CCT San ne soit qu'une étape transitoire – et non pas définitive – vers les conditions de la CCT HRC. Depuis le lancement du processus de négociation, l'avis du personnel du HIB n'a pas été pris en considération – malgré une pétition munie des signatures de la moitié du personnel.

Le 12 juillet, afin de se faire entendre, le personnel s'est mobilisé en adressant un « Carton rouge » à sa direction. Cette mobilisation a réuni près de 160 employé-e-s sur les sites de Payerne et Estavayer. Le personnel, qui a pu compter sur le soutien de plusieurs députés au Grand Conseil, a clairement revendiqué la signature d'un protocole de négociation avec le Conseil d'établissement du HIB qui porte sur trois points :

- L'application par analogie de la CCT San avec effet rétroactif au 1er juillet 2017.
- Des négociations immédiates sur des points tels que la retraite anticipée et les congés paternité/maternité, les horaires de travail (plans, pauses).
- L'application des conditions de la CCT Rennaz au HIB dans les six mois dès son applicabilité étendue.

Après cette mobilisation couronnée de succès, il s'agit maintenant que la Direction et le Conseil d'Établissement se mettent à table avec les syndicats et les représentants du personnel, afin de trouver un accord permettant d'améliorer les conditions de travail et de salaires du personnel.



A renvoyer par courrier au : SSP-CFT Région Fribourg, CP 1444, 1701 Fribourg

- Je désire adhérer au SSP-CFT, veuillez me faire parvenir brochures d'information sur le syndicat.
- Je désire m'abonner à *Infos syndicales*. (fr. 20.- par an)

nom, prénom :

adresse :

NPA, Localité :

