



Rapport annuel 2022

Activités et succès



Sommaire

2	A notre sujet
3	L'union fait la force – 20 ans de Travail.Suisse
5	Organisation et activité
9	Politique économique
10	Politique de l'égalité et de la conciliation
12	Politique sociale
13	Politique de la formation
15	Politique environnementale, politique extérieure, politique financière et service public
17	Communication
19	Votations fédérales et travail parlementaire
21	Jeunesse.Suisse
23	Institut de formation ARC
25	Brücke Le Pont
27	Représentation dans des commissions et organisations
29	Effectifs des organisations membres
30	Adresses

Impressum:

Concept et graphique: minz.ch

Photos: Travail.Suisse (p. 1, 5, 9, 13, 15, 17, 18, 19, 20, 31); setrunners.ch/Fabian Lütolf (p. 8);

Syna (p. 21); ARC (p. 23); Brücke Le pont (p. 25, 26)

A notre sujet

Travail.Suisse est l'organisation faïtière indépendante de plus de 140'000 travailleurs et travailleuses en Suisse.

La force de Travail.Suisse s'appuie sur ses fédérations et leurs membres et s'engage avec eux pour que tous les êtres humains gagnent un revenu sûr et suffisant par leurs propres moyens. Ils sont ainsi en mesure d'assumer des responsabilités pour eux-mêmes et pour les autres. Tous les individus doivent avoir les mêmes chances de développer leur potentiel professionnel et humain et d'obtenir une reconnaissance sociale. La discrimination n'est pas tolérée sous quelque forme que ce soit. Avec cette attitude, Travail.Suisse veille à ce que les travailleurs et travailleuses aient une représentation forte dans la politique nationale, les assurances sociales, l'administration publique et le partenariat social.

L'objectif premier est de garantir de bonnes conditions de travail, une formation et une formation continue solides et une protection sociale fiable pour les travailleurs et travailleuses en Suisse. Les thèmes les plus importants pour Travail.Suisse et ses fédérations sont la politique économique, la sécurité sociale, la formation et la formation continue, l'égalité ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. D'autres thèmes sont la politique financière et fiscale, le service public, la politique énergétique et environnementale ainsi que la politique extérieure et le service public.

Travail.Suisse agit en toute indépendance, n'est lié à aucun parti et entretient des relations étroites avec le gouvernement et les autorités, le Parlement et les partis, ainsi qu'avec les associations économiques. Travail.Suisse est favorable au partenariat social. Un partenariat qui fonctionne bien entre les travailleurs et travailleuses et les employeurs est une condition centrale pour la stabilité de la Suisse. « Le dialogue plutôt que la confrontation », telle est la devise de Travail.Suisse.

Travail.Suisse aborde à temps les thèmes importants pour les travailleurs et les travailleuses et participe à leur élaboration à toutes les étapes du processus politique. La faïtière s'appuie pour cela sur un échange de vues intensif avec ses fédérations membres.

Travail.Suisse siège dans des groupes d'expert·e·s et des commissions extraparlimentaires et prend position dans le cadre des procédures de consultation sur toutes les modifications de lois concernant les travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse renforce ce travail par une communication conséquente vers l'extérieur et vers l'intérieur.

Travail.Suisse a la capacité à lancer des initiatives et des référendums. L'organisation dispose ainsi d'instruments d'action qui ne peuvent pas être ignorés.

Travail.Suisse compte parmi ses membres les organisations suivantes : Syna, Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese OCST, Hotel & Gastro Union, transfair, Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais SCIV, Angestelltenvereinigung AV Angestellte ABB, Fédération des Associations de Professeur·e·s des Hautes écoles spécialisées suisses HES-CH, Fédération des représentations du Personnel de l'Economie Electrique FPE, Employés Droguistes Suisse, Fédération chrétienne des travailleurs et travailleuses hongrois·e·s VUCAS.

L'union fait la force – 20 ans de Travail.Suisse

« Plus jamais la guerre ! », cette profession de foi de l'Europe après deux guerres mondiales, est redevenue d'actualité avec l'invasion de l'Ukraine par la Russie le 24 février 2022. La guerre est à nos portes. La Suisse en ressent les effets à plusieurs égards. Fin 2022, quelque 75'000 Ukrainiens et Ukrainiennes avaient déposé une demande de protection dans notre pays. Au vu des souffrances que doivent encore supporter quotidiennement de nombreuses personnes en Ukraine, la solidarité en Suisse a été et reste grande et impressionnante.

Enfin : la pandémie de coronavirus surmontée

2022 a débuté avec l'espoir que le coronavirus et ses méfaits pour la société soient derrière nous. Et effectivement, en février, le Conseil fédéral a levé presque toutes les mesures prises contre le coronavirus et les réunions régulières des organisations faïtières des partenaires sociaux avec le Secrétariat d'État à l'économie (Seco) ont cessé. Nous pouvons affirmer avec une fierté légitime que les associations faïtières de l'économie – du côté des employeurs comme du côté des travailleurs et travailleuses – ont prouvé leur raison d'être. Pendant la crise, nous avons pu, grâce à nos structures démocratiques bien rodées, soutenir le Conseil fédéral dans la gestion de la pandémie. Dès le premier jour, Travail.Suisse a apporté et défendu le point de vue et les intérêts des travailleurs et travailleuses. Et ce, toujours en concertation et en échange avec nos fédérations membres. Ensemble, il a été possible d'obtenir beaucoup de choses dans ce domaine. Pendant la pandémie, il s'agissait notamment de beaucoup d'argent qui devait être mis à disposition très rapidement. Grâce à l'extension du chômage partiel et à l'indemnité perte de gain coronavirus, des milliards ont été versés aux travailleurs et travailleuses et de très nombreux emplois ont ainsi pu être sauvegardés. Nous avons reçu des remerciements de la part des autorités fédérales et je les transmets volontiers ici à nos fédérations membres.

Intégration au marché du travail des personnes réfugiées d'Ukraine

Les conférences téléphoniques mentionnées avec le Seco sur le coronavirus se sont poursuivies pratiquement sans interruption fin février mais cette fois sur le thème de l'intégration sur le marché du travail des nombreuses personnes en quête de protection en provenance d'Ukraine. De nombreuses questions pratiques se sont posées et ont pu être résolues dans ce cadre. D'un point de vue syndical, nos fédérations membres ne se sont occupées que de quelques cas. Notamment parce que peu d'Ukrainiens et d'Ukrainiennes ont trouvé un emploi dans une entreprise suisse, ce qui peut paraître étonnant au vu de la pénurie de main-d'œuvre. Mais seulement à première vue : comme les personnes qui ont fui leur pays sont en grande majorité des femmes avec leurs enfants, une intégration sur le marché du travail n'était pas possible sans autre. Travail.Suisse a donc attiré l'attention dès le début sur l'insuffisance de l'encadrement extrafamilial. Une problématique que nous dénonçons depuis des années en matière de conciliation en général.

Lancement de l'initiative sur les crèches

Pour Travail.Suisse, les crèches et les écoles à horaire continu doivent faire partie de l'offre étatique du service public. Depuis des années, nous nous engageons politiquement pour une amélioration. Un programme d'impulsion est en cours au Parlement depuis 2003 et il est sans cesse prolongé. Mais une solution durable se fait attendre. Il était donc logique que Travail.Suisse co-lance avec une coalition, début 2022, l'initiative populaire « Pour un accueil extra-familial de qualité à un prix abordable pour tous ». Le fait que les choses avancent maintenant aussi au Parlement est réjouissant.

Apprendre le renchérissement, maintenir le pouvoir d'achat

Avec la guerre en Ukraine, l'énergie et de nombreux produits sont devenus plus chers, permettant au renchérissement d'atteindre

un niveau record. Bien que le taux d'inflation en Suisse soit inférieur à celui de nombreux autres pays, il a atteint 2,8% à la fin de l'année, un niveau que nous n'avions tout simplement pas connu ces dernières années. Avec le renchérissement, les loyers et les primes d'assurance-maladie plus élevées, le pouvoir d'achat de nombreux travailleurs et travailleuses est fortement diminué. Lors d'une conférence de presse cet été, Travail.Suisse a attiré l'attention sur les problèmes que rencontrent les personnes à bas revenus et à faibles rentes. Pour l'automne salarial, nous avons exigé la pleine compensation du renchérissement et posé des revendications salariales comme jamais auparavant dans l'histoire de Travail.Suisse. La compensation du renchérissement est nécessaire pour maintenir le pouvoir d'achat. C'est une nécessité non seulement sur le plan syndical mais aussi sur le plan économique. Avec nos fédérations membres, nous restons mobilisés pour que le pouvoir d'achat augmente.

AVS, LPP, formation et Europe

Il y a des thèmes qui accompagnent Travail.Suisse depuis toujours : l'AVS, la LPP, la politique de formation et la politique européenne en font partie. En ce qui concerne l'AVS, nous avons lancé un référendum avec une coalition et l'avons perdu de très peu : la réforme de l'AVS, avec le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, a malheureusement été acceptée. Nous avons fait de la formation continue un sujet de discussion dans le cadre d'une conférence de presse. Et le thème de l'Europe a également continué de nous accompagner en 2022. Travail.Suisse et les organisations faïtières des partenaires sociaux ont été fortement impliqués par le Conseil fédéral dans les entretiens exploratoires avec la Commission européenne. Le maintien de l'accès au marché pour les entreprises suisses ne doit pas se faire au prix d'un affaiblissement de la protection des salaires sur le dos des travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse

veut améliorer la protection des salaires et sentir l'esprit du pilier européen des droits sociaux aussi dans l'éventuel nouveau traité avec l'UE.

Changements internes

Comme vous pouvez le constater : Travail.Suisse s'est engagé en 2022 aussi pour de bonnes conditions de travail pour tous et a poursuivi avec persévérance les objectifs stratégiques fixés. Cela n'est possible qu'avec une équipe forte. Je remercie ici tous les membres du comité et en particulier tous mes collègues du secrétariat général. Avec peu de ressources, nous avons déjà accompli beaucoup de choses après les rocamboles de l'année dernière. Mais l'année 2022 a également été marquée par des changements parmi le personnel. Je remercie ici Linda Rosenkranz et Anna Storz pour leur travail au sein de Travail.Suisse et leur souhaite encore une fois le meilleur pour la suite. En 2022, nous avons également décidé de séparer ma double fonction actuelle de président et de directeur à partir de 2023. Je me réjouis d'être à l'avenir actif en tant que président de Travail.Suisse sous une autre forme, mais toujours pleinement engagé et motivé. Avec ces changements, nous continuons à développer Travail.Suisse. Notre engagement en faveur des travailleurs et travailleuses est toujours nécessaire et il dure depuis longtemps. Fin 2002, Travail.Suisse a été fondé. Au cours de ces 20 ans, nous avons obtenu des résultats. Cela doit se poursuivre ainsi. Nos fédérations membres doivent continuer, avec Travail.Suisse, à avoir un bon argument pour recruter de nouveaux membres. L'union fait la force ! Voilà ce qui compte.



Adrian Wüthrich
Président de Travail.Suisse

Organisation et activité

Une assemblée des délégué·e·s sous le signe de l'inflation

2022 a commencé de manière réjouissante : le Conseil fédéral a levé en février toutes les restrictions liées au coronavirus concernant les assemblées et Travail.Suisse a pu tenir son assemblée des délégué·e·s en avril dans les règles. Les délégué·e·s ont adopté trois résolutions dans lesquelles ils demandent des rentes équitables pour les femmes, des augmentations de salaire significatives pour tous les travailleurs et travailleuses ainsi qu'une offensive en faveur de la formation continue. Le président de la Banque nationale suisse, Thomas Jordan, a souligné dans son exposé l'importance du partenariat social pour la Suisse et a remercié les délégué·e·s de Travail.Suisse pour leur importante contribution. Outre les affaires statutaires, diverses élections étaient au programme : Urs Masshardt (HGU) a repris le poste de deuxième vice-président d'Arno Kerst (Syna), conformément au tournus.

Nouvelles structures internes

En 2022, quelques modifications des structures internes de Travail.Suisse ont également été mises en œuvre. En janvier, le « comité restreint » nouvellement institué a commencé son



activité. Afin de décharger le comité et d'intensifier les échanges entre les fédérations et le secrétariat de Travail.Suisse, le comité restreint se réunit environ une fois par mois pour une séance en distanciel. Il se compose des membres suivants (état décembre 2022) : Adrian Wüthrich (président de Travail.Suisse, présidence), Léonore Porchet (vice-présidente de Travail.Suisse), Carole Furrer (SCIV), Matthias Humbel (transfair), Urs Masshardt (HGU), Renato Ricciardi (OCST). Les autres membres du comité ainsi que les membres de la direction de Travail.Suisse sont également invités et peuvent, selon leur intérêt, participer à tout moment aux séances virtuelles. En raison de la cadence élevée des séances à distance, le comité ne se réunit plus que six fois par an. Pour la première fois, ces réunions ont pu se tenir physiquement à Berne à partir



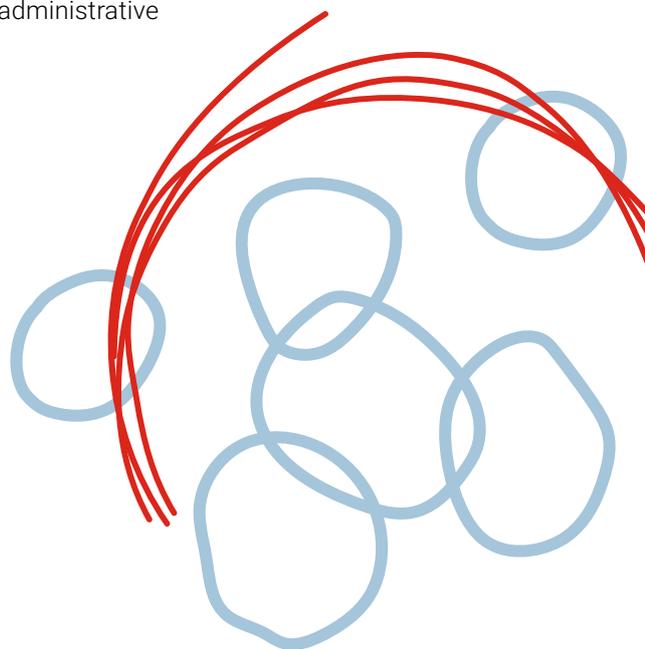
du mois de mars. Une multitude de thèmes importants étaient au programme des réunions du comité. Presque toute l'année, le référendum AVS21 a occupé le comité. En outre, des sujets tels que l'initiative parlementaire Graber sur la poursuite de l'assouplissement de la loi sur le travail, divers thèmes de politique de l'égalité, des projets tels que RESPECT8-3.CH ou la participation à des initiatives et des référendums étaient à l'ordre du jour. En outre, trois prises de position sur les thèmes de l'énergie et du pouvoir d'achat, de la formation continue et de la politique salariale ont été discutées et adoptées. Lors de ses séances, le comité a en outre arrêté les mots d'ordre concernant les projets importants pour les travailleurs et travailleuses qui ont été soumis au vote au niveau fédéral.

Changements au sein du secrétariat

Après trois départs à la retraite entraînant d'importants changements au secrétariat en 2021, il y a encore eu quelques départs et remplacements de postes en 2022. Linda Rosenkranz, responsable de la communication et de l'administration, a quitté Travail.Suisse en septembre 2022, après neuf ans de service. Lisa Schädel, jusqu'alors collaboratrice de la communication, a pu prendre la direction de la communication à sa place. Dans l'administration, Analena Kettner, jusqu'ici collaboratrice administrative de Travail.Suisse, a pris ses nouvelles fonctions d'assistante de direction. Suite au changement interne d'Analena Kettner, qui travaillait auparavant également comme coordinatrice de programme pour l'institut de formation ARC, ce poste a été repourvu chez ARC et occupé par Francesca Fumasoli. Fin avril, Anna Storz, responsable de la politique sociale, a également quitté Travail.Suisse. Cette vacance a été comblée jusqu'à la fin de l'année par le directeur Adrian Wüthrich, avant que le poste ne soit repourvu au début de 2023. Dès septembre, Travail.Suisse a en outre pu compter sur le soutien de Chiara Aguilar, qui a effectué un stage de six mois.

A la fin de l'année 2022, le secrétariat était composé comme suit :

- **Adrian Wüthrich**
président et directeur
- **Thomas Bauer**
responsable de la politique économique
membre de la direction
- **Valérie Borioli Sandoz**
responsable de la politique d'égalité
membre de la direction
- **Gabriel Fischer**
responsable de la politique de formation
membre de la direction
- **Lisa Schädel**
responsable de la communication
membre de la direction
- **Denis Torche**
responsable de la politique énergétique et
environnementale, de la politique fiscale et
financière, de la politique extérieure
membre de la direction
- **Analena Kettner**
assistante de direction
- **Natacha Huguelet**
collaboratrice administrative



Le Secrétariat de Travail.Suisse



Adrian Wüthrich
Président et directeur



Thomas Bauer
Responsable de
la politique économique



Valérie Borioli Sandoz
Responsable Politique de
l'égalité et conciliation



Gabriel Fischer
Responsable de
la politique de formation



Lisa Schädel
Responsable de
la communication
(à partir de septembre 2022)



Denis Torche
Responsable politique
environnementale, fiscale
et extérieure



Linda Rosenkranz
Responsable de la
communication et de
l'administration
(jusqu'en septembre 2022)



Anna Storz
Responsable de la
politique sociale
(jusqu'en avril 2022)



Analena Kettner
Assistante de
la direction



Natacha Huguelet
Collaboratrice administrative



Daphna Paz
Directrice
Institut de formation ARC



Chiara Aguilar
Stagiaire

Le Comité de Travail.Suisse

- Travail.Suisse** → Adrian Wüthrich
Président, ancien conseiller national
→ Léonore Porchet
Vice-présidente, conseillère nationale



- Véronique Rebetez
→ Carlo Mathieu
(jusqu'en mars 2022)
→ Arno Kerst
(jusqu'en juin 2022)
→ Claudia Stöckli
(jusqu'en juin 2022)
→ Nico Fröhli
(à partir de juin 2022)
→ Jolanta Krattinger
(à partir d'août 2022)
→ Antonella Maio
(à partir d'août 2022)
→ Danilo Ronzani
(à partir d'août 2022)
→ Johann Tscherrig
(à partir d'août 2022)



- Carole Furrer
→ Bernard Tissières



- Tanja Brülisauer
→ Matthias Humbel



- Alexander Bélaz



- Franz Baumberger



- Adrian Reusser

- Jeunesse.Suisse** → Nico Fröhli



- Francesca Ambrosio
→ Xavier Daniel
→ Renato Ricciardi

Fédérations cantonales

- Paul Rutz



- Urs Masshardt
Vice-président
→ Esther Lüscher

Commission des retraité·e·s

- vacant

- Membre du Comité sans droit de vote:**
→ Daphna Paz
Directrice d'ARC
→ Franziska Theiler
Directrice de
Brücke Le Pont

Politique économique

La rapide reprise économique après la pandémie de coronavirus a certes entraîné un net recul du chômage. Parallèlement, l'inflation de 2,8% a atteint un niveau que la Suisse n'avait plus connu depuis 30 ans. Ce sont surtout les personnes à bas et moyens revenus qui ont été confrontées à une forte augmentation du coût de la vie. Malgré des augmentations de salaires parfois considérables, cela a entraîné des pertes de pouvoir d'achat pour elles.

Garantir le pouvoir d'achat alors que les prix sont en nette augmentation

Dans une analyse présentée publiquement et dans le cadre de son travail au Parlement, Travail.Suisse a très tôt attiré l'attention sur la problématique croissante de la baisse du pouvoir d'achat des bas et moyens salaires. Celle-ci n'a toutefois pas joué de rôle dans les réflexions du Conseil fédéral sur la lutte contre la crise énergétique. Les appels aux économies d'énergie, rendus obsolètes depuis longtemps par les coûts élevés de l'énergie, ne manquaient donc pas d'un certain cynisme. Travail.Suisse a réaffirmé ses revendications concernant le pouvoir d'achat par le biais des médias, d'un travail de lobbying parlementaire, d'un document sur les salaires et d'un autre sur l'énergie. Parallèlement, la base d'informations des personnes chargées des négociations a été renforcée par un dossier salarial complet.

Pression continue sur les modestes dispositions protectrices de la loi sur le travail

La majorité du Parlement n'a pas non plus été très attentive au renforcement du pouvoir d'achat. En revanche, il a poursuivi pratiquement sans interruption ses efforts de libéralisation de la loi sur le travail. Mais cela s'est fait sous le prétexte de la pénurie d'énergie. Le Parlement a par exemple approuvé la demande d'assouplissement du travail de nuit et du dimanche en cas de pénurie d'énergie. En revanche, un autre projet de libéralisation de la loi sur le travail présenté par le Parlement

a pu être limité et la discussion close. Les représentants des partenaires sociaux ont ainsi pu négocier un compromis plus ou moins acceptable pour l'initiative parlementaire Graber au niveau de l'ordonnance pour certaines branches et mettre ainsi fin à la discussion pour le moment.

Nouvelles discussions sur une protection salariale eurocompatible

Après l'interruption des négociations sur l'accord-cadre institutionnel en 2021, le Conseil fédéral a rapidement repris ses travaux. Les discussions sur une protection salariale compatible avec l'Europe ont été approfondies aussi bien au sein de Travail.Suisse et de ses fédérations qu'avec l'administration fédérale. Pour Travail.Suisse, la règle reste la même : la protection des salaires ne doit pas être affaiblie. Elle ne doit pas être nécessairement compatible avec l'Europe, mais doit protéger les salaires en Suisse. Pour cela, il faut renforcer et élargir les mesures d'accompagnement. Ces discussions se poursuivent également en 2023.

Pour Travail.Suisse, la règle reste la même : la protection des salaires ne doit pas être affaiblie.



Thomas Bauer répond aux questions de la journaliste du Téléjournal, Conférence de presse sur les revendications salariales du 8 août 2022

Politique de l'égalité et de la conciliation

Discrimination salariale en augmentation constante

En automne, l'Enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique a montré que la discrimination salariale en raison du sexe avait augmenté en 2020. Cette discrimination salariale – dont souffrent les femmes et leur font perdre en moyenne 717 francs tous les mois, représente presque la moitié de toutes les différences salariales mesurées, soit 47,8%. Ce taux augmente régulièrement depuis sa première mesure en 2014.

Travail.Suisse poursuit son offensive en matière de lutte contre la discrimination salariale sur le terrain avec son projet www.respect8-3.ch. La plateforme pour la promotion de l'égalité salariale a pour objectif d'encourager positivement les entreprises à réaliser des analyses salariales sur les différences de salaires inexpliquées entre femmes et hommes. La base légale ne prévoit toutefois pas de sanctions en cas de non-exécution. La loi ne prévoit pas non plus de mesures visant à réduire la discrimination salariale. Lors de la discussion au sein du partenariat social, différentes fédérations ont révisé les analyses salariales et des améliorations salariales parfois importantes ont pu être obtenues pour les femmes. La liste blanche des entreprises qui respectent la loi n'a cessé de s'allonger au cours de l'année et comptait fin 2022 environ 150 entreprises employant au total 350'000 personnes.

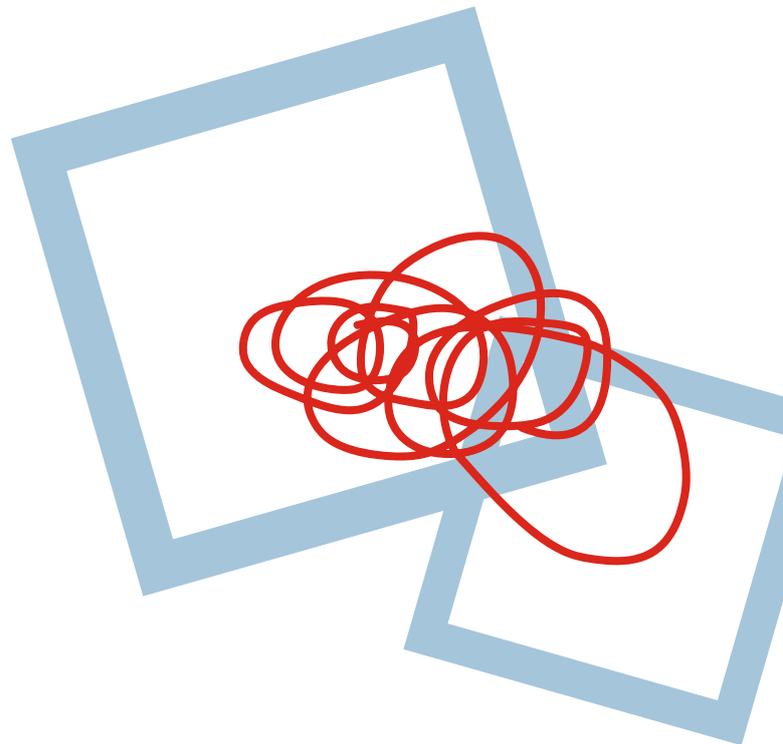
Retour au travail des femmes

Contre toute attente, le postulat de la bâloise Sibel Arslan a été adopté en juin 2021 par le Conseil national. Ce texte demande une stratégie globale et des mesures pour faciliter la réintégration des femmes dans le monde professionnel. Le Conseil fédéral a chargé le Secrétariat d'Etat à l'économie de formuler des recommandations basées sur une étude récente. Travail.Suisse a siégé dans le groupe d'accompagnement du projet

confié au bureau ecoplan, aux côtés d'experts et des partenaires sociaux.

Dix ans après le projet Expérience ReProf, Travail.Suisse a mis à jour les informations dont elle s'est servie en 2013. De nouvelles revendications sur le thème du retour à la vie active après une interruption de carrière de plusieurs années ont été définies et seront publiées en 2023.

Pour éviter tout retrait du marché du travail en raison de difficultés de conciliation, Travail.Suisse a rénové et simplifié son site www.mamagenda.ch, qui répond à toutes les questions et défis que pose une maternité aux femmes, à leur partenaire et à leur employeur.



Quelques succès pour l'égalité au Parlement, et un échec devant le peuple

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, la vice-présidente de Travail.Suisse, Léonore Porchet, a déposé une motion demandant la création d'un poste d'« Ombudsman de l'égalité ». Cette nouvelle instance doit être munie de compétences pour investiguer et intervenir au sein des entreprises par le biais de recommandations. Il manque un organe de médiation d'accès facile dans le domaine de l'égalité. Les nombreux exemples de mères licenciées juste après le retour du congé maternité le démontrent.

Après l'accueil favorable du Conseil fédéral en octobre du projet de la commission de la santé du Conseil national, ce dernier a adopté en décembre le principe du transfert du congé de naissance d'un parent à l'autre en cas de décès, un projet soutenu par Travail.Suisse.

En juin, le Conseil des Etats a accepté la motion de la socialiste Min Li Marti qui vise à accorder une allocation d'exploitation aux femmes indépendantes lors d'un congé maternité, comme aux personnes indépendantes en cas de service militaire. La motion de la bâloise Eva Herzog, adoptée en décembre, vise à accorder aux bénéficiaires du congé maternité les mêmes prestations accessoires (allocations pour enfant et pour frais de garde) qu'aux personnes accomplissant un service militaire.

Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans après la votation populaire perdue en septembre a été l'occasion pour Travail.Suisse de demander une véritable offensive de l'égalité et de rappeler les combats en cours (salaires, retraites, retour à l'emploi, congés parentaux, etc.)

Le 8 mars, journée internationale des droits des femmes, la vice-présidente Léonore Porchet, a déposé une motion demandant la création d'un poste d'« Ombudsman de l'égalité ».

Politique sociale

Dans le dossier de la politique sociale, la prévoyance vieillesse a été fortement mise en avant en 2022. D'une part, Travail.Suisse a lancé le référendum contre AVS21 avec l'USS, le PS et les Verts et s'est engagé dans la campagne de votation. Malheureusement, le projet a été accepté de justesse par le peuple en septembre et l'âge de la retraite des femmes a ainsi été relevé à 65 ans. Les femmes concernées perdent ainsi une partie considérable de leur rente sans obtenir une compensation adéquate. Travail.Suisse demande donc des mesures globales pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes sur le marché du travail et dans la protection sociale.

D'autre part, la réforme du deuxième pilier a été traitée au Parlement. A cet égard, Travail.Suisse s'est toujours engagé en faveur du compromis des partenaires sociaux. Il est toutefois apparu de plus en plus clairement que les associations patronales ne soutenaient pas suffisamment le compromis des partenaires sociaux et que la majorité bourgeoise du Parlement ne se sentait pas obligée de le soutenir. Au contraire, un projet de démantèlement a été concocté, qui coûterait plus cher aux assurés sans que ceux-ci ne bénéficient en contrepartie d'une meilleure protection sociale à la retraite.

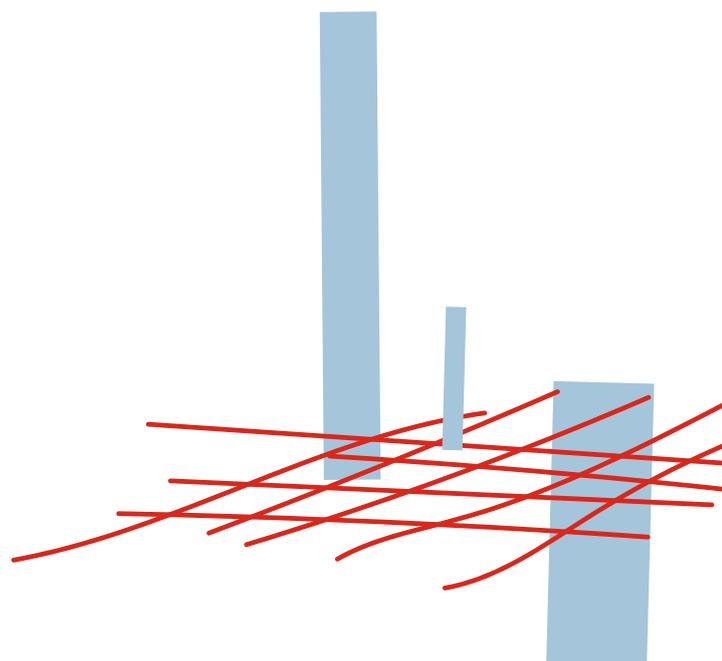
Enfin, en 2022, le renchérissement est devenu un thème majeur, ainsi que ses répercussions sur la sécurité sociale – notamment les rentes. Les rentes AVS sont adaptées tous les deux ans au moyen de l'indice mixte, qui tient compte de l'évolution des salaires et du renchérissement. En 2022, il est apparu que le renchérissement serait nettement plus élevé que l'évolution des salaires et que les bénéficiaires de rentes AVS risquaient de subir une perte de pouvoir d'achat correspondante. Pour éviter cela, une intervention a été transmise au Parlement en automne, demandant que les rentes AVS soient entièrement adaptées au renchérisse-

ment. Travail.Suisse a salué cette adaptation. Malheureusement, il s'est avéré au printemps 2023 que le soutien au Parlement n'était plus disponible lorsque le projet du Conseil fédéral visant à le mettre en œuvre a été rejeté.

Contrairement à l'AVS, l'adaptation au renchérissement n'est pas obligatoire dans les caisses de pension. Compte tenu du fait que de nombreuses caisses de pension ont perdu de l'argent en raison des turbulences boursières et affichent un taux de couverture plus faible, elles ne seront guère en mesure de compenser le renchérissement. Cela signifie que le pouvoir d'achat des retraité-e-s continuera à baisser, ce qui inquiète beaucoup Travail.Suisse.

En interne, un changement est intervenu dans la direction du dossier. Anna Storz, qui avait repris le dossier de la politique sociale de Thomas Bauer, a quitté Travail.Suisse au printemps 2022. Le dossier a ensuite été dirigé par intérim par Adrian Wüthrich et Thomas Bauer a poursuivi les activités dans les commissions. En 2023, le dossier a pu être transmis à Edith Siegenthaler en tant que nouvelle responsable de la politique sociale.

Dans le dossier de la politique sociale, la prévoyance vieillesse a été fortement mise en avant.



Politique de la formation

La conférence tripartite de la formation professionnelle poursuit la consolidation de son travail

La conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) est en fonction depuis le 1^{er} janvier 2021. Sa tâche principale est de développer la formation professionnelle de manière à ce qu'elle demeure un modèle de réussite. Travail.Suisse est également membre de la CTFP, ce nouvel organe de pilotage de la formation professionnelle composé de sept membres. L'une des tâches principales de la CTFP est la gestion des projets dans le cadre de « Formation professionnelle 2030 ». Dans ce cadre, Travail.Suisse accorde une grande priorité à l'amélioration des conditions-cadres pour l'obtention d'un diplôme professionnel pour les adultes, à la prise en compte des prestations de formation et au renforcement de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière ainsi que de la formation générale.

Forum de dialogue des travailleurs et travailleuses organisé avec des inputs stimulants

Une des tâches de la CTFP est en outre d'organiser des forums de dialogue avec les acteurs de la formation professionnelle. Travail.Suisse est responsable, avec l'USS, du « Forum de dialogue des travailleurs et travailleuses ».

Lors d'une séance d'une demi-journée, les discussions ont porté, en raison de l'actualité, sur des questions relatives à l'intégration des personnes ayant fui l'Ukraine et sur les obstacles à l'accès des personnes handicapées, tant à la formation professionnelle qu'à la formation supérieure, constatés lors du premier examen de la mise en œuvre de la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH). Les coûts indirects de la formation, qui constituent le principal obstacle à la participation des travailleurs et travailleuses à la formation continue, ont également été abordés.

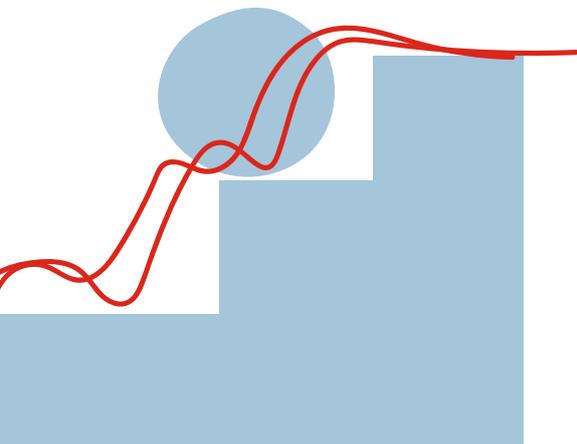
Le renforcement de la formation professionnelle supérieure reste un objectif

Le renforcement de la formation professionnelle supérieure dans son ensemble et des écoles supérieures en particulier a été un thème très marquant l'année dernière. A partir du projet « Positionnement ES », les mesures les plus diverses ont été élaborées et évaluées lors de trois journées de travail. Lors de la rencontre annuelle au Sommet national de la formation professionnelle, il a été décidé, outre une protection de l'appellation, une collaboration plus intensive avec les hautes écoles spécialisées, de meilleures conditions-cadres pour les étudiant-e-s ainsi que des mesures de communication et de marketing, d'examiner le titre complémentaire de « Professional Bachelor ». Travail.Suisse salue le fait qu'une fenêtre semble effectivement s'ouvrir ici pour une équivalence de titre entre les différents domaines du système de formation tertiaire de la Suisse.

La promotion de la formation continue doit devenir une tâche de l'ensemble de la société.

Travail.Suisse lance une offensive de formation continue

Travail.Suisse a fait un état des lieux de la situation en matière de formation continue et a présenté, lors d'une conférence de presse en juillet, sa revendication d'une offensive en faveur de la formation continue. Trois obstacles à la participation à la formation continue ont d'abord été constatés. D'une part, le potentiel de premiers diplômes professionnels



chez les adultes n'est pas exploité. Ensuite, les employeurs soutiennent la formation continue de leurs collaborateurs et collaboratrices de manière très inégale et inférieure à la moyenne pour les personnes peu qualifiées et les personnes travaillant à temps partiel. Enfin, le soutien dans le domaine de l'assurance-chômage et du système de bourses laisse également à désirer. Du point de vue de Travail.Suisse, la promotion de la formation continue doit devenir une tâche de l'ensemble de la société et l'accès à la formation continue doit être simplifié, l'information et le conseil améliorés et le soutien en temps et en argent développé afin de répondre aux exigences futures du marché du travail et de ne pas laisser les travailleuses et travailleurs seuls.

Résultats intéressants du « Baromètre Conditions de travail »

Lors de la réalisation du « Baromètre Conditions de travail » de cette année, l'accent a été mis sur la thématique du stress et des charges psychosociales. Il s'est déjà avéré par le passé que le stress fait partie des plus grandes contraintes dans le monde du travail. Plus de 650'000 personnes en Suisse envisagent de changer de travail en raison d'un stress trop important. Pour Travail.Suisse, la lutte contre le stress doit devenir une priorité politique centrale, tout comme la lutte contre les différences de salaire entre les sexes. Le baromètre a également mis en évidence que la loi sur l'égalité n'est appliquée que de manière aléatoire et insuffisante.



Conférence de presse sur le Baromètre Conditions de travail le 21 novembre de g. à d. : Gabriel Fischer, Adrian Wüthrich, Léonore Porchet, Tobias Fritschi

Politique environnementale, politique extérieure, politique financière et service public

Focus sur le réchauffement climatique et les conditions de travail

Travail.Suisse a continué à faire avancer des revendications de son document « Un nouveau marché du travail écologique et social pour la Suisse ». Tirant des enseignements de l'échec de la loi sur le CO₂, Travail.Suisse a proposé, dans le cadre d'une nouvelle révision de la loi sur le CO₂, des mesures pour renforcer la dimension sociale, en particulier des mesures de formation et de reconversion, pour les travailleurs et travailleuses qui peineraient sur le marché du travail en raison des effets du réchauffement climatique. Travail.Suisse a aussi commencé à élaborer un guide pratique intitulé « Réchauffement climatique à la place de travail. Prévention et adaptation », bénéficiant du soutien financier de la Suva.

Travail.Suisse encourage aussi l'économie circulaire qui décarbone l'économie et crée des emplois. Elle a répondu à la consultation sur l'initiative parlementaire « Développer l'économie circulaire en Suisse » de la Commission de l'environnement, de l'aménagement du territoire et de l'énergie du Conseil national. Travail.Suisse a aussi décidé de faire partie d'une nouvelle coalition d'organisations de la société civile active sur l'économie circulaire : « Longue vie à nos objets ! »

L'éclatement de la guerre en Ukraine a eu un très fort impact sur les questions énergétiques et la sécurité de l'approvisionnement. Travail.Suisse a répondu à plusieurs consultations urgentes concernant des mesures à prendre en cas de pénurie d'énergie. Par ailleurs, l'importance accrue de la sécurité d'approvisionnement énergétique a conduit à l'abandon de l'ouverture complète du marché de l'électricité, en tout cas pour un certain temps, ce qui est positif.

Discours à la Conférence internationale du travail

La Conférence internationale du travail de l'OIT s'est déroulée à nouveau en présentiel à Genève. Travail.Suisse était représenté par Franziska Theiler, Directrice de Brücke Le pont (commission sur le travail décent et l'économie solidaire) et Denis Torche (commission sur l'objectif stratégique de l'emploi). Cette année, il incombait, dans le cadre de la délégation des travailleurs et travailleuses suisses, à ce dernier de prononcer le discours en plénière intitulé « En marche pour un environnement de travail sûr et salubre dans le monde ! »

La guerre en Ukraine a conduit Travail.Suisse à manifester sa solidarité avec les personnes en provenance d'Ukraine. Un don pour des syndicats ukrainiens ou dans la proche région a été fait. Travail.Suisse a aussi participé à



Denis Torche tient le discours en plénière à la Conférence internationale du travail de l'OIT.

plusieurs réunions avec le Conseil fédéral concernant le statut S de ces personnes et leur intégration en Suisse. En tant que partenaires sociaux, nous faisons partie du groupe d'accompagnement pour suivre l'évolution de la situation et plus particulièrement en lien avec les questions du marché du travail et de la formation.

Au Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats, Travail.Suisse a suivi différents thèmes comme la directive (loi) pour des salaires minimaux adéquats, qui renforce la protection salariale dans les pays de l'UE et encourage aussi la négociation collective, et la révision de la directive sur les comités d'entreprise européens. Il faut espérer que cette évolution vers une Europe plus sociale aura aussi des conséquences positives en Suisse.

Une révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales a été lancée en 2022 pour les adapter aux nouvelles réalités (p.ex. les questions environnementales et la numérisation). Travail.Suisse a joué un rôle actif en répondant à la consultation publique de l'OCDE et dans le cadre de la commission consultative du point de contact national des Principes directeurs de l'OCDE.

Imposition minimale de l'OCDE : les recettes doivent profiter à tous

Dans le cadre d'une réponse à la consultation, Travail.Suisse a bien accueilli le projet d'imposition minimale de l'OCDE qui a pour but de limiter les possibilités des grandes entreprises multinationales de payer très peu d'impôts. Pour Travail.Suisse, les recettes fiscales attendues (entre 1 et 2.5 milliards de francs) ne doivent pas servir à renforcer encore plus l'attractivité fiscale et économique des cantons aux bas taux d'imposition mais être utilisées pour des mesures bénéficiant conjointement aux travailleurs et travailleuses et aux entreprises (p.ex. conciliation entre vie professionnelle et vie privée).

La privatisation de Postfinance n'est plus à l'ordre du jour !

La raison l'a emporté ! Le Parlement préfère replacer l'avenir de Postfinance dans un contexte plus large, en particulier le réseau postal. Travail.Suisse exprime sa satisfaction de ce revirement car une privatisation de Postfinance aurait affaibli le financement du réseau postal, mettrait en péril les conditions de travail du personnel et ferait augmenter le coût des prestations pour la clientèle.

Communication

Un travail de relations publiques varié sous un nouveau design

En 2022 aussi, Travail.Suisse s'est présenté au public avec un large portefeuille thématique. Conférences de presse, communiqués de presse, entretiens de fond, perspectives de sessions et services médias ne sont que quelques-uns des moyens par lesquels l'organisation faîtière s'adresse aux médias et au public. 2022 a également été l'année de quelques changements internes. En automne, Linda Rosenkranz a cédé sa fonction de responsable de la communication, après neuf ans, à Lisa Schädel, qui travaillait jusqu'alors dans le domaine de la communication. Avant son départ, quelques projets importants ont pu être mis en route, comme un nouveau concept de communication et un nouveau corporate design. Vous en verrez le résultat au plus tard aujourd'hui, lorsque vous tiendrez ce rapport annuel entre vos mains.

Conférences de presse et entretiens de fond

En 2022, Travail.Suisse a organisé cinq conférences de presse propres, ainsi que deux dans le cadre de l'alliance référendaire AVS21.

Le coup d'envoi a été donné dès le début de l'année, le 4 janvier, avec la conférence de presse commune pour le lancement du référendum contre AVS21, à laquelle Adrian Wüthrich et Léonore Porchet ont représenté Travail.Suisse. Après une récolte de signatures réussie, la coalition référendaire a lancé la campagne de votation dans le cadre d'une conférence de presse le 1er juillet 2023 et a présenté les arguments contre le démantèlement de l'AVS. La vice-présidente Léonore Porchet était de la partie du côté de Travail.Suisse.

Fin juin, Travail.Suisse a saisi l'occasion de la forte inflation pour présenter, lors d'une conférence de presse, un plan de mesures en 18 points pour renforcer le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses. La forte augmentation du coût de la vie, en particulier pour les bas revenus, exige des mesures pour soulager ces ménages. L'organisation faîtière a exigé des mesures politiques efficaces et des augmentations de salaires.

Peu après, début juillet, Travail.Suisse s'est présenté devant les médias avec une autre



Dans le cadre de conférences de presse, Travail.Suisse se présente régulièrement au public.



Adrian Wüthrich donne des informations à la radio SRF lors d'une conférence de presse.

prise de position et a demandé une offensive de la formation continue. Gabriel Fischer, responsable de la politique de formation, a constaté que l'évolution rapide du monde du travail rend la formation continue de plus en plus importante. Mais les obstacles pour les travailleurs et travailleuses sont actuellement trop élevés et les efforts d'encouragement des employeurs et des pouvoirs publics trop faibles. L'association faitière demande à ce que la responsabilité de la formation continue devienne une responsabilité de l'ensemble de la société et a présenté différentes mesures et revendications.

En août et en décembre ont eu lieu les conférences de presse annuelles sur les revendications salariales et les résultats salariaux. En collaboration avec Syna et transfair, Travail.Suisse a exigé des augmentations générales de salaire comprises entre trois et cinq pour cent, compte tenu du renchérissement et de la perte du pouvoir d'achat. Lors de la présentation des résultats salariaux en décembre – conjointement avec Syna, transfair et HGU – un bilan mitigé a pu être tiré. Certes, il a été possible de communiquer les plus fortes augmentations salariales depuis 20 ans, mais en même temps, il a fallu constater que les employeurs

avaient empêché une pleine compensation de l'inflation et que les hausses de prix n'avaient donc pas pu être compensées.

Enfin, le mois de novembre a vu la présentation d'une nouvelle édition du « Baromètre Conditions de travail ». La huitième édition a mis l'accent sur le stress et la charge de travail des travailleurs et travailleuses. La dernière enquête a révélé que si la crainte de perdre son emploi diminue, le stress et la charge de travail continuent d'augmenter – plus d'un demi-million de travailleurs et travailleuses prévoient de changer d'emploi en raison d'un stress excessif. En même temps, le baromètre a montré que la loi sur l'égalité n'est jusqu'à présent pas suffisamment appliquée.

Cinq conférences de presse, 96 communiqués, cinq perspectives de la session et onze services médias.



Léonore Porchet lors d'une interview après la conférence de presse du Baromètre Conditions de travail du 21 novembre 2022.

Au total, en 2022, Travail.Suisse a pris position sur des thèmes et des objets actuels de la politique, de l'économie et de la société avec cinq conférences de presse propres, 96 communiqués de presse, cinq perspectives de sessions et onze services de presse en allemand et en français.

Votations fédérales et travail parlementaire

Votations du 13 février 2022

L'année de votation 2022 a débuté le 13 février avec, entre autres, deux objets concernant la suppression du droit de timbre et le paquet médiatique. Travail.Suisse avait co-lancé le référendum contre la suppression du droit de timbre et s'est donc montré très satisfait que le peuple suisse n'ait pas cru aux arguments spécieux des partisans du camp bourgeois et se soit prononcé clairement contre la suppression du droit d'émission sur le capital propre. Pour Travail.Suisse, ce « non » clair a été un signal fort envoyé au Parlement pour qu'il mette enfin un terme à une nouvelle redistribution du bas vers le haut. En revanche, Travail.Suisse s'est montré déçu par le rejet du paquet médias, qui aurait contribué à améliorer les conditions-cadres et à promouvoir une offre médiatique diversifiée dans les régions. En même temps, des emplois auraient pu être garantis dans cette branche, ainsi que dans la distribution matinale et dominicale.

Votations du 15 mai 2022

Pour la votation sur Frontex, l'agence européenne de garde-frontières et de garde-côtes, le comité de Travail.Suisse a recom-

mandé un « oui critique ». Il s'agissait d'éviter une éventuelle exclusion de la Suisse de Schengen/Dublin et la perte du droit de codécision qui en résulterait. Le comité partageait la crainte qu'un « non » à Frontex soit compris par l'UE comme un éloignement supplémentaire de la Suisse et qu'il pèse encore plus sur les relations bilatérales. Bien que Travail.Suisse ait partagé de nombreux arguments de l'alliance référendaire contre Frontex, la majorité du comité a recommandé d'accepter le projet – tout en exigeant que la Suisse utilise sa participation à Frontex pour renforcer la protection des droits humains et garantir des voies de migration plus sûres.

Votation du 25 septembre 2022

Contre la volonté de la majorité des femmes, le peuple a approuvé le 25 septembre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes et accepté la réforme AVS21. Le référendum co-lancé par Travail.Suisse a échoué de peu dans les urnes avec 50,5% de « oui ». Les femmes et les hommes sont ainsi mis sur un pied d'égalité en ce qui concerne l'âge de la retraite – en dépit des nombreuses inégalités existantes dans presque tous les autres



Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, lors du dépôt du référendum contre AVS21 (25 mars 2023).



151'782 signatures contre AVS21 - dans les urnes, le référendum a quand même échoué de peu.

domaines. C'est pourquoi Travail.Suisse a demandé, le jour de la votation, une offensive en faveur de l'égalité avec des réformes rapides dans sept domaines d'action, afin de faire enfin avancer l'égalité effective entre les sexes.

La défaite, certes courte mais néanmoins douloureuse, lors de la votation sur l'AVS a pu être quelque peu atténuée par le succès du projet d'abolition de l'impôt anticipé. Cette suppression aurait entraîné des pertes fiscales massives et donc, inévitablement, des réductions des prestations publiques. L'association faîtière s'est montrée très satisfaite que le peuple ait rejeté ce projet fiscal qui aurait favorisé unilatéralement le capital.

Succès de la manifestation de session sur l'offensive de formation continue

Travail.Suisse organise normalement deux fois par an un événement de session afin d'entretenir un échange direct avec les parlementaires fédéraux et de discuter

d'un thème d'actualité. Pour cause de maladie, l'événement prévu pour la session de printemps 2022 sur le thème « Chantiers de l'égalité » a dû être annulé à la dernière minute. Nous étions donc d'autant plus heureux de pouvoir présenter en septembre notre offensive de formation continue aux membres du Parlement intéressés. Travail.Suisse fait également partie des organisateurs des événements du groupe parlementaire pour le travail, qui ont lieu lors des sessions d'été et d'hiver. Le premier événement a eu lieu le 31 mai 2023 sur la question « Le retour de l'inflation est-il un danger ou une chance pour les travailleurs et travailleuses ? ». Celui de fin novembre avait pour thème « L'économie suisse entre-t-elle en récession ? ». Thomas Bauer a présenté, en tant que responsable de la politique économique de Travail.Suisse, une prise de position de la part des partenaires sociaux sur l'exposé d'introduction d'Helene Budliger Artieda, secrétaire d'Etat du SECO.

Jeunesse.Suisse

L'âge moyen des parlementaires est de 49 ans et leur réalité de vie est souvent très éloignée de celle des jeunes. Il est donc d'autant plus important qu'il existe des institutions qui permettent aux jeunes de faire entendre leur voix et d'avoir une influence dans le processus politique. L'une d'entre elles est Jeunesse.Suisse, l'organisation de jeunesse de Travail.Suisse.

Des univers de vie et professionnels très différents se sont rencontrés lorsque le Conseil des jeunes s'est réuni en novembre 2022 à Lucerne dans la salle de réunion d'une fédération de Travail.Suisse, Hotel & Gastro Union. Ainsi, une boulangère de

formation, qui travaille entre-temps dans une agence de communication, discute avec un spécialiste de la restauration ou une cuisinière diététique dans une grande cuisine avec un automaticien. Mais tous sont unis par la vision d'un monde du travail plus juste et tourné vers l'avenir. La politique de formation fut au centre de la séance.

Une offensive de formation est nécessaire

Gabriel Fischer, responsable de la politique de formation à Travail.Suisse, débute la journée par un bref exposé. « Autrefois, la formation continue n'était pas obligatoire. Le monde du travail a beaucoup changé et évolue de plus en plus rapidement », explique-t-il et ajoute :



Participant·es et participant·s du Conseil des jeunes le 26 novembre à Lucerne.

« Aujourd'hui, les travailleurs et travailleuses doivent être prêts à suivre des formations continues. Il est important que les employeurs soutiennent leur personnel dans cette démarche et que les pouvoirs publics rendent la formation continue possible pour tous ». Quatre dimensions sont pertinentes pour de bonnes conditions de formation et de formation continue. Il faut un accès à la formation, la possibilité financière de suivre des formations continues, du temps mis à disposition par les employeurs et des informations facilement accessibles sur les différentes offres de formation et de formation continue.

Début d'apprentissage trop précoce ?

Les jeunes prennent parfois leur première décision d'apprentissage à l'âge de 13 ans et après quelques aperçus du monde du travail. Nicolas, membre de Jeunesse.Suisse, s'est décidé pour un apprentissage dans la communication hôtelière après seulement deux heures d'essai à la réception d'un hôtel. C'est bien peu pour une décision aussi déterminante. De manière générale, les participant·e·s auraient souhaité un accompagnement plus intensif lors de la recherche d'une place d'apprentissage. Tous considèrent que les offres actuelles des centres d'information professionnelle (CIP) sont insuffisantes. Ils estiment que l'offre des CIP et la quatrième année volontaire devraient être développées. Celle-ci doit perdre sa réputation de tour supplémentaire pour les élèves sans place d'apprentissage. Cette année supplémentaire leur permettrait d'effectuer des stages de plusieurs mois et de disposer ainsi de plus de temps pour découvrir la direction qu'ils souhaitent prendre dans leur vie professionnelle.

Accompagnement de carrière plutôt qu'orientation professionnelle

Un accompagnement plus étroit est demandé non seulement avant l'apprentissage, mais aussi pendant et après. Une solution proposée par les participant·e·s : un question-

naire à remplir avant chaque entretien avec les collaborateurs et collaboratrices, tant par les supérieur·e·s que par les employé·e·s. Celui-ci propose directement différentes possibilités de formation et de perfectionnement et attire l'attention sur les défis potentiels spécifiques à la branche. Certains participants ont même imaginé un outil en ligne qui accompagnerait les employé·e·s tout au long de leur vie professionnelle.

Un papier de position a ensuite été formulé à partir des différentes idées et revendications. Celui-ci a été remis à Travail.Suisse qui fait valoir les revendications de Jeunesse.Suisse dans les différentes commissions au niveau national.

Un papier de position avec des revendications a été remis à Travail.Suisse.

Institut de formation ARC

Année de formation 2022 : moins de formations et participant·e·s satisfait·e·s

Au début de l'année 2022, la pandémie a encore entraîné des conséquences directes, puis indirectes, sur la participation aux cours. Au printemps 2022, les membres des fédérations d'ARC ont dû s'habituer à nouveau à suivre des formations continues en présentiel. En raison également de règlements de participation plus restrictifs de la part des fédérations membres, davantage de cours ont dû être annulés par rapport à l'année précédente : en Suisse alémanique, 55 des 77 séminaires prévus ont pu avoir lieu, et en Suisse romande, seuls 13 séminaires ont été organisés sur les 35 initialement prévus. Ces annulations ont nécessité beaucoup de flexibilité et de confiance de la part des responsables de cours, des coordinatrices ainsi que des membres intéressés.

Les cours organisés se sont déroulés avec succès. Les offres dans les domaines de la prévoyance vieillesse, de la gestion du stress et de la communication ont été particulièrement sollicitées. Quelques formations sur

demande ont également pu être organisées, notamment avec des offres pour les collaborateurs et collaboratrices des fédérations membres d'ARC. Au total, environ 8'000 heures de formations ont été comptabilisées et la satisfaction moyenne a été de 4,4 points sur 5.

Nouveaux outils de travail

Fin 2021, le comité directeur a approuvé la création d'un nouvel organe dont le but était de mieux répondre aux besoins des membres et de leurs représentant·e·s dans les fédérations membres mais aussi de renforcer la collaboration entre ARC et ses fédérations membres. Le comité d'échanges a été mis en place et, dès le début de l'année, les besoins pour de nouvelles offres de cours, mais aussi pour les offres existantes, ont été recueillis lors d'un atelier. Les besoins ont ensuite été pris en compte, notamment dans la planification de l'offre de cours 2023 et il est à espérer que ce comité permettra de refléter encore mieux les besoins des membres dans l'offre d'ARC.

Parallèlement, une rencontre avec les responsables de formations a eu lieu pour la première fois qui a pour objectif de renforcer la collaboration et assurer un suivi de la qualité. Par ailleurs, de nouveaux instruments purement numériques ont été utilisés pour l'évaluation des cours. Le programme de formation continue 2023 contient quelques nouveautés et est apparu sous son nouveau design, avant même son implémentation sur les sites Internet d'ARC, de Travail.Suisse et de Travail.Suisse Formation.

Formation continue pour tous : projets de Travail.Suisse Formation

Les trois projets de Travail.Suisse Formation TSF, déjà lancés en 2021, ont pris de l'ampleur en 2022. Le projet « Améliorer l'accès des personnes aveugles et malvoyantes à la formation continue publique » est réalisé en collaboration avec la Fédération suisse des aveugles et malvoyants (FSA) et l'Association

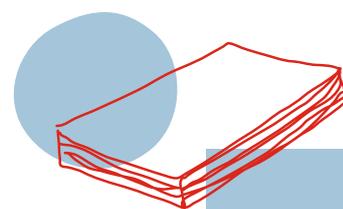


Des participantes à un cours ARC se penchent sur des questions sur la répartition du travail.

suisse des universités populaires (ASUP). Sur trois sites d'universités populaires de différentes régions linguistiques de Suisse, les enseignant-e-s et le personnel administratif ont été formés à la prise en compte des besoins des personnes malvoyantes dans la formation continue au quotidien, afin que le credo « Formation continue pour tous » devienne possible. Dans ce contexte, il était très important que la FSA permette, dans la première partie de la formation, un échange direct avec des personnes malvoyantes, afin que les participants-e-s à la formation apprennent de première main comment un handicap visuel peut se répercuter et démontrer que l'inclusion dans la formation continue est réalisable. Le projet « L'accès des personnes sourdes et malentendantes à la formation continue publiques » a fait l'objet d'un travail intensif pour développer, en collaboration avec des personnes malentendantes et sourdes, des besoins et des recommandations pour des offres de formation continue inclusives. Un grand nombre d'entretiens avec des experts ont été menés et deux ateliers ont été organisés en collaboration avec la Fédération suisse des sourds et Pro Audio. Enfin, le projet « Les conventions collectives de travail et leurs réglementations en matière de formation continue » vise à ce que les partenaires sociaux intègrent dans leurs CCT des réglementations améliorées en matière de formation continue, afin que les « travailleurs éloignés de la formation continue » puissent également participer davantage à la formation continue. A cet effet, les CCT actuelles seront analysées sous l'angle de leurs dispositions en matière de formation continue. Un rapport sera élaboré, des exemples de bonnes pratiques seront mis en évidence et des recommandations seront formulées pour améliorer la participation à la formation continue des travailleuses et travailleurs peu qualifiés et des autres peu habitués à la formation continue. Fin 2022, plus de 50 CCT ont été analysées et divers entretiens ont été menés avec les représentant-e-s des branches.

Changements au sein de la présidence, du comité directeur et du bureau exécutif

Carlo Mathieu occupait la présidence d'ARC depuis 2018 et a accompagné la transition de la présidence de l'institut à la fin de l'année 2021 avec les implications qui en découlent au niveau stratégique ainsi qu'avec beaucoup d'engagement et de compétences de direction avant et après le changement, de sorte que l'institut de formation ARC tient à le remercier chaleureusement. Lors de l'assemblée générale du 27 juin, Carlo Mathieu a été remercié et Giuliana Ambrosio, responsable du marketing chez transfair, a été élue à sa succession à l'unanimité. Elle a pris les rênes de la présidence avec un engagement considérable. Petra Däscher, responsable du secrétariat de la région Zurich & Oberer Zürichsee chez Syna, a également occupé une place vacante au sein du comité d'ARC lors de l'assemblée générale. Fin 2022, Jolanta Krattinger a également quitté le comité directeur en raison d'un changement de poste. Elle était depuis de nombreuses années un membre engagé du comité et a toujours été personnellement active dans la formation continue. ARC la remercie pour ses années de service et son engagement en faveur des intérêts de l'Institut de formation ARC. Jolanta Krattinger est toujours active dans le cadre de son nouvel emploi au SCIV en tant que vice-présidente de Travail.Suisse Formation. Analena Kettner, coordinatrice du programme ARC pour la Suisse alémanique depuis 2021, a accepté l'offre de Travail.Suisse d'un poste à plein temps en tant qu'assistante de direction pour août 2022. En conséquence, elle a quitté l'équipe ARC, même si elle continue à travailler dans les mêmes locaux. De cette manière, elle a pu former sans problème la nouvelle coordinatrice Francesca Fumasoli à ses tâches de coordinatrice pour la Suisse alémanique.



Brücke Le Pont

La solidarité internationale pendant les temps difficiles

L'année 2022 a été très difficile pour de nombreuses personnes de l'hémisphère sud: aux effets de la pandémie s'est ajoutée l'augmentation des prix des denrées alimentaires et de l'énergie provoquée par la guerre en Ukraine. La pauvreté dans le monde a encore augmenté : près de 214 millions de travailleurs-euses vivent dans l'extrême pauvreté et environ 828 millions de personnes souffrent de la faim. C'est pourquoi Brücke Le Pont intervient et améliore sensiblement les conditions de vie et de travail des personnes défavorisées en Afrique et en Amérique latine. Voici quelques exemples de l'impact en 2022.

Formation professionnelle et intégration réussie pour les jeunes

Avec ses projets de formation professionnelle, Brücke Le Pont renforce les jeunes de manière globale : ils et elles développent leurs compétences professionnelles et sociales et reçoivent de l'aide pour entrer sur le marché du travail. Au Salvador, 476 jeunes ont trouvé un emploi en 2022 grâce aux projets. Près de 96% de ces jeunes gagnent au moins le salaire minimum. En collaboration avec ses organisations partenaires, Brücke Le Pont évalue régulièrement l'offre de cours et l'adapte à l'évolution du marché du travail. Au Brésil, la formation a porté pour la première fois en 2022 sur l'installation photovoltaïque et sur le développement d'applications et de sites web.



Des ouvrières du textile au Salvador manifestent pour demander la ratification de la convention 190 de l'OIT contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

1,6 million de dollars US de remboursements de salaires et de prestations sociales

Les projets d'accompagnement juridique ont continué d'apporter plus de justice dans le monde du travail. Plus de 1000 travailleurs et travailleuses au Salvador ont pu faire valoir le remboursement de prestations salariales et sociales qui leur étaient dues, pour un montant total de 1,6 million de dollars US. Au Honduras, six procès de plusieurs années ont pu être menés à terme ; des ouvrières du textile exploitées ont reçu des indemnités de 125'000 dollars US.

Les conventions internationales sur les droits du travail protègent mieux les femmes

Au Salvador, les syndicats ont connu un grand succès : en juin 2022, le gouvernement a ratifié cinq conventions de l'Organisation internationale du travail OIT. Deux d'entre elles sont particulièrement importantes pour les femmes : la convention no. 183 sur la protection de la maternité et la convention no. 190 sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Les contributions des organisations partenaires de Brücke Le Pont ont été déterminantes. Elles s'engagent depuis des années pour l'amélioration des droits des femmes dans le monde du travail et revendiquent la ratification de ces conventions.

Nouvelle formation pour la fabrication de pain au Togo

Au Togo, 569 boulangers et boulangères ont suivi en automne 2022 une nouvelle formation pour fabriquer du pain à base de farines locales telles que le manioc, le sorgho et le soja. Ces aliments locaux gagnent en importance avec la guerre en Ukraine et les difficultés d'importations du blé. L'équipe de projet a conçu la formation en collaboration avec l'organisation faitière des boulangers et boulangères et le ministère national de la formation professionnelle. Elle a suscité un tel intérêt que 150 places de formation ont été ajoutées à celles prévues.



Avec le nouveau projet Ananas équitables, Brücke Le Pont promeut les droits des ouvriers·ères agricoles du secteur de l'ananas.

Conditions de travail équitables dans les champs d'ananas

En juillet 2022, Brücke Le Pont a lancé un nouveau projet au Bénin pour soutenir les ouvriers et les ouvrières agricoles dans les champs d'ananas à améliorer leurs conditions de travail et pour sensibiliser leurs employeurs et les autorités. Déjà l'annonce du projet a permis aux ouvriers·ères d'augmenter leurs salaires.

Nouvelle identité visuelle

En octobre 2022, Brücke Le Pont a dévoilé sa nouvelle identité visuelle, avec un nouveau logo, de nouvelles couleurs et un site web entièrement repensé. L'objectif de l'organisation lui reste le même : un monde juste dans lequel chaque être humain peut vivre de manière autonome d'un travail décent.

Brücke Le Pont remercie chaleureusement toutes les personnes pour leur importante contribution et leur fidélité. C'est en unissant nos forces que nous obtiendrons de meilleures perspectives de travail et de vie pour tous et toutes.

→ Suivez l'actualité de Brücke Le Pont en vous abonnant à la newsletter : bruecke-lepont.ch/fr/newsletter

Représentation de Travail.Suisse dans les commissions et organisations (état au 31 décembre 2022)

Politique du marché du travail

- **Commission fédérale de la politique économique**
Adrian Wüthrich
- **Groupe de contact de la Banque nationale suisse BNS**
Adrian Wüthrich
- **Commission fédérale tripartite des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes (CT fédérale FlaM)**
Thomas Bauer, vacant
- **Commission fédérale de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage**
Thomas Bauer, Nico Fröhli, Carole Furrer
- **Commission fédérale du travail**
Thomas Bauer, vacant
- **Commission fédérale de conciliation en matière de conflits collectifs du travail**
Greta Gysin, vacant
- **Commission fédérale de la statistique fédérale**
Valérie Borioli Sandoz
- **Commission fédérale de la loi sur la durée du travail (transports publics)**
Werner Rüegg, Greta Gysin (membre suppléant)

Politique sociale

- **Commission fédérale de l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité**
Thomas Bauer
- **Commission fédérale de la prévoyance professionnelle**
Juan Barahona, Thomas Bauer
- **Institution supplétive LPP, Conseil de fondation**
Urs Masshardt, Adrian Wüthrich
- **Fonds de garantie LPP, Conseil de fondation**
Thomas Bauer
- **Conseil de la Suva**
Thomas Bauer, Tanja Brülisauer, Nicole De Cerjat (KV Schweiz), Urs Masshardt, Renato Ricciardi, Adrian Wüthrich

-
- **Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST**
Diego Frieden, Olivia Stuber (suppléante)
 - **Fonds de compensation AVS/AI/APG (Compenswiss), Conseil d'administration**
Adrian Wüthrich
 - **Commission fédérale pour les questions familiales**
Valérie Borioli Sandoz
 - **Pro Familia Suisse**
Valérie Borioli Sandoz (également membre du conseil d'administration), Adrian Wüthrich

Politique de la conciliation et de l'égalité

- **Commission fédérale pour les questions féminines**
Gabriel Fischer
- **Communauté d'intérêts proches Aidants CIPA, comité**
Adrian Wüthrich

Politique migratoire

- **Commission fédérale des migrations**
Mandy Zeckra

Politique de la formation

- **Sommet national de la formation professionnelle**
Gabriel Fischer, Adrian Wüthrich
- **Conférence tripartite sur la formation professionnelle**
Gabriel Fischer
- **Fondation SwissSkills, Conseil de fondation**
Gabriel Fischer
- **Conférence suisse des hautes écoles, Comité permanent du monde du travail**
Gabriel Fischer
- **Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP), Comité**
Gabriel Fischer

Politique extérieure

- **Commission fédérale chargée de conseiller le point de contact national sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**
Denis Torche
- **Commission tripartite pour les affaires de l'OIT**
Franziska Theiler
- **Commission d'experts douaniers**
Therese Schmid
- **Groupe d'accompagnement Plan d'action national pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**
Denis Torche
- **Confédération européenne des syndicats CES, Comité exécutif**
Adrian Wüthrich, Denis Torche (suppléant)
- **Comité consultatif de l'AELE**
Denis Torche, Gabriel Fischer (suppléant)

Effectifs des organisations membres

	2021	2022
Syna	55'916	55'414
Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese OCST	39'881	38'956
Hotel & Gastro Union	17'508	16'875
Syndicats chrétiens du Valais SCIV	10'539	10'292
transfair	10'376	10'385
Angestelltenvereinigung AV Angestellte ABB	1'287	1'213
Fédération suisse des Représentations du Personnel de L'Economie électrique FPE	1'020	1'020
Fédération des Professeurs des Hautes écoles spécialisées suisses FH-CH	865	545
Employés droguistes Suisse	148	144
Fédération des travailleurs/euses chrétiens hongrois de la Suisse VUCAS	42	36
Total	137'582	134'880

Adresses

Secrétariat central

Travail.Suisse

Hopfenweg 21 | Case postale | 3001 Berne
031 370 21 11 | info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Fédérations membres

Syna – le syndicat

Römerstrasse 7 | Case postale 1668
4600 Olten
044 279 71 71 | info@syna.ch
www.syna.ch

Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese OCST

Via S. Balestra 19 | 6900 Lugano
091 921 15 51 | 091 923 53 65
segretariato.cantonale@ocst.ch
www.ocst.ch

Hotel & Gastro Union

Case postale | 6002 Lucerne
041 418 22 22 | info@hotelgastrounion.ch
www.hotelgastrounion.ch

transfair

Hopfenweg 21 | Case postale | 3000 Berne 14
031 370 21 21 | info@transfair.ch
www.transfair.ch

Syndicats chrétiens du Valais SCIV

Place du Midi 24 | 1950 Sion
027 327 34 56 | info@sciv.ch
www.sciv.ch

Angestelltenvereinigung

AV Angestellte ABB

Segelhofstrasse 9P/Trakt M
5405 Baden-Dättwil
058 589 37 17 | info@avabb.ch
www.avabb.ch

Fédération des Associations de Professeur·e·s des Hautes écoles spécialisées suisses (HES-CH)

Hopfenweg 21 | Case postale | 3001 Berne
031 370 21 11 | sekretariat@fh-ch.ch
www.fh-ch.ch

Fédération suisse des Représentations du Personnel de l'Economie Electrique FPE

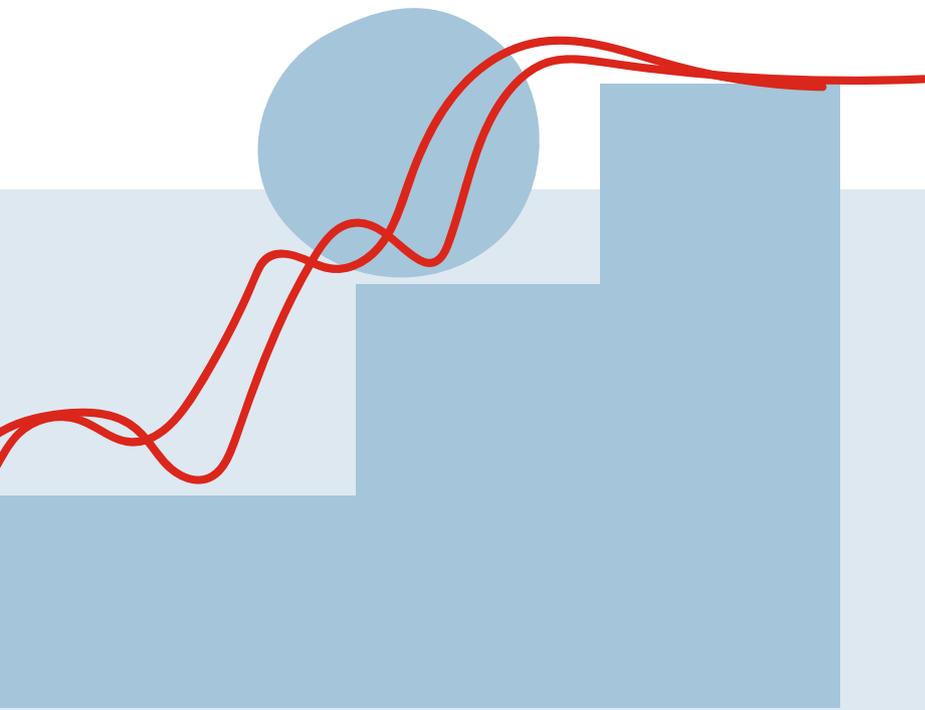
3000 Berne | Tél. 0844 873 873 (4 cts/min.)
info@vpe.ch
www.vpe.ch

Employés Droguistes Suisse

Steinentorstrasse 13 | Case postale 223
4010 Bâle
061 261 45 45 | info@drogisten.org
www.drogisten.org

Fédération des travailleurs·euses chrétiens hongrois de Suisse VUCAS

Case postale 2408 | 8021 Zürich 1



**Travail.Suisse,
la organisation faîtière
indépendante des
travailleurs et
travailleuses.**

