

# Ergebnis Umfrage Stand 22.1. 14 Uhr (jeweils D – F zur gleichen Frage)

467 Antworten



ZUSAMMENFASSUNG

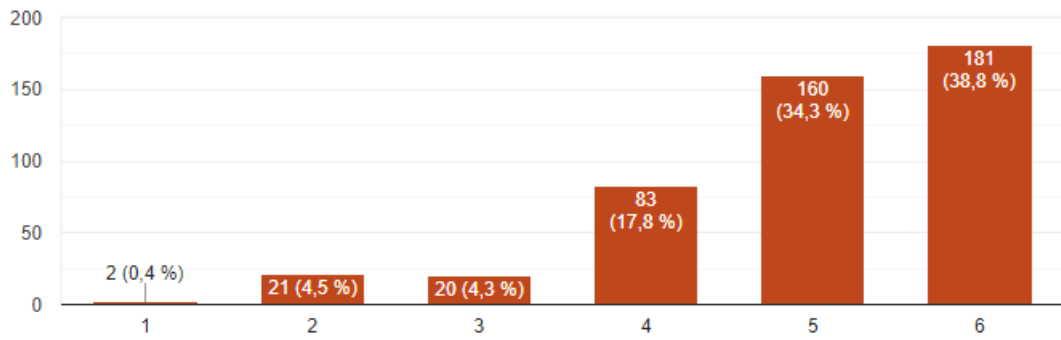
EINZELANSICHT

Antworten möglich

## Welche Themen sind dir wichtig?

### Lohnmassnahmen

467 Antworten



109 Antworten



ZUSAMMENFASSUNG

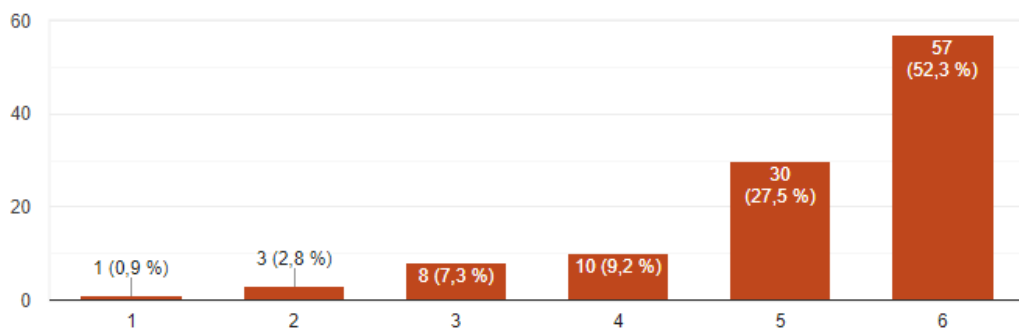
EINZELANSICHT

Antworten möglich

## Quels sont les thèmes qui vous semblent importants?

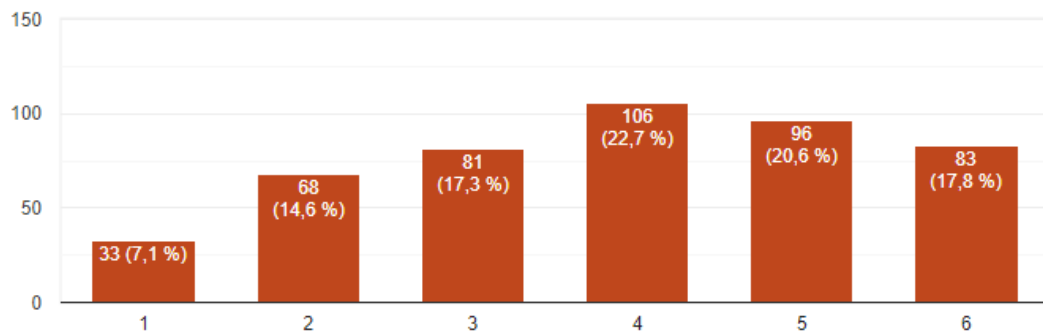
### Mesures salariales

109 Antworten



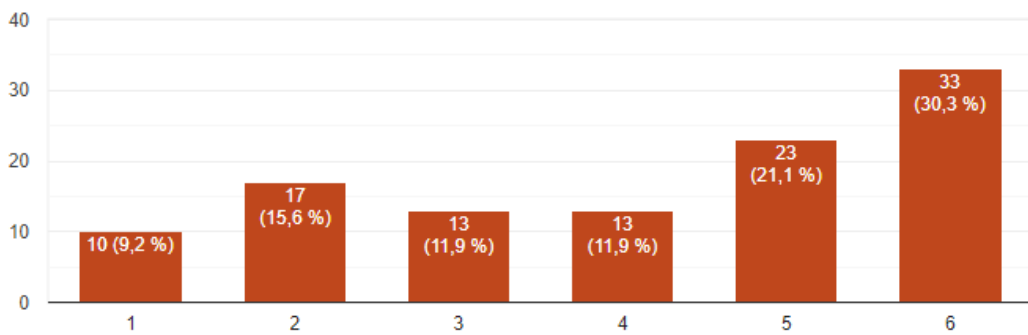
## Reduktion der Arbeitszeit

467 Antworten



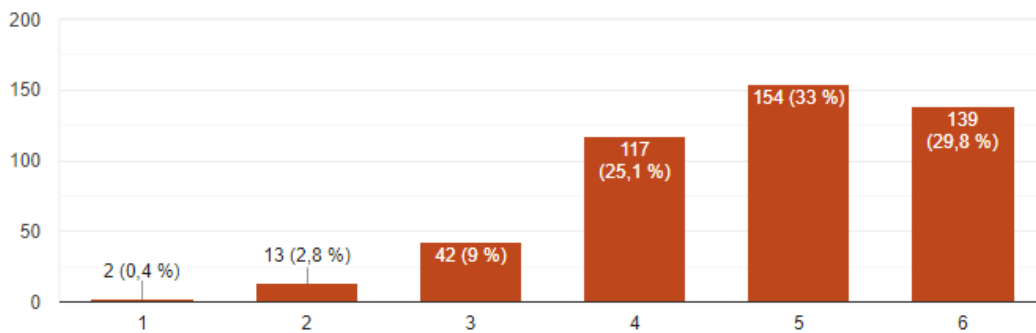
## Réduction de la durée du travail

109 Antworten



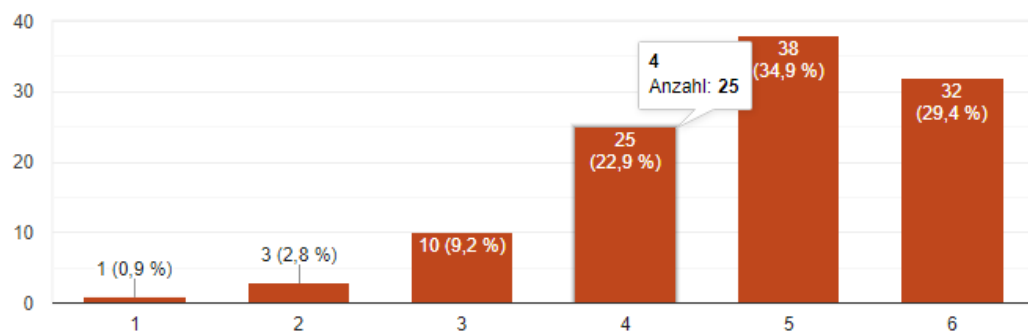
## Weiterbildung

467 Antworten



## Formation continue

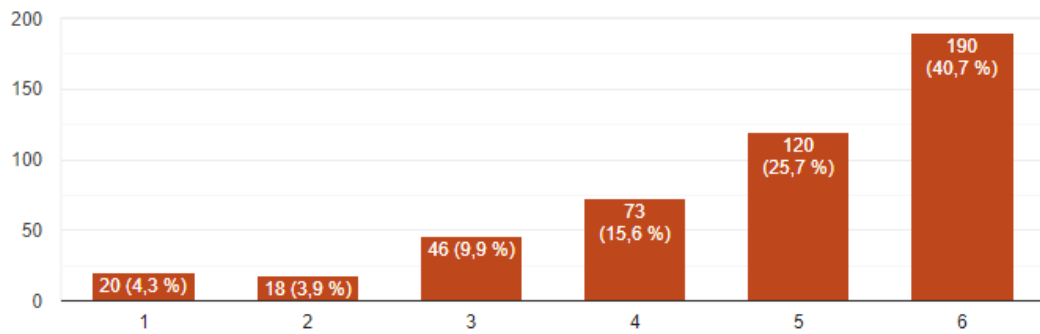
109 Antworten



## Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern

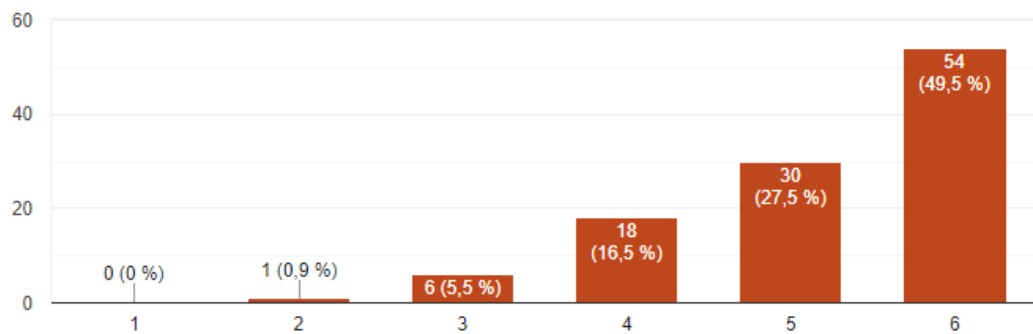


467 Antworten



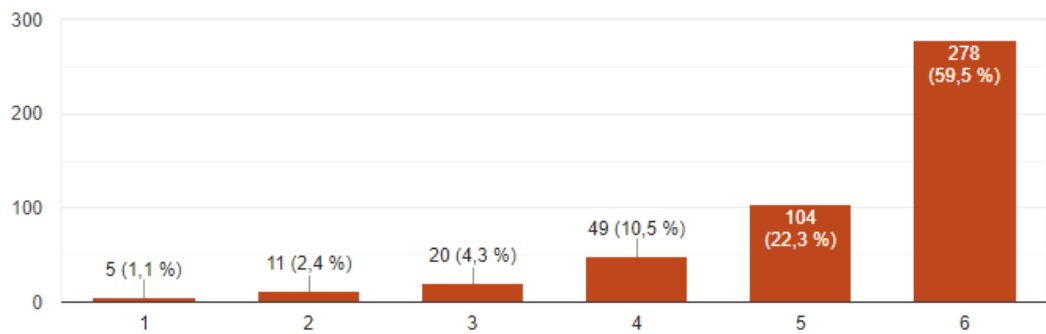
## Améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

109 Antworten



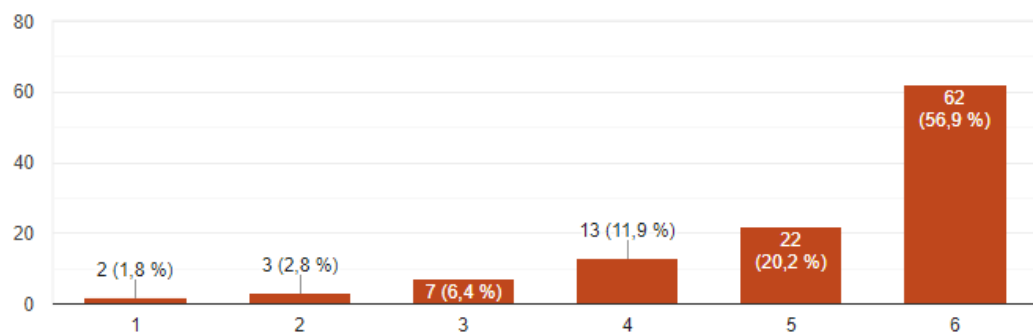
## Voller Teuerungsausgleich

467 Antworten



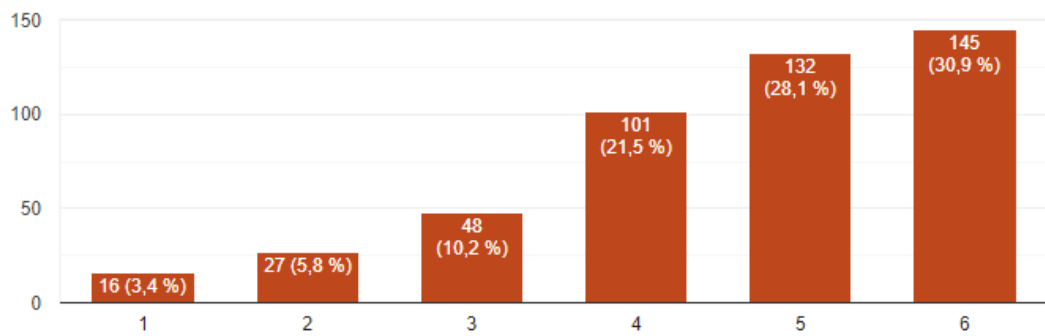
## Pleine compensation du renchérissement

109 Antworten



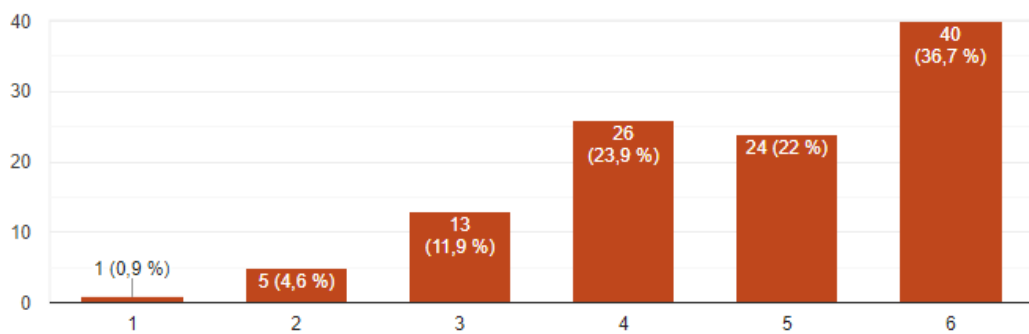
## Realloohnerhöhung

469 Antworten



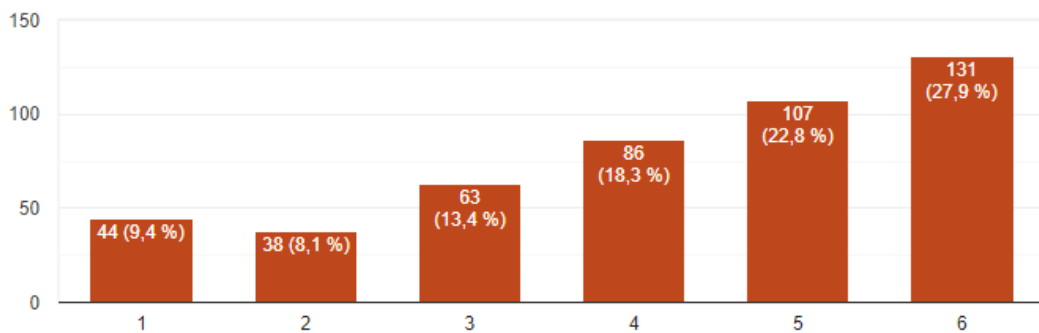
## Augmentation du salaire réel

109 Antworten



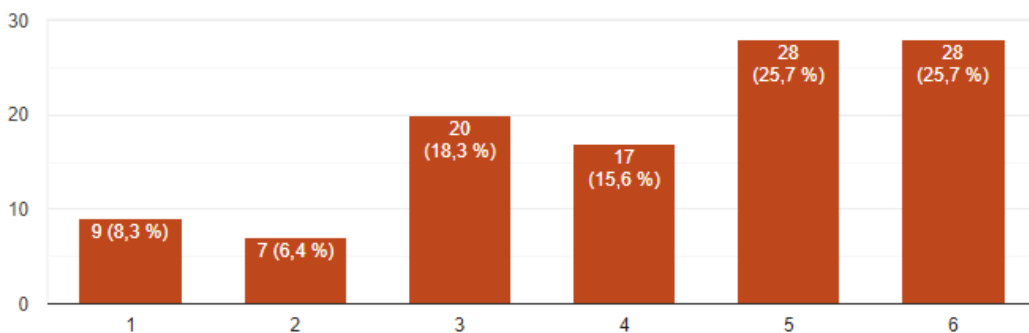
## Lohnerhöhung als fester Betrag (z.B. 200,- Fr für alle), damit untere Lohnklassen mehr profitieren

469 Antworten



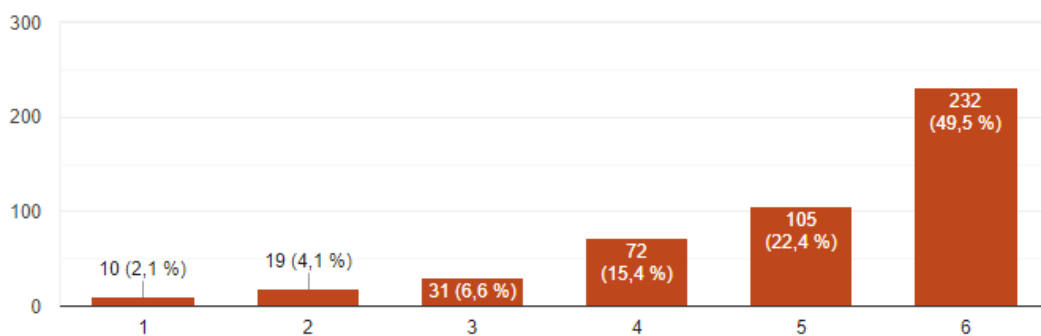
## Augmentation de salaire sous forme d'un montant fixe (p. ex. 200 francs pour tous), afin que les bas salaires en profitent davantage

109 Antworten



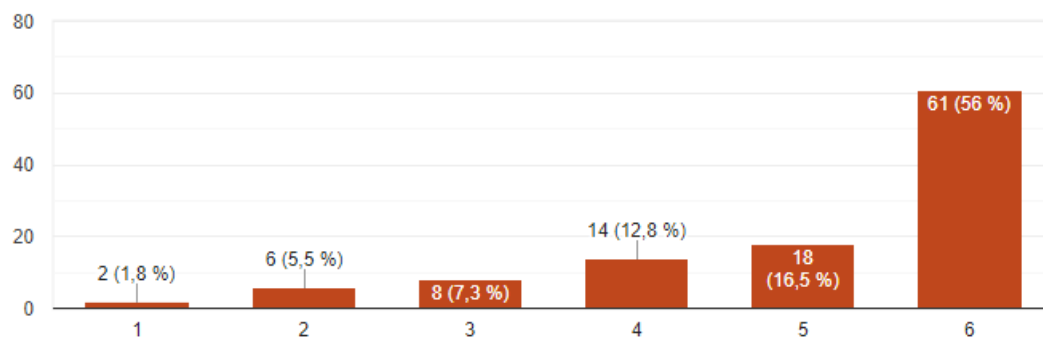
## Klare Regelung der Einstiegslohne (Diskriminierung verhindern)

469 Antworten



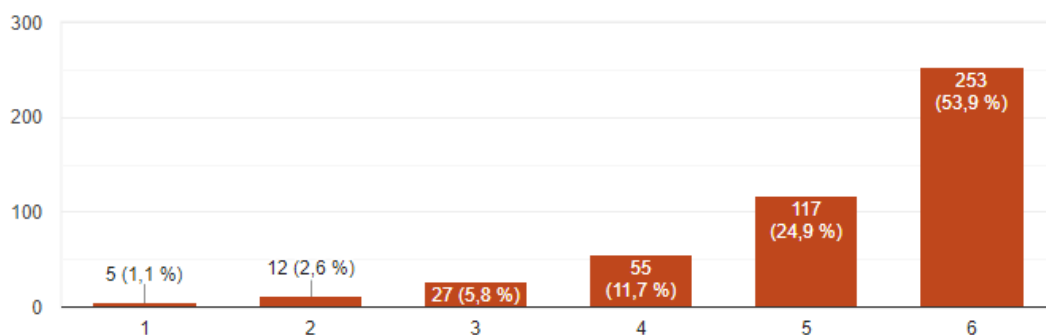
## Règles claires pour les salaires à l'embauche (empêcher les discriminations)

109 Antworten



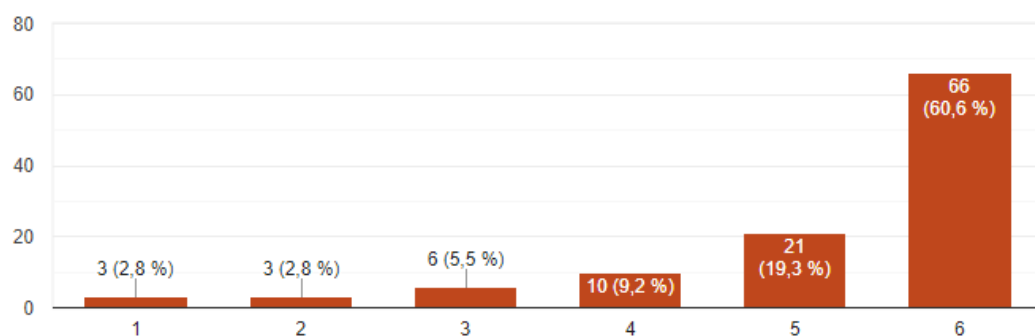
## Korrektur der Ungerechtigkeiten im Lohnsystem

469 Antworten



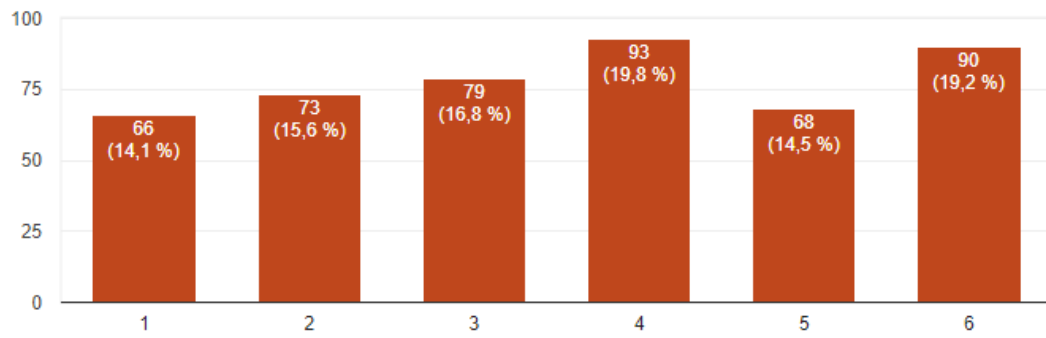
## Corriger les injustices du système salarial

109 Antworten



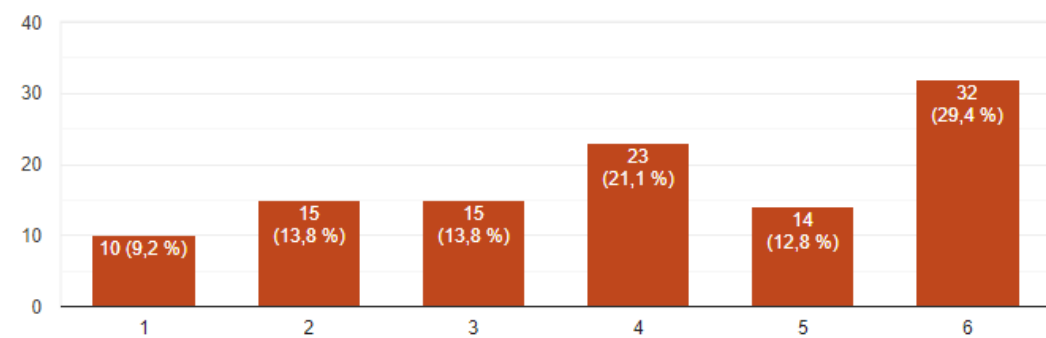
## Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit

469 Antworten



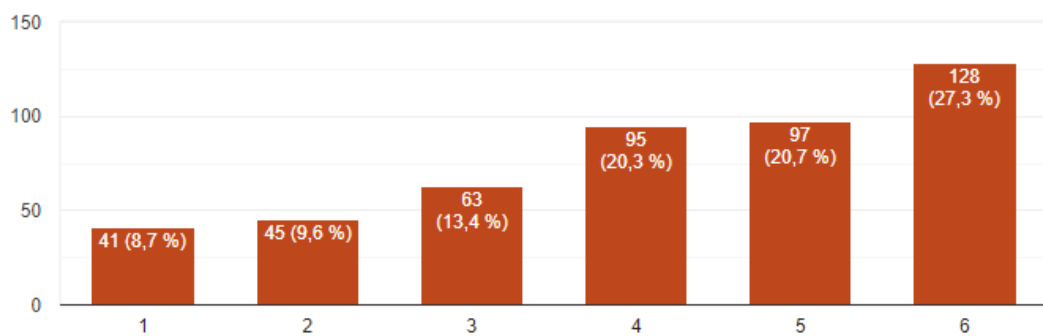
## Réduction du temps de travail hebdomadaire

109 Antworten



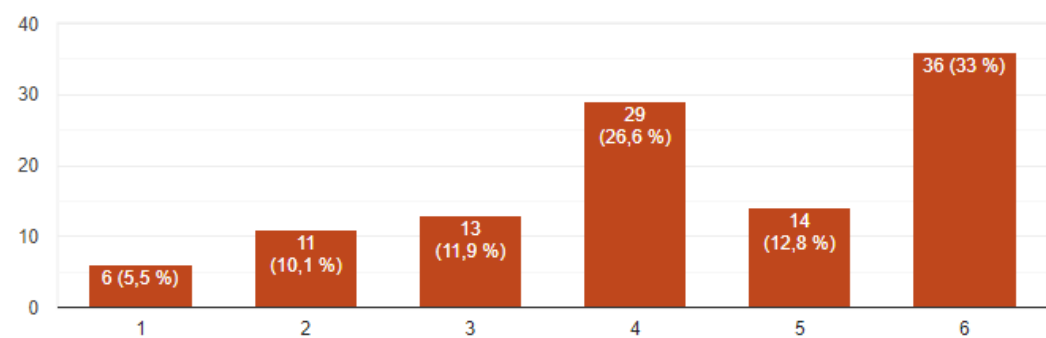
## Eine zusätzliche Ferienwoche

469 Antworten



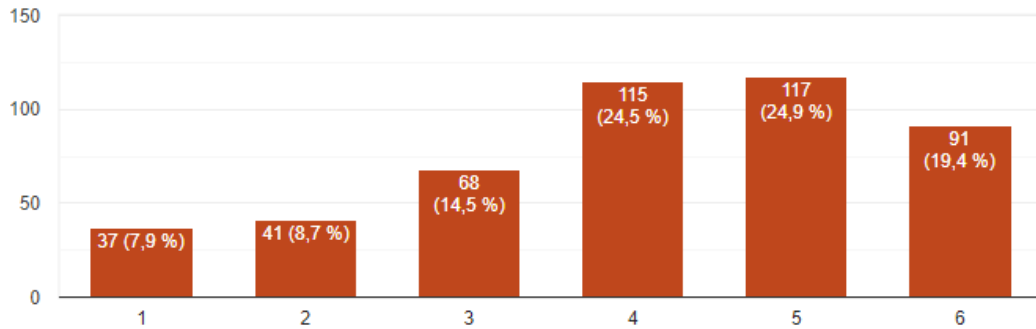
## Une semaine de vacances supplémentaire

109 Antworten



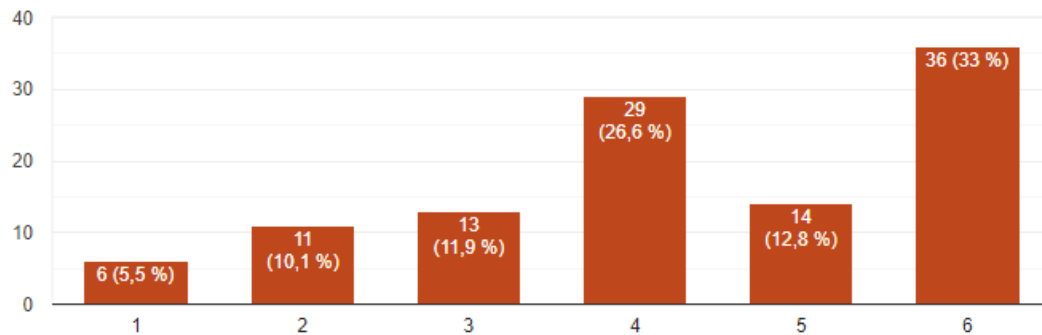
## Anrecht auf eine Woche Weiterbildungsurlaub pro Jahr

469 Antworten



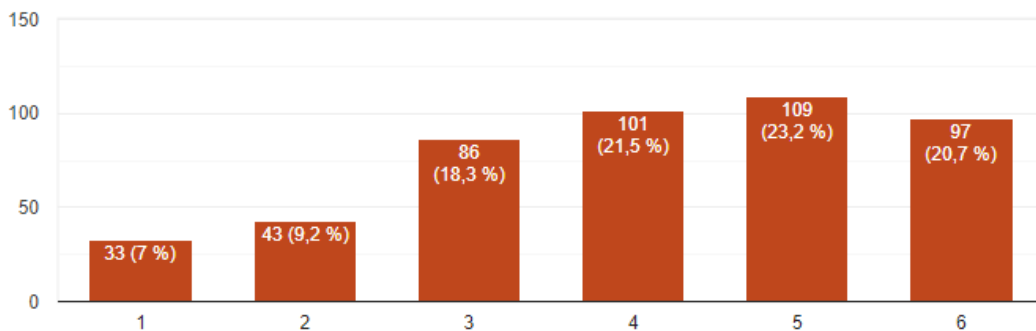
## Une semaine de vacances supplémentaire

109 Antworten



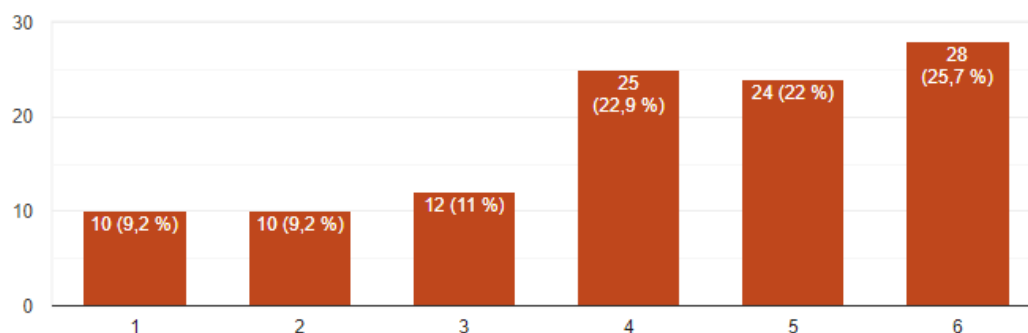
## Anrecht auf ein Weiterbildungs-Sabbatical alle 10 Dienstjahre

469 Antworten



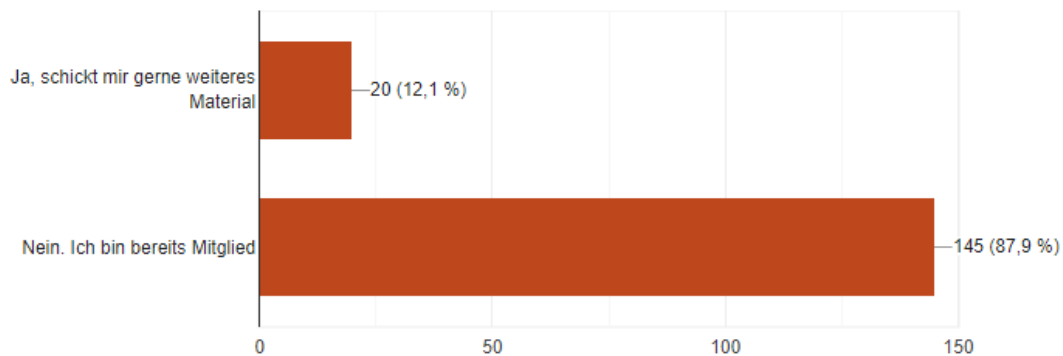
## Droit à un congé sabbatique de formation continue tous les 10 ans de service

109 Antworten



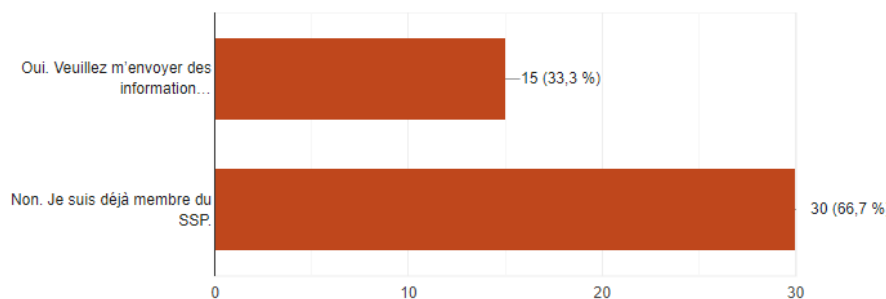
## Ich interessiere mich für eine Mitgliedschaft beim VPOD.

165 Antworten



## Je m'intéresse au SSP et souhaite éventuellement y adhérer.

45 Antworten



Kommentare 16—22.1. 2019

Arbeitsplatzsicherheit müsste unbedingt auch ein Thema sein, noch vor allen anderen Themen!

Die Politik soll allgemein das Thema weniger Arbeit (verteilung der arbeit) mehr freizeit angehen.

Bemerkung zu "Lohnerhöhung als fester Betrag (z.B. 200,- Fr für alle), damit untere Lohnklassen mehr profitieren": Lohnerhöhung nur für untere Lohnklassen.

Arbeitszeitreduktion hatte ich zuerst als recht wichtig eingestuft und habe es aufgrund der detaillierteren Fragen dann zurückgestuft, da ich damit nicht meinte, dass das 100%-Pensum weniger Stunden umfassen würde, sondern dass man relativ einfach sein Pensum reduzieren kann -> betrifft wohl eher Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Bund muss schauen, dass er ein attraktiver Arbeitgeber bleibt. Dazu braucht es faire Löhne, Vereinbarkeit Beruf und Familie, Weiterbildung, Aufstiegschancen etc. Möglichkeiten.

Fester Betrag für alle wichtiger als Realloohnerhöhung Lieber mehr Personal als mehr Lohn, dass mit dem Geld alle notwendigen Leistungen erbracht werden können.

Herr Bundesrat Maurer soll bitte nicht öffentlich von "behäbigen" Bundesmitarbeitenden sprechen. Das ist eine Beleidigung für das Bundespersonal: es arbeiten mehrheitlich engagierte Personen für den Bund.

Reduktion der Arbeitszeit: Ist jedem selber überlassen. Die Lohneinbussen müssen dann aber auch hingenommen werden. Gleicher Lohn für weniger Arbeit darf nicht sein. Wer soll das bezahlen?

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wer sich für eine Familie entscheidet, soll auch die Konsequenzen tragen. Das darf nicht zu Lasten der Allgemeinheit gehen. Es sind bereits genügend Massnahmen getroffen. Ein effizientes Arbeiten leidet bereits heute unter all den Home-Officelerinnen/-lern, die auf ihren Tag beharren und unflexibel sind (weil sie nämlich zu Hause sind, um die Kinder zu betreuen). Home Office ist nicht zur Kinderbetreuung da. Löhne: Die Löhne in der Bundesverwaltung sind in den unteren Lohnklassen meiner Meinung nach im Vergleich zu

Privatwirtschaft bereits heute sehr gut. Die Bundesverwaltung sollte zuerst einmal effizienter werden, bevor über Lohnerhöhungen gesprochen wird. Der Steuerzahl (wir selber!) bezahlt unsere Löhne. Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit: Wer weniger arbeiten will, soll teilzeit arbeiten. Bei Verkürzung der Wochenarbeitsstunden sollte auch der Lohn angepasst werden, ansonsten entspricht das einer Lohnerhöhung. Wer soll das bitte sonst finanzieren? Zusätzliche Ferienwoche: Auch hier:



Bitte eine Woche unbezahlten Urlaub nehmen oder die Zeit vorarbeiten - die Arbeitszeitmodelle bieten diese Möglichkeit. Wer soll sonst diese Zusatzwoche finanzieren? Weiterbildung: Eine Weiterbildung soll immer in Zusammenhang mit der Tätigkeit oder einer persönlichen Weiterentwicklung stehen und kein Selbstzweck sein. Weiterbildungen kosten Geld und wenn dies keinen Mehrwert liefert, ist die Ausbildung nicht gerechtfertigt.

Gute Umfrage, danke!

Es sollte einen faireren und ausgeglicheneren Lohn zwischen Alt und Jung geben und die Möglichkeit als Junge Person besseren Lohn zu kriegen, oder aufsteigen zu können.

was passiert mit den Mitarbeiter, welche vor Jahren mit einem sehr tiefen Einstiegslohn begonnen haben? Die bis heute (nach 9 Jahren Festanstellung) kaum ein Anstieg innerhalb der Lohnklasse erfahren haben... Zb. Lohnklasse 18, 9 Jahre Berufserfahrung, Weiterbildungen etc, knapp 5000CHF netto verdienen...(swisstopo). Werden diese Mitarbeiter auch beachtet (da sie nicht mehr frisch angefangen haben) (mittlerweile bin ich fast 30 Jahre alt)

Verkürzung der Arbeitszeit steigert die Effektivität der verbleibenden Arbeitszeit und macht die Mitarbeiter produktiver und auch glücklicher. Die Toleranz für Weiterbildungen und Ausbildungen ist auch eine grosse Investition die sich auch für die Betroffenen lohnt.

Wichtiger als ein Sabbatical zur Weiterbildung finde ich ein solches zur Erholung, und zwar für alle Angestellten des Bundes, nicht nur Leute mit Führungsfunktion.

Sparmassnahmen haben nur junge/im sich im Lohnaufbau befindende Mitarbeitende betroffen: ungerecht!

Besonders wichtige Themen finde ich die Vereinbarkeit von Elternschaft und Arbeit bei Männern und das aktive Angehen von negativen Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf die Karriere. Der Bund sollte hier eine Vorreiterrolle spielen.

Was nützt eine gute Beurteilung MAG, wenn man - wegen Erreichung der obersten Stufe der Lohnklasse - kein Anrecht mehr auf die entsprechenden Lohnprozente hat? Dies ist sehr frustrierend, zumal das vielen Arbeitnehmern passiert. Dieser alte Zopf ist überholt, das Lohnklassensystem sollte grundsätzlich überdacht bzw. geändert werden.

Das Bundespersonal ist sehr gut gestellt. Bescheidenheit ist angesagt.

Vielen Dank für diese Umfrage.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss weiter verbessert werden. Hier ist wichtig, nicht nur das Kitaangebot laufend auszubauen und zu verbessern. Zentral ist auch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit, und zwar auch kleinere Pensen als 80% (80% Pensen sind oft 100% Pensen, die man an 4 Tagen erledigt). Und natürlich ist der heutige Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen bzw. 4 Monaten viel zu kurz. Man schaue sich in skandinavischen Ländern um (1 Jahr, kann von Mutter und Vater bezogen werden). Und man schaue nach Deutschland. 3 Jahre Elternzeit (unbezahlte Freistellung von der Arbeit), mit der Möglichkeit, danach an den Arbeitsplatz zurückzukehren.

Entscheide betreffend flexiblen Arbeitsmodellen sollten nicht vom Vorgesetzten, sondern von der Situation der Mitarbeitenden abhängig sein. Willkür sollte vermieden werden.

une meilleure transparence au niveau des salaires hommes/femmes

La pleine compensation du renchérissement pour 2018 est à obtenir. L'économie et la Confédération ont eu une année positive.

La Confédération doit être plus efficace dans la gestion de ses tâches. La Confédération doit mieux fixer les priorités. Une véritable gestion du personnel devrait être mise en place (transfer de personnel, job rotation, job sharing, ...)

#### Kommentare bis 16.1. :

In den letzten Jahren meiner Berufstätigkeit angekommen (leider), interessiere ich mich z.Zt. v.a. für Lohnfragen, aber auch die Weiterbildung ist ein Aspekt, dem ich vielleicht bisher zuwenig Beachtung geschenkt habe.

Angestellte mit schulpflichtigen Kindern sollten zwei Tage Mobiles Arbeiten, unabhängig vom Dienstgrad und ohne dafür kämpfen zu müssen, gestattet bekommen.

Ein wichtiges, aktuelles Anliegen ist der Frauen\*streik dieses Jahr. Es gibt auch beim Bund immer noch 3.3% unerklärte Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. In den oberen Lohnklassen und Leitungsfunktionen sind Frauen\* immer noch sehr stark untervertreten und es werden nicht einmal die nicht sehr hoch angesetzten Zielquoten erreicht. Eine Ausweitung des Elternschaftsurlaub mit

verpflichtendem Vaterschaftsurlaub wäre auch ein wichtiges Thema. Ich bin etwas enttäuscht, dass diese Themen in der Umfrage nicht vorgekommen sind, gerade auch im Hinblick auf die gute Möglichkeit, am 14. Juni diesen Forderungen auch im Bund Nachdruck zu verleihen.

Herzlichen Dank für Ihren Einsatz!

gute und wichtige Fragen! Werde bald pensioniert...

Ich bin die permanenten verbalen Attacken, Sparvorgaben und Nullrunden (mit bestenfalls Teuerungsausgleich) bei gleichzeitiger Erhöhung des Arbeitspensums (infolge von eingesparten Stellenprozenten) und zusätzlichen Anfragen bzw. Arbeitsaufträgen langsam leid. Es macht keine Freude mehr, in der Bundesverwaltung zu arbeiten.

Im Rahmen von Rumba wäre es ininteressant, das GA gratis abzugeben und die angebotenen Parkplätze zu verteuern.

Ich bin pensioniert, somit allenfalls für die Umfrage weniger legitimiert.

Merci für euer Engagement!

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist sehr schwierig, solange Homeoffice und mobiles Arbeiten nicht selbstverständlich werden und die Wochenarbeitszeit nicht verkürzt werden. Besonders schwierig ist dies für Arbeitnehmende, die nicht in der Stadt des Arbeitsortes wohnen.

Wichtige Themen sind die zunehmende Belastung wegen Personalsparmassnahmen und gleichzeitiger Zunahme der administrativen Anforderungen sowie parlamentarischer Aufträge. Weiter die Beschleunigung der Arbeit "dank" E-Mail, die schlechten Arbeitsbedingungen des Reinigungspersonals (immer mehr in weniger Zeit reinigen) und schliesslich die Gefahr, dass auch beim Bund die Kaderlöhne und die tiefsten Löhne immer mehr an der Marktwirtschaft ausgerichtet werden. Die jüngeren beschäftigt vor allem die Entwicklung der Renten und der nun stark verlangsamte Anstieg der Löhne. Viele Junge in meinem Umfeld glauben nicht daran, dass sie eine Rente kriegen werden.

Massnahmen vor allem für untere Lohnklassen - nicht nur für Kader und "Studierte"

Danke für die Umfrage. Wichtig ist, die Massnahmen bezüglich Lohn für die unteren Lohnklassen (unter 18) primär anzugehen.

Frauen sollten dieselben Aufstiegschancen und Löhne haben!

Nicht alle Ämter geben im Herbst eine Kommunikation heraus, wie die Lohnanstiege bei einer 3, 4 etc. in der Beurteilung sind. Bei uns entscheidet einfach der VG. So erhalte ich z.B. immer nur das Minimum (aktuell 1.5%) bei einer makellosen 3er-Bewertung. Es ist also eine Lotterie, ob man diesbezüglich einen guten VG hat.

Die Arbeitsbelastung ist ein grosses Thema: wir haben begründet im politischen Auftrag immer mehr Aufgaben bei gleichem Personalbestand zu erledigen. Dabei kommt erschwerend hinzu, dass für krankgeschriebene Mitarbeitende während zweier Jahre kein Ersatz angestellt werden kann, was die stark belasteten Teams zusätzlich fordert. Zusätzliche Ferienwochen etc. bringen nur etwas, wenn mehr Personal angestellt werden kann.

Vielen Dank für Euer Engagement!

Der Fragebogen zum Gesundheitszustand beim Eintritt in die Pensionskasse ist der grösste Affront, der mir in der Bundesverwaltung bisher widerfahren ist (haben Sie jemals gekiff?, haben Sie Rückenweh? welches ist ihr BMI? geben Sie uns Erlaubnis bei Ihrem Arzt alle Daten abzusaugen, etc. ... über 8 Seiten). Der lohnabhängige Mitgliederbeitrag bei VPOD empfinde ich als zusätzliche Steuer; seine Höhe ist zu abschreckend.

Die Ungerechtigkeit im Lohnsystem betrifft nur einen Teil der Angestellten, d.h. die noch nicht sehr lange im Amt arbeitenden Personen, wie z. B. auch Quereinsteiger.

Merci!

Ich finde, der Bund hat sehr gute Arbeitsbedingungen, wenn auch nicht die Dynamik aus der Privatwirtschaft

Ich bin generell sehr zufrieden mit den Anstellungsbedingungen. Nur die zum Teil "forcierte" Arbeitszeiten anstatt einem Fokus auf Produktivität durch Anpassung an individuelle Bedürfnisse sind für mich störend.

Möglich wäre auch Zusatz Ferientage (statt 1 Zusatzwoche) sowie früher oder freie Zusatztage oder Halbtage die man z.B. am 24.12. (trad. Weihnacht) oder 31.12. (Silvester) oder an einem anderen Tag verwendet werden kann. Ist vielleicht auch ein Thema wie VPOD die Verhandlungstaktik wählt.

Wichtig sind kleine Lösungen (besser als Keine). Sehr wichtig ist auch das Thema PK. Dass der Umwandlungssatz nicht weiter sinkt und die Verzinsung wieder ansteigt !! Die durchschnittlichen Renditen bei PK sind über 5 % und Reserven sind sehr gross. Politisch wäre in den nächsten 10-20 Jahren mal zu überlegen ob z.B. bei Renten über 8'000.- nicht auch ein % Beitrag abgezogen werden

könnte zugunsten aller PK Bezüger (politisch brisant, aber sollte Problematik aus früherer Leistungsrente zur heutigen Beitragsrente etwas entschärfen). Vorschlag: evtl eine Einstiegsmitgliedschaft schaffen (Passiv, oder Gönner), sodass vielleicht noch mehr Mitglieder anmelden. Der Betrag schreckt doch noch den einen oder anderen ab und im Bund gibt es auch tiefe LK ! Merci für euer Engagement ! Ich bin sehr froh das es euch gibt !!

Leider verlasse ich den Bund; ich bin (trotz Studium) als Sachbearbeiterin eingestiegen; mein Stellenprofil wurde nach 2 Jahren aufgrund neuer Tätigkeiten angepasst und auch die LK um 3 Stufen erhöht; gute Entwicklung bis dahin; trotz Studium und entsprechender Berufserfahrung wurde mir jedoch nicht dieselbe LK wie den Kollegen, die vergleichbare Tätigkeiten ausführen, gezahlt; meine Kollegen liegen 4 LK über mir; 10 % meiner Tätigkeiten sind buchhalterischer Art - ein kleiner Anteil nur - aber das sei der Grund für die wesentlich geringere LK; Schade: nun gehe ich - ich wäre gern geblieben! Nun macht man sich doch Gedanken um das Stellenprofil und ggf. auch um die LK: eine Stelle wird ausgeschrieben, jemand Neues wird eingearbeitet, das kostet Zeit und Geld etc. etc. vielleicht eine zu persönliche Schilderung: aber es gibt Fluktuation in unserem Haus - vielleicht, weil es auch anderen so geht wie mir?

Mit dem Sparen bei den Jüngeren (z.B. durch Lohnanstieg verlangsamen statt Lohnmaximum leicht zu senken und durch Streichung des Dienstalergeschenks 5 Jahre) hat die Bundesverw. einen riesen Fehler gemacht: Junge engagierte springen ab in die Privatwirtschaft oder werden demotiviert. Homeoffice gilt oft nur auf Papier, wird aber in Realität aus irgendwelchen Gründen abgelehnt. Merci für die Umfrage. Danke für euer Engagement!

Die Lohnklasse sollte alle 4 Jahre überprüft werden. Das Stellenprofil ändert sich laufend, sodass die erstmals eingeteilte Lohnklasse je länger je fragwürdiger wird. Bei den Radar-Gesprächen sollte dies immer ein Thema sein.

Arbeiten im Zug muss endlich möglich werden, für alle Bundesangestellte. Das ist aus meiner Sicht der wichtigste Punkt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Denke es gibt viele ungleiche Regelungen zwischen den Ämtern. was bei den einen üblich ist, gilt bei andern wiederum nicht. es gibt viele Ungerechtigkeiten und solange diese Ungleichheiten bestehen, ist es schwer sich zu diesen Fragen zu äussern.

Die Ungleichbehandlung zwischen Sachbearbeiter/wissenschaftlicher MA und Führungsfunktionen sollte gelöst werden. Tendenziell ist die Entlohnung bei den Führungsfunktionen im Vergleich zu ähnlichen Firmen in der Privatwirtschaft zu tief; dadurch verlassen in den guten Konjunkturzeiten die kompetenten Führungskräfte den Bund und die weniger gut qualifizierten MA werden in diese Führungspositionen befördert. Dadurch verschlechtert sich die Qualität und diese wirkt sich negativ auf die Unterebenen aus.

Ungerechtigkeiten zwischen verschiedenen Ämtern finde ich extrem wichtig

Ich finde, dass der Arbeitgeber Bund schon so angemessene Löhne zahlt und jeder genug Ferien hat. Dies muss nicht noch verbessert werden. Im Vordergrund sollte die Erfüllung der Arbeitsaufgabe stehen und die Stellen sollten interessant und herausfordern sein; dies ist wichtiger als nur ein guter Lohn und viel Ferien. Das ewige fordern der Verbände finde ich für Bundesangestellte, die sowieso im Vergleich zur Privatwirtschaft schon sehr gut dastehen, nicht angemessen.

Investissements responsables de Publica (notamment dans l'assainissement des bâtiments, et sortie de l'armement, du nucléaire, du tabac, des énergies fossiles, etc.).

Veiller à éliminer les discriminations a l'intérieur de l'administration

il faudrait aussi réduire la précarité, dans mon équipe plusieurs personnes sont en CDD, moi y compris.

congé maternité(/paternité) (beaucoup) plus long

certaines questions sont posées de manière biaisée ("corriger les injustices") et sans qu'on sache de quoi il s'agit exactement. Dans ce cas, j'ai répondu "1" car je ne peux donner de l'importance à quelque chose qui n'est pas explicite.

Des possibilités de job-sharing devraient être augmentées - réellement

La Confédération devrait passer à 40 heures par semaine. SEM; réorganisation: Au SEM, domaine Asile Central, la direction a réintroduit (retour en arrière) les horaires bloc et rendu une présence au bureau de 60% obligatoire (alors que de nombreux collaborateurs avait une présence de 40% et le reste à domicile). Si ces mesures sont compréhensibles pour le début de la nouvelle organisation, elles ne le sont pas à long terme. Les personnes à domicile sont joignables et tous les outils de travail sont disponibles à partir de notre ordinateur (fini le temps des classeurs fédéraux). Je vous demande

d'intervenir en ce sens. Par ailleurs, la direction chante tout haut qu'elle prend des mesures pour la santé des collaborateurs en 2019. Ah bon? Les quelles?? Les collaborateurs asile entendent durant des années des histoires traumatisantes. Dans les nouveaux centres, le rythme sera très rapide et contraignant, donc plus lourd encore pour les travailleurs. Nous avons besoin de psychologues à plein temps pour débriefer, pour pouvoir évacuer les histoires et les souffrances entendues et vues. Meilleures salutations.

-

je reçois déjà vos informations par le biais de mon collègue

Discriminations entre personnes de sexe différent et de même sexe pour un travail égal.

Responsabilité des chefs pour un contrôle plus rigoureux de leurs collaborateurs au niveau des congés, vacances, auto-autorisation de faire des heures en plus sans que se soit nécessaire et s'octroyer des congés; télétravail pendant un mois en continu quand le règlement autorise seulement deux jours au maximum; copinage pour profiter des certains avantage ex.: créer un poste auquel personne a pu postuler car il était déjà occupé, etc

LA transparence des critères de mbauche , maintien du salaire réel , discrimination genre + confederation de veut employeur exemplaire -> suivi de la politique d'égalité des chances gender et personnes avec handicap ?

Je suis membre de APC

- Les contrats à durée indéterminée doivent être maintenus afin d'assurer la sécurité de l'emploi des employés de la Confédération. - Les aides financières aux déplacements en véhicule privé du domicile fixe au lieu de travail doivent être supprimées: en effet, cela est contraire aux objectifs de réduction des gaz à affets de serre de la Confédération. En tant que tel, la Confédération se doit d'être exemplaire et doit donc encourager les déplacements en transports publics de ses employés. -

L'abonnement général (AG) 2ème classe doit être offert à tous les collaborateurs de la Confédération ou le prix des courses effectuées dans le cdre du travail doit être remboursé. En effet, avec le système actuel, la Confédération prend en charge seulement une infime partie du prix de l'AG (env. 15%, soit env. 600.-) alors que l'AG est utilisé par les collaborateurs pour se rendre à des séances de travail à l'extérieur. Les coûts des trajets professionnels sont largement supérieurs à 600.- (soit le prix de 12 allers-retours Berne-Zurich), alors que les collaborateurs effectuent bien davantage de trajets professionnels (malheureusement pas assez pour bénéficier de la part supplémentaire accordée par la Confédération au-delà d'un certain nombre de séances à l'extérieur!). La Confédération économise donc sur le dos de ses employés, ce qui n'est pas normal: la Confédération ne doit pas profiter du fait que ses employés ont payé un AG de leur propre poche pour venir au travail. Elle doit par conséquent 1) soit payer l'intégralité de l'AG 2ème classe 2) soit rembourser le prix des trajets effectués par les collaborateurs dans le cadre professionnel.

Le plus important est l'adaptation des salaires. Mais aussi une flexibilisation de la retraite (place aux jeunes...). Au niveau égalité, la confédération devrait montrer l'exemple et donner l'AVS pour couple marié sans limitation à 150%: c'est du sexisme d'un autre temps, force à travailler plus longtemps en bloquant les places aux jeunes qui viennent sur le marché. Il faudrait aussi revoir les engagement systématique de stagiaires, qui ressemble à de l'exploitation de gens qualifiés... (je précise que je ne suis pas jeune: je trouve juste que le système est décourageant pour eux).