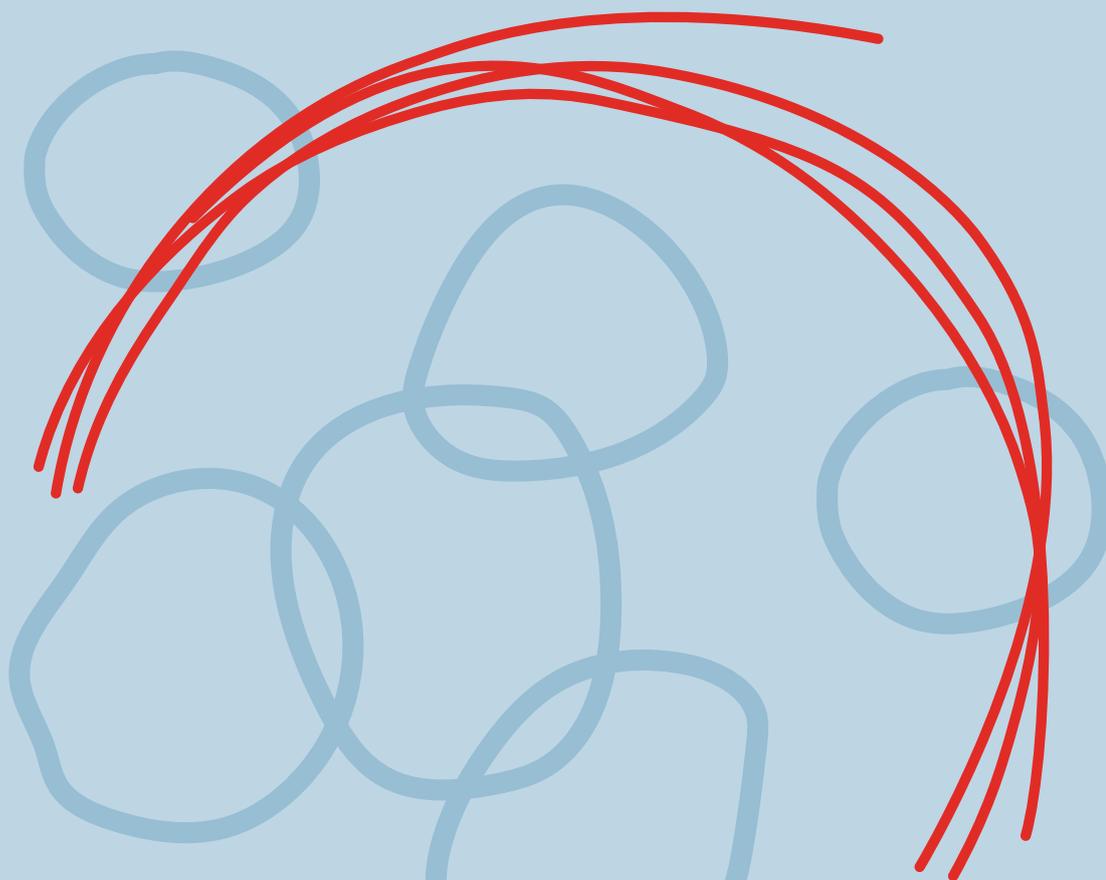


Positions et revendications 2023-2027

Document du Congrès 2023

Le travail crée de la valeur – la reconnaissance maintenant



Adopté par le Congrès de Travail.Suisse le 9 septembre 2023.

Travail.Suisse est la principale organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses en Suisse.

Travail.Suisse est l'organisation faîtière de dix fédérations membres :



organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



Le travail crée de la valeur – la reconnaissance maintenant

En 2023, Travail.Suisse fête son 20e anniversaire. La fusion de la Confédération des syndicats chrétiens de Suisse (CSC) et de la Fédération des sociétés suisses d'employés (FSE) a donné naissance à la plus grande organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses en Suisse. Notre histoire et notre engagement pour les intérêts des travailleurs et travailleuses remontent donc à loin. Mais tout ce que les syndicats et les associations du personnel font n'est souvent pas visible dans le monde du travail, à moins qu'il ne s'agisse de résultats tangibles, comme la conclusion d'une convention collective de travail.



Il en va malheureusement de même pour un grand nombre des millions de travailleurs et travailleuses en Suisse : le travail qu'ils fournissent chaque jour, et qui est d'une immense valeur pour l'ensemble de notre société et de notre économie, n'est ni visible ni reconnu. Il est grand temps que l'importance du travail, de toute la diversité des métiers et des activités pour le bien commun, soit enfin reconnue. Cette reconnaissance de la valeur du travail ne doit pas être une formule creuse ni des applaudissements bien intentionnés. Il faut au contraire réglementer les conditions de travail afin qu'elles ne rendent pas malades, protéger les salaires dans toutes les branches et créer des conditions cadres qui permettent de concilier travail et vie privée. Parallèlement, les travailleurs et travailleuses ont besoin d'une protection solidaire et collective contre les risques sociaux, tant pendant leur vie active qu'après avoir pris leur retraite. Dans ce contexte, les assurances sociales doivent permettre à tous les habitants de la Suisse de vivre dignement.

Depuis 20 ans, Travail.Suisse s'engage avec ses fédérations membres pour la reconnaissance du travail. Depuis 20 ans, les travailleurs et travailleuses sont au centre de notre action. Le document de congrès présenté ici a été approuvé sous cette forme par les délégué-e-s de nos fédérations membres le 9 septembre. Il définit les lignes directrices de notre travail politique pour les quatre prochaines années.

Nous pouvons être fiers de nos acquis des 20 dernières années, qu'il s'agisse de l'engagement réussi pour le congé paternité ou de l'introduction d'allocations familiales équitables dans toute la Suisse. Mais il reste encore beaucoup à faire et nous continuerons à nous engager pleinement pour défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses.

Pour un travail de qualité, une protection des salaires et un partenariat social fort.

Pour une véritable égalité : favoriser la conciliation.

Pour l'encouragement de la formation dans chaque situation de vie.

Pour un système de sécurité sociale viable et des retraites dignes à la retraite.

Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse / ancien conseiller national

Contenu

A	Travail & Economie	4
A.1	Renforcement du pouvoir d'achat	5
A.2	Protection des salaires dans toutes les branches	5
A.3	Horaires de travail planifiables avec des limites claires	6
A.4	Prévention du chômage	7
A.5	Soutien aux emplois de la place industrielle suisse	7
B	Egalité & Conciliation	9
B.1	Amélioration de la conciliation	9
B.2	Protection du travail à temps partiel	10
B.3	Renforcement de toutes les familles	11
B.4	Protection de la parentalité	12
B.5	Elimination de toutes les formes de discrimination	13
C	Formation	15
C.1	Maintenir l'attractivité de la formation professionnelle initiale	16
C.2	Faire décoller la formation professionnelle pour adultes	16
C.3	Préserver la valeur de la formation professionnelle supérieure et la rendre plus visible	17
C.4	Suppression des obstacles à la participation à la formation continue	17
C.5	Ancrage de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière comme accompagnement durable de l'activité professionnelle	18
D	Sécurité sociale	19
D.1	Empêcher des augmentations de l'âge de la retraite, permettre des modèles de retraite anticipée flexibles	20
D.2	Garantie de rentes de vieillesse assurant le niveau de vie	20
D.3	Assurer durablement le financement des assurances sociales	21
D.4	Protection à long terme des travailleurs et travailleuses contre les risques sociaux	21
D.5	Lutte active contre la pauvreté par la Confédération	22
E	Politique financière et fiscale	24
E.1	Une politique financière et fiscale plus juste	24
F	Service public	26
F.1	Renforcement du service public	26
G	Climat et énergie	27
G.1	Un marché du travail écologique et social	27
H	International	29
H.1	Une Suisse bien intégrée en Europe et un monde plus durable	29

A Travail & Economie

« Pour un travail de qualité, une protection des salaires et un partenariat social fort »

Le travail trouve son sens s'il est au service du bien commun. Sans infirmières, il n'y aurait pas de soins, sans menuisiers, pas de cuisine, sans informaticiennes, pas de logiciel, sans couvreurs, pas de toit, sans cuisinières, pas de menu. Il est grand temps de reconnaître à nouveau l'importance de différents métiers et activités pour le bien commun. L'économie et la société ne peuvent fonctionner que s'ils sont exercés par des travailleurs et travailleuses compétents. L'ensemble ne fonctionne qu'avec le concours de tout un chacun. Au cours des trente dernières années, on a de plus en plus oublié cette réalité. Les marchés financiers ont enchaîné record sur record et on a vanté la technologie comme un substitut à de nombreuses activités exercées jusqu'ici par les travailleurs et travailleuses. On a alors oublié que l'argent ne travaille pas et que c'est toujours le personnel qui développe, produit et utilise la technologie. Le travail est la base de toute création de richesse et la reconnaissance de la valeur du travail qui est au centre de l'activité économique est donc essentielle.

« Pour un travail de qualité, une protection des salaires et un partenariat social fort »

Mais cette reconnaissance ne doit pas être une formule creuse, ni recevoir que des applaudissements bien intentionnés. Il faut une régulation des conditions de travail pour protéger les travailleurs et travailleuses par le partenariat social et au niveau légal. Au lieu d'une flexibilisation toujours plus grande et d'une délimitation toujours plus floue du travail, il faut des conditions de travail qui ne rendent pas malade, qui permettent de se reposer et qui fixent des limites au travail. La protection de la santé des travailleurs et travailleuses doit être la priorité absolue. Il faut donc réglementer les nouvelles formes de travail comme le télétravail pour que, entre autres, l'on respecte les temps de travail et de repos et que le travail ne soit pas déshumanisé. La possibilité de planifier le travail est une condition préalable pour pouvoir le concilier avec la vie de famille, la formation continue, l'engagement social ou politique et d'autres activités. Il faut assujettir les nouvelles formes de travail précaires (comme le travail sur des plateformes) à des réglementations légales claires qui responsabilisent les employeurs et garantissent aux salarié-e-s une protection en matière d'assurances sociales.

En lieu et place d'une concurrence toujours plus grande sur le marché du travail, il faut un partenariat social fort, une large couverture par des conventions collectives de travail (CCT) avec des salaires minimaux clairement définis et de bonnes conditions de travail. Les mesures d'accompagnement jouent un rôle central dans la protection des salaires. Seulement une protection salariale étendue, des conventions collectives de travail de force obligatoire, une densité de contrôle élevée et des sanctions efficaces permettent de protéger efficacement les salaires et les conditions de travail. Une concurrence sur les salaires et les conditions de travail est en revanche contraire à l'intérêt général et nuisible à l'économie. Car la prospérité économique présuppose des salaires sûrs et protégés. Pour maintenir le pouvoir d'achat, il faut des augmentations de salaire générales plutôt qu'individuelles et une participation de tous les travailleurs et travailleuses aux gains de productivité. Afin de garantir un niveau d'emploi élevé aussi à court terme, il faut en outre des mesures de politique monétaire et fiscale qui stabilisent la conjoncture et empêchent le chômage.

Il faut garantir à long terme les emplois de la place industrielle suisse, dont ceux de l'industrie, et les protéger contre les effets négatifs de la domination des marchés financiers et du commerce des matières premières. Ceci pour préserver la diversité des branches et ne pas mettre en danger la croissance de la productivité à long terme. Il faut aussi réduire les dérives négatives de la mondialisation à outrance.

A.1 Renforcement du pouvoir d'achat

Les salaires doivent suivre le niveau des prix et être adaptés à l'évolution de la productivité. Le pouvoir d'achat peut ainsi être maintenu, voire augmenté. Comme les revenus sont en grande partie réinjectés dans le circuit économique réel, l'évolution de l'emploi s'en trouve stabilisée. L'augmentation constante de la productivité entraîne une accélération du rythme de travail, ce qui provoque davantage d'épuisement et de stress parmi le personnel. Il faut donc davantage utiliser les gains de productivité pour réduire le temps de travail.

Travail.Suisse revendique :

- Maintenir le pouvoir d'achat de tous les travailleurs et travailleuses par des augmentations générales de salaire.
- Augmenter les salaires en fonction de l'inflation et des gains de productivité.
- Garantir un salaire suffisant pour vivre avec un emploi à plein temps et augmenter les bas salaires.
- Limiter les salaires excessifs et les dividendes versés aux dirigeant·e·s.
- Renforcer le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses par des mesures politiques, p.ex. avec les primes d'assurance-maladie et les coûts de logement.

A.2 Protection des salaires dans toutes les branches

De bons salaires sont la condition pour que les travailleurs et travailleuses subviennent à leurs besoins. La concurrence entre les entreprises ne doit donc pas se faire sur les salaires et les conditions de travail. Les conventions collectives de travail permettent de fixer des normes minimales pour tous les travailleurs et travailleuses d'une branche ou d'une entreprise. Elles sont l'instrument central de protection des salaires et des conditions de travail en Suisse. Les mesures d'accompagnement permettent de protéger les salaires usuels dans la région, la profession et la branche. Elles fonctionnent particulièrement bien dans les branches où il existe des salaires minimaux bien définis, des contrôles étendus et des sanctions efficaces dans le cadre de conventions collectives de travail étendues. Il faut donc augmenter le nombre de conventions collectives de travail étendues et l'étendre à d'autres branches. Pour cela, il faut abaisser les obstacles à l'extension du champ d'application et renforcer le partenariat social.

Travail.Suisse revendique :

- La conclusion de conventions collectives de travail étendues doit être encouragée de manière ciblée et les obstacles légaux existants doivent être réduits. L'objectif doit être une couverture aussi complète que possible par des conventions collectives de travail de force obligatoire.
- Dans toutes les branches, il faut des salaires minimaux négociés dans des conventions collectives de travail, ainsi que des mécanismes de contrôle et de sanction développés et efficaces. Pour les branches sans conventions collectives de travail, il faut introduire dans toute la Suisse des salaires minimums légaux permettant de vivre.
- Les réglementations contenues dans les conventions collectives de travail nationales ne

doivent pas consolider de manière structurelle les différences régionales de niveau de salaire, mais les égaliser. Il faut en outre éviter une concurrence salariale ruineuse entre les régions.

- Maintenir la souveraineté de la Suisse dans le domaine des mesures d'accompagnement.
- Renforcer le partenariat social. L'adhésion des travailleurs et travailleuses aux syndicats doit devenir la norme et les employeurs doivent aussi l'encourager.
- Ne pas reporter les risques entrepreneuriaux sur le personnel. Il faut combattre le faux travail indépendant, notamment dans le domaine du travail sur les plateformes.
- Combattre la discrimination salariale entre les sexes par des contrôles et de sanctions efficaces.

A.3 Horaires de travail planifiables avec des limites claires

Les travailleurs et travailleuses ont besoin de calme et de repos, il faut donc pouvoir planifier le travail et lui imposer des limites. C'est la seule façon de protéger leur santé et réduire le stress croissant dans le monde du travail. La numérisation exige non seulement une discussion sur les nouvelles possibilités d'activité professionnelle, mais aussi sur les nouveaux mécanismes de protection contre le manque de délimitation claire et la disponibilité permanente des travailleurs et travailleuses.

Travail.Suisse revendique :

- Développer la protection de la santé au travail, en accordant une importance centrale à la protection contre les risques psycho-sociaux.
- Garantir un droit à ne pas être joignable (droit à la déconnexion) et la connaissance des plans de travail suffisamment tôt. Car il faut pouvoir planifier le travail et lui fixer des limites.
- Mettre fin à l'extension du travail le soir, pendant le week-end et les vacances.
- Utiliser davantage les gains de productivité pour réduire le temps de travail hebdomadaire.
- Augmenter le nombre de semaines de vacances garanties par la loi. L'augmentation constante de la productivité et la délimitation toujours plus floue du travail exigent davantage de temps de repos. Les quatre semaines de vacances légales ne correspondent plus aux besoins dans un monde du travail moderne.
- Empêcher toute nouvelle extension du travail dominical et le réduire au minimum nécessaire.
- Les rapports de travail temporaires supposent un taux d'occupation et un revenu fixes. Pour les faire respecter, il faut un contrôle intensif et des sanctions sévères en cas de non-respect des prescriptions légales par les employeurs (retard dans l'acceptation de la part de l'employeur). Le travail sur appel doit être explicitement interdit par la loi.
- Renforcer les droits de participation des travailleurs et travailleuses à chaque niveau de l'entreprise. Ces droits sont une condition importante pour que les processus et les structures des entreprises protègent la santé au travail

A.4 Prévention du chômage

Il faut lutter contre le recul de l'emploi et éviter le chômage. Pour cela, il faut des mesures ciblées de politique financière et monétaire pour stabiliser la conjoncture. Il faut éviter le chômage de longue durée et la précarité, résultant notamment de l'évolution technologique, par des mesures de formation et de formation continue.

Travail.Suisse revendique :

- Stabiliser l'emploi en cas de ralentissement conjoncturel par des mesures de politique financière et monétaire pour prévenir le chômage. Pour ce faire, il faut pouvoir développer les instruments de stabilisation macroéconomique et les utiliser de manière pragmatique.
- Assumer plus clairement la mission de prévention de l'assurance-chômage et du service public de l'emploi. Pour ce faire, ils doivent prendre des mesures efficaces et adaptées aux besoins, notamment par la formation et la formation continue.
- L'assurance-chômage doit également offrir aux jeunes adultes une protection fiable contre le chômage. Le droit aux indemnités journalières de l'assurance-chômage doit donc à nouveau être augmenté à 400 jours pour les jeunes adultes jusqu'à 25 ans. La réduction du droit aux indemnités journalières à 200 ou 260 jours dans le cadre de la 4e révision de la LACI a entraîné une nette augmentation des arrivées en fin de droits des jeunes adultes. En outre, les délais d'attente de 120 jours après la formation pour les jeunes adultes doivent à nouveau être réduits à 5 jours.
- Augmenter de 80 % à 100 % du revenu antérieur l'indemnité en cas de chômage ou de réduction de l'horaire de travail pour les travailleurs et travailleuses dont le revenu est inférieur à 5'000 francs.
- Rendre plus efficace l'obligation d'annoncer les postes vacants. Il faut pouvoir augmenter le délai d'attente pour les demandeurs d'emploi nationaux, notamment en cas de chômage élevé.
- Renforcer la protection contre le licenciement, en particulier pour les employé-e-s de longue date. Il faut aussi introduire des mesures efficaces contre la discrimination à l'embauche, notamment pour les travailleuses et travailleurs âgé-e-s.

A.5 Soutien aux emplois de la place industrielle suisse

La structure des branches en Suisse devient de plus en plus unilatérale, une raison importante étant la domination croissante du commerce des matières premières et du secteur financier dans le commerce extérieur. Ces deux branches poussent à l'appréciation structurelle du franc suisse et affaiblissent les branches à forte intensité technologique de la place industrielle suisse. Elles pénalisent ainsi le développement économique à long terme de la Suisse. La concentration croissante de la production sur certains sites mondiaux et le morcellement des chaînes de création de valeur ont entraîné de grandes difficultés de production et ont mis en évidence la vulnérabilité de l'économie suisse face à la mondialisation. L'ouverture de l'économie suisse s'accompagne en outre de risques considérables en termes de perte de savoir-faire et de domination des marchés financiers sur les entreprises de production. Ces deux éléments affaiblissent l'industrie et le personnel qu'elle emploie.

Travail.Suisse revendique :

- Développer en Suisse des instruments pour renforcer la diversité des branches et pour maintenir l'industrie de production. Ceci est déterminant pour une productivité croissante à long terme.
- Réduire et limiter à long terme le rôle dominant des branches du secteur financier et du commerce des matières premières qui génèrent des profits. Il est nécessaire de renforcer la réglementation de ces branches afin d'assurer une plus grande durabilité économique, sociale et écologique.
- Combattre les risques de la mondialisation de manière ciblée en prenant des mesures au niveau national et européen qui renforcent la sécurité d'approvisionnement de la Suisse dans les domaines vulnérables.
- Mener une politique industrielle en Suisse qui garantisse la capacité d'innovation, limite la fuite du savoir-faire et réduise la domination des marchés financiers sur les entreprises productrices.

Le travail trouve son sens s'il est au service du bien commun. Sans infirmières, il n'y aurait pas de soins, sans menuisiers, pas de cuisine, sans informaticiennes, pas de logiciel, sans couvreurs, pas de toit, sans cuisinières, pas de menu. Il est grand temps de reconnaître à nouveau l'importance de différents métiers et activités pour le bien commun. L'économie et la société ne peuvent fonctionner que s'ils sont exercés par des travailleurs et travailleuses compétents. L'ensemble ne fonctionne qu'avec le concours de tout un chacun. Au cours des trente dernières années, on a de plus en plus oublié cette réalité. Les marchés financiers ont enchaîné record sur record et on a vanté la technologie comme un substitut à de nombreuses activités exercées jusqu'ici par les travailleurs et travailleuses. On a alors oublié que l'argent ne travaille pas et que c'est toujours le personnel qui développe, produit et utilise la technologie. Le travail est la base de toute création de richesse et la reconnaissance de la valeur du travail qui est au centre de l'activité économique est donc essentielle.

B Egalité & Conciliation

« Une conciliation améliorée mène à une plus grande égalité »

En 2023, les défis restent immenses en matière d'égalité et de conciliation, en raison de différents facteurs sociétaux, politiques et économiques. La pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le temps de travail hebdomadaire élevé en Suisse, le manque de disponibilité et les coûts élevés de la garde extrafamiliale des enfants et des proches, le stress et la charge de travail importante, ainsi que le changement culturel néolibéral mettent en péril les valeurs immatérielles et dévalorisent le travail non rémunéré. Parallèlement, la population vieillit et le nombre de personnes nécessitant des soins augmente. L'appel à l'individualisation et à la flexibilisation, ou les attaques contre la Loi sur le travail pour supprimer toute protection des travailleuses et des travailleurs aggravent la question de la conciliation.



« Une conciliation améliorée mène à une plus grande égalité »

Par conciliation, on entend l'articulation plus ou moins facile entre vie professionnelle et formation continue, famille, travail de milice et bénévolat ainsi que la vie privée. Elle concerne tous les travailleurs et toutes les travailleuses, quel que soit leur sexe, leur âge ou leur statut familial. Dans ce contexte, la conciliation et l'égalité sont en interaction directe : une conciliation améliorée permet d'atteindre une plus grande égalité entre femmes et hommes.

Une meilleure répartition des tâches doit être visée. Le travail domestique et familial principalement à la charge des femmes doit également être pris en charge par d'autres personnes, soit par les pères, soit par des tiers. Le travail comme source de revenu du ménage doit aussi être mieux partagé entre les deux parents. Or, les structures du monde du travail et les conditions-cadre sont en retard sur l'évolution de la société. C'est pourquoi les mères continuent aujourd'hui à travailler de manière moins rémunérée que les pères, souvent en raison de leur engagement à temps partiel qui n'est pas pleinement choisi. Parallèlement, il existe des inégalités salariales structurelles d'une part, et une discrimination salariale qui se mesure dès le premier emploi d'autre part. Ces facteurs sont source de nombreuses inégalités entre hommes et femmes à court, moyen et long terme. Les femmes sont ainsi confrontées à des risques financiers nettement plus élevés en cas de divorce et de vieillesse, notamment en matière de prévoyance vieillesse.

B.1 Amélioration de la conciliation

Le temps à disposition des travailleurs et des travailleuses en dehors de leur activité professionnelle a une influence directe sur la difficulté de nombreux salarié·e·s à concilier toutes les facettes de leur vie. Lorsque les familles se créent et que les enfants naissent, ces difficultés sont principalement subies par les femmes. Avoir du temps pour soi, pour se reposer, se ressourcer, se cultiver, se former permet de combattre les effets négatifs du stress qui impactent gravement la santé des travailleurs et des travailleuses. Avoir assez de temps en dehors des heures de travail pour s'engager dans la société (culture, politique, sport) et auprès d'autrui (bénévolat) permet au tissu social dont nous dépendons toutes et tous de rester vivant. Parallèlement, disposer de suffisamment de temps disponible en famille est particulièrement important car le stress et un manque de temps impacte négativement tous ses membres. Cela signifie que les deux parents doivent avoir du temps pour la vie de famille de manière égale dès la naissance des enfants et durant leurs premières années de vie.

Il est nécessaire de préserver le temps vécu en dehors de la vie professionnelle et de maintenir du temps de repos régulier (vacances, dimanche) pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses.

La protection de la santé prévue par la Loi sur le travail doit être conservée et il convient de stopper toute tentative de libéralisation des conditions de travail et des congés parentaux existants. Pour permettre l'articulation entre la vie professionnelle (travail, formation continue) et la vie non professionnelle (vie privée, vie de famille, travail de care, bénévolat, engagement politique et de milice, etc.), la société doit se doter de nouveaux instruments adaptés à la vie actuelle.

Travail.Suisse revendique :

- Instaurer un droit à ne pas être joignable en dehors des heures convenues de travail (droit à la déconnexion).
- Définir obligatoirement les jours et les heures non travaillés en cas de travail à temps partiel, afin de permettre de concilier l'activité professionnelle avec la vie non-professionnelle.
- Instaurer un nouveau droit à la réduction du temps de travail pour toutes les personnes ayant des obligations familiales clairement définies.
- Instaurer un nouveau droit, pour chaque enfant en Suisse, à une place gratuite en accueil extra-familial pendant au moins deux jours par semaine.
- Encourager, avec une aide financière de la Confédération, les cantons et les communes pour qu'ils organisent davantage d'« offres de décharge » en faveur des proches aidant-e-s adaptées aux besoins.
- Adopter un congé pour les soins de longue durée des adultes.

B.2 Protection du travail à temps partiel

Sur les 5 millions de personnes actives en Suisse, 40% travaillent à temps partiel et la tendance est à la hausse. Travailler à temps partiel est la réponse des familles aux mauvaises conditions-cadre empêchant l'articulation de la vie professionnelle avec la vie non-professionnelle, en particulier la vie de famille. Afin de ne pas négliger les tâches ménagères et d'assistance, l'activité professionnelle de l'un des parents (souvent la mère, qui est aussi souvent le parent qui gagne le moins) n'est souvent possible qu'à un faible taux d'occupation. Le temps de travail maximal hebdomadaire de 45 heures au maximum par semaine (voire de 50 pour certaines catégories d'employés) ne convient pas aux attentes des familles, ni à celles des jeunes générations.

Les deux parents doivent partager la responsabilité du revenu de la famille et celles qu'impose la vie en commun et familiale. Il faut encourager les pères à investir la sphère de la vie non professionnelle et à prendre en charge leur part des tâches domestiques et familiales et, le cas échéant, à réduire leur temps de travail au moins autant que les mères. Les employeurs sont, pour leur part, responsables d'accueillir favorablement la demande de pères qui souhaitent réduire leur taux d'activité dans cette optique.

Travailler à temps partiel est aussi souvent choisi par les nouvelles générations qui arrivent sur le marché du travail (génération Z) même sans charge de famille. Pour elles, le travail ne revêt plus la valeur centrale qu'il a eu pour les générations précédentes. D'une manière générale, tout travailler à temps partiel, quelle que soit la raison, ne doit pas devenir un travailleur de seconde zone. C'est pourquoi il est nécessaire d'adapter la législation sur le travail sur certains points précis.

Travail.Suisse revendique :

- Travailler à temps partiel doit en principe donner accès aux mêmes conditions que de travailler à temps plein : accès aux responsabilités, à la formation continue, aux bonifications, etc.
- Mieux couvrir le travail à temps partiel par les assurances sociales. Cela vaut en particulier pour la prévoyance professionnelle.
- Calculer les heures supplémentaires au prorata du taux d'occupation.
- Réduire de manière significative, dans la législation sur le travail, le temps de travail hebdomadaire autorisé. Cela permettra d'éviter que le travail à temps partiel involontaire soit adopté pour résoudre des problèmes de conciliation.

B.3 Renforcement de toutes les familles

De nos jours, la famille prend des formes différentes (traditionnelle, concubinage, recomposée, élargie, monoparentale, homoparentale, etc.) et il faut tenir compte de ces nouvelles réalités lors des travaux de mise à jour du système de sécurité sociale.

Le système de la sécurité sociale a longtemps été fortement lié à la famille de type traditionnel (un père, une mère, des enfants) – et à l'état civil des deux parents. Cela a été particulièrement vrai pour les femmes. Il en a résulté une forte dépendance qui empêché en règle générale les divorces ou les a rendus plus difficiles. Avec les dernières décisions du Tribunal fédéral qui suppriment la « règle des 45 ans » (qui exemptait systématiquement toute femme après un divorce de devoir subvenir seule à ses besoins au-delà de cet âge), la fonction protectrice du mariage s'est encore réduite ou autrement dit, sans mesures d'accompagnement ciblées pour favoriser le retour à l'emploi après une interruption de carrière de plusieurs années, ces décisions risquent d'augmenter les risques de pauvreté des femmes.

Lorsque leur situation personnelle se complique (divorce, chômage, déménagement, etc.), certains parents renoncent à obtenir le versement des allocations familiales pour leurs enfants en raison de difficultés administratives. Il faut agir pour garantir que le principe « un enfant, une allocation » soit bien appliqué et s'assurer que les parents reçoivent effectivement les allocations familiales auxquelles ils ont droit. En cas de maladie ou d'accident, les allocations familiales sont versées pour le mois au cours duquel l'incapacité de travail est survenue et pour les trois mois qui suivent. Il faut mettre fin à cette lacune d'assurance et poursuivre le paiement au-delà de cette date limite.

Les familles doivent être fondamentalement renforcées par du temps passé ensemble, de bons revenus et moins de stress. Après une séparation ou un divorce, les besoins des familles changent et il convient d'en tenir compte, notamment en cas de besoin d'aide financière. D'un autre côté, de nombreuses mères ne parviennent pas à reprendre le travail après la phase des enfants en bas âge ou à augmenter leur taux d'activité, alors qu'elles le souhaiteraient. Des mesures de soutien ciblées sont donc nécessaires pour favoriser leur retour sur le marché du travail à de bonnes conditions. Enfin, les compétences acquises durant l'interruption de l'activité professionnelle doivent être valorisées.

Enfin, le versement des contributions d'entretien entre parents doit cesser d'être utilisé comme un moyen de pression ou de chantage entre ex-conjoint-e-s. Cela occasionne des situations de pauvreté et de tension inacceptables, dont souffrent aussi les enfants. Les cantons doivent se substituer au parent payeur et récupérer leurs créances auprès de lui ou d'elle dans un second temps.

Travail.Suisse revendique :

- Augmenter suffisamment les allocations familiales dans toute la Suisse pour soulager les coûts directs et indirects à la charge des familles. Un mécanisme de contrôle systématique est introduit pour que tous les parents les reçoivent effectivement, quelle que soit leur situation (chômage, divorce, etc.).
- En cas de maladie, les allocations familiales sont versées indépendamment du droit au salaire et par conséquent sans limitation de durée.
- Instaurer des prestations complémentaires à l'aide sociale économique pour les familles à bas revenu.
- Prendre en compte les besoins des familles séparées, dont les enfants vivent dans plusieurs foyers, lors de l'évaluation des prestations garantissant le minimum vital (aide sociale, prestations complémentaires ou calcul du minimum vital au sens du droit des poursuites).
- Lors de versements de contributions d'entretien d'un parent à un autre, chaque canton paie la pension due et récupère sa créance auprès du parent payeur. Ceci pour toutes les couples qui ont divorcé, quel que soit le niveau des revenus.
- Prendre en charge par l'Etat la part patronale dans le deuxième pilier des personnes à bas revenu pour la partie du temps de travail à laquelle les proches aidant-e-s ont dû renoncer lorsqu'ils ou elles réduisent leur engagement professionnel au profit de leurs tâches d'assistance.
- Promouvoir le retour sur le marché du travail des mères (et des pères) après une interruption de l'activité professionnelle pour des raisons familiales par un financement ciblé et par un accès facilité à la formation continue. Les employeurs mettent en valeur les compétences acquises durant l'interruption professionnelle et en tiennent compte lors de la fixation du salaire.

B.4 Protection de la parentalité

Fonder une famille est un événement très important dans la vie de nombreuses personnes. C'est justement la période intense du début qui peut fragiliser les parents sur le plan professionnel. Durant les mois avant et après la naissance ou l'accueil d'un enfant, ils doivent donc bénéficier de plus de protection contre le licenciement ou la perte de revenus. Les parents doivent avoir le temps d'accueillir leur enfant dans de bonnes conditions pour eux et pour leur enfant. Un congé parental juste, suffisant long et bien rémunéré, qui vise l'atteinte de l'égalité entre parents, doit voir le jour. Cela réduira aussi la pression sur l'offre de places d'accueil extra-familial pour les tout-petits, légitimement très gourmandes en ressources.

Fonder une famille est synonyme de coûts importants. Les coûts qu'occasionnent la garde extra-familiale des enfants sont difficiles, voire impossibles à assumer pour de nombreuses familles à bas revenu.

Travail.Suisse revendique :

- Financer la plus grande partie des coûts des places d'accueil extra-familial par les pouvoirs publics. Les coûts à la charge des parents est fortement réduite.

-
- Instaurer une protection uniforme contre le licenciement pour les deux parents lors de la fondation d'une famille (période de trois mois avant la naissance et de six mois après).
 - Adopter un congé parental suffisamment long et bien rémunéré. L'objectif général est de permettre une relative égalité de l'absence des deux parents de la vie professionnelle après une naissance.
 - Financer et organiser, par la Confédération, des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs et des employé-e-s pour diffuser le principe selon lequel il est normal pour tous les parents, quel que soit leur genre, d'assurer une présence auprès de leurs enfants et de leurs proches.

B.5 Élimination de toutes les formes de discrimination

De multiples caractéristiques personnelles peuvent conduire à de la discrimination dans les relations de travail. Le genre joue un rôle à l'engagement, lors de la fixation du salaire, lors de promotion ou pour le soutien à la formation continue. Souvent appréhendé de manière binaire, le genre est un paramètre obsolète pour juger des compétences d'une personne, de ses capacités et de sa rémunération. Pour favoriser un changement de paradigme à cet égard, il est nécessaire d'adapter le dispositif légal et de renforcer les autorités de surveillance.

La Loi fédérale sur l'égalité LEG interdit les inégalités et les discriminations liées au sexe, à l'état civil ou la situation familiale dans les rapports de travail et promeut l'égalité dans les faits, mais elle comporte toujours de nombreuses lacunes qu'il s'agit de combler grâce à une nouvelle révision, plus complète : Il faut pérenniser l'analyse obligatoire de l'égalité salariale par toutes les entreprises dès 50 employé-e-s, supprimer le seuil de tolérance de 5 % lors des analyses, prévoir les sanctions et des mesures obligatoires pour réduire les discriminations salariales, introduire l'allègement du fardeau de la preuve pour les cas de harcèlement sexuel et de discrimination à l'embauche, ajouter le critère de l'âge et interdire toute discrimination de ce fait et enfin préciser l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

La responsabilité de faire appliquer l'interdiction de discrimination ne doit plus reposer sur les seules épaules de la victime de discrimination. Parallèlement aux offices cantonaux de conciliation, il manque une instance fédérale avec des compétences d'enquête, qui établit les faits de sa propre initiative et est à même de mener des enquêtes. Elle doit être habilitée à intervenir et à engager de façon autonome et de plein droit une procédure judiciaire en représentant les victimes de discrimination ou afin de lutter contre la discrimination structurelle. Cette instance fédérale pourrait déléguer une nouvelle compétence aux cantons et conserver la haute surveillance.

Travail.Suisse revendique :

- Nommer un-e Surveillant-e fédéral-e de l'égalité entre femmes et hommes (et autres genres) et introduction d'un droit de plainte des autorités.
- Réviser la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes pour en supprimer les lacunes.
- Supprimer le lien entre ancienneté dans l'entreprise et nombre de jours d'absence payés durant la grossesse pour garantir dans les faits le droit de s'absenter sur simple avis. La norme doit être le maximum prévu par l'échelle de Berne, soit quatre mois d'absence payée par année lorsque l'absence est liée à la grossesse.

-
- Définir clairement les exigences attendues des organisations d'aide et de soins à domicile qui emploient des proches soignant-e-s en matière d'accompagnement, de supervision, de formation, de décharge, de prévoyance professionnelle, de garantie de maintien dans l'emploi au sein de l'organisation.
 - Revaloriser les salaires dans les branches où travaillent majoritairement les femmes, notamment par la négociation des CCT et de l'introduction de contrat-types de travail (CTT).

C Formation

« Pour la promotion de la formation dans chaque situation de vie »

En raison des grandes mutations du monde du travail, il faut renforcer les efforts de formation à tous les niveaux et dans tous les domaines de formation. C'est ainsi que l'on maîtrisera les changements technologiques, maintiendra l'employabilité des travailleurs et travailleuses et créera des possibilités d'épanouissement individuel. Il faut permettre, soutenir et encourager une formation de qualité dans chaque situation de vie pour tous les travailleurs et travailleuses en Suisse. En même temps, la promotion du développement professionnel ne doit pas devenir une course aux meilleures places dans la société – l'égalité des chances, un travail de qualité, des conditions de travail équitables et des salaires décents pour tous restent l'objectif principal !



« Pour la promotion de la formation dans chaque situation de vie »

La diversité des métiers et des activités caractérise le système de formation suisse, apporte la prospérité économique et sociale et permet à tout le monde de choisir un emploi judicieux et durable. Les travailleurs et travailleuses disposant d'aptitudes et de compétences pratiques de haute qualité, acquises en grande partie par le biais de la formation professionnelle, créent une valeur ajoutée pour la collectivité. Il faut donc maintenir et renforcer la formation professionnelle. Une formation professionnelle attractive offrant de bonnes perspectives professionnelles, de formation continue et de carrière intègre les travailleurs et travailleuses avec succès et durablement dans le marché du travail et réduit les effets négatifs de la sélectivité sociale dans le système de formation. Parallèlement, il faut garantir la perméabilité du système de formation et l'augmenter encore. Il faut que les passerelles menant de la formation professionnelle au secteur tertiaire du système de formation – y compris à la partie académique – restent bien ouvertes. L'encouragement de la formation ne doit pas avoir pour objectif de former les travailleurs et travailleuses de la manière la plus académique possible. Il doit au contraire leur permettre d'occuper une place de qualité et reconnue dans l'économie et la société tout au long de leur vie professionnelle.

La formation professionnelle a une grande valeur économique et permet une large intégration dans le marché du travail. Pour résister à l'attraction de la maturité gymnasiale, il faut développer et renforcer la formation professionnelle en permanence. Elle doit promouvoir davantage, outre les compétences professionnelles, les compétences de culture générale et le développement général de l'individu. Il faut maintenir la formation professionnelle supérieure comme voie de formation offrant d'excellentes possibilités professionnelles et de carrière. Il faut protéger les hautes écoles spécialisées comme option tertiaire pour les titulaires d'une maturité professionnelle.

Il faut faciliter l'obtention de diplômes professionnels pour les adultes – ceux-ci donnent aux travailleurs et travailleuses une position plus forte sur le marché du travail et l'accès au système de formation continue – et servent l'économie en mettant à sa disposition des spécialistes. L'engagement « Diplômes professionnels pour adultes » adopté lors du Sommet national de 2022 constitue une prochaine étape importante. La formation continue (ou l'apprentissage tout au long de la vie) est sur toutes les lèvres, mais sa promotion est insuffisante. Les personnes peu qualifiées ou travaillant à temps partiel ne sont guère soutenues par leurs employeurs, ce qui risque de creuser encore davantage l'écart en matière de formation.

Les pouvoirs publics se dérobent également à leur responsabilité pour le financement des coûts indirects de la formation continue (perte de revenu due à une réduction de l'activité professionnelle au profit d'une formation continue) et créent des obstacles inutiles. Une responsabilité de l'ensemble de la société en matière de formation continue implique la disponibilité des travailleurs et travailleuses à y participer, le soutien non discriminatoire des employeurs et la possibilité offerte par les pouvoirs publics, ce qui implique également un conseil de qualité à tous les niveaux.

C.1 Maintenir l'attractivité de la formation professionnelle initiale

La formation professionnelle initiale a un grand pouvoir d'intégration sur le marché du travail suisse. Plus de 60 % des jeunes choisissent la voie de la formation professionnelle (apprentissage) et reçoivent ainsi une formation solide avec des possibilités d'emploi correspondantes. La formation professionnelle se trouve toutefois dans un rapport de concurrence – au cours de la dernière décennie, les diplômés de maturité gymnasiale ont continuellement augmenté, tandis que les diplômés de la formation professionnelle initiale ont stagné et donc diminué en proportion. Il faut donc renforcer l'attractivité de la formation professionnelle initiale. Pour ce faire, il convient de développer l'enseignement de la culture générale et de transmettre des compétences interdisciplinaires telles que les connaissances linguistiques, les compétences sociales et les compétences interculturelles. Une modularisation de la formation initiale plus poussée doit être examinée. En outre, il convient de garder en permanence à l'esprit les risques de la numérisation et les répercussions sur les formes d'apprentissage et de formation, et d'exploiter au mieux les opportunités. En outre, le système de formation doit disposer d'une grande perméabilité afin de permettre des qualifications supérieures et des changements de profession sans obstacles chicaniers et de maintenir les offres de formation professionnelle supérieure.

Travail.Suisse revendique :

- Maintenir et renforcer encore plus l'attractivité de la formation professionnelle initiale. Pour ce faire, il convient également d'envisager une plus grande modularisation de la formation initiale.
- Intensifier et améliorer la préparation au choix professionnel à l'école obligatoire et impliquer davantage les parents, et en particulier briser les stéréotypes de genre dans le choix des métiers.
- En fonction de la situation et du domaine professionnel, accorder un poids plus important à l'enseignement de la culture générale et aux compétences linguistiques dans le cadre de la partie scolaire de la formation professionnelle.
- Encourager la mobilité et les échanges nationaux et internationaux pendant la formation professionnelle et après son achèvement. Les passerelles (comme la passerelle MEM) doivent être étendues à différents secteurs et branches.

C.2 Faire décoller la formation professionnelle pour adultes

En Suisse, plus de 600 000 personnes n'ont pas de diplôme post-obligatoire. Cela affaiblit leur position sur le marché du travail, les empêche d'accéder à des qualifications supérieures et à des formations continues et renforce la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. La mise en place et le développement d'une formation professionnelle solide pour les adultes est l'un des principaux défis actuels de la politique de formation. Au cours des dix dernières années, le nombre de diplômés professionnels pour adultes n'a guère augmenté – seul 1,5 % des adultes concernés sans premier diplôme professionnel rattrape ce diplôme chaque année.

Travail.Suisse revendique :

- Avoir des objectifs clairs en matière de diplômes professionnels pour adultes et faire un contrôle régulier de ces objectifs.
- Créer des structures propres à la formation professionnelle des adultes et accorder plus de

soutien aux personnes concernées lors de la prise de décision, avec l'aide de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

- Pour parvenir à une augmentation des diplômes professionnels pour adultes, il faut financer impérativement les coûts indirects de la formation et garantir le remplacement des salaires par des fonds publics et des fonds de branche.

C.3 Préserver la valeur de la formation professionnelle supérieure et la rendre plus visible

Le marché du travail de demain a besoin d'un système de formation qui permette des spécialisations et des qualifications supérieures de haute qualité, flexibles et proches du marché du travail. La formation professionnelle supérieure (FPS) y parvient déjà aujourd'hui. L'intégration dans le marché du travail ainsi que les possibilités de rémunération et de carrière des diplômé-e-s de la FPS sont supérieures à la moyenne. Mais la formation professionnelle supérieure est trop souvent sous-évaluée et peu reconnue au niveau international. Il faut donc la valoriser et la rendre plus visible en tant que prolongement de la formation professionnelle initiale de haute qualité.

Travail.Suisse revendique :

- Maintenir et renforcer encore l'attractivité de la formation professionnelle supérieure vu qu'elle repose sur les diplômé-e-s de la formation professionnelle initiale.
- Mieux positionner la formation professionnelle, et en particulier la formation professionnelle supérieure, dans le contexte international.
- Aligner les conditions financières de la formation professionnelle supérieure sur celles des hautes écoles, tant au niveau du financement par la Confédération et les cantons qu'au niveau des coûts pour les apprenant-e-s.
- Mettre en œuvre les conclusions du projet « Positionnement des écoles supérieures » et examiner la possibilité d'une base légale propre à la formation professionnelle supérieure.

C.4 Suppression des obstacles à la participation à la formation continue

La participation à la formation continue a stagné au cours des dix dernières années et a subi un net recul pendant la pandémie de Covid-19. Plusieurs raisons expliquent cette situation. La participation à la formation continue requiert obligatoirement des compétences de base. Bien qu'il existe depuis l'introduction de la loi sur la formation continue une base légale pour l'encouragement des compétences de base, il manque une obligation d'encouragement par les employeurs. De même, le soutien financier et temporel insuffisant de la formation continue par les employeurs est l'un des principaux obstacles à la participation à la formation continue. Pour ce qui est de l'encouragement de la formation continue par les employeurs, il y a de grandes différences selon le niveau de formation d'une personne. Les plus instruites sont davantage encouragées que les moins instruites, si bien que l'écart de formation se creuse. De même, les personnes travaillant à temps partiel sont nettement moins soutenues par leur employeur en matière de formation continue. En outre, les pouvoirs publics ne sont pas assez généreux. Les systèmes de bourses présentent des lacunes considérables et les allocations de formation font pâle figure dans l'assurance-chômage, les personnes reprenant une activité professionnelle sont structurellement exclues.

Travail.Suisse revendique :

- Définir des objectifs concrets de participation et de soutien à la formation continue et les contrôler.
- Stopper la discrimination dans le soutien à la formation continue par les employeurs.
- Soutenir davantage le financement de la formation continue, en particulier les coûts indirects, par le biais de l'assurance-chômage, des systèmes de bourses cantonaux existants et de nouvelles bourses nationales complémentaires à créer.
- Concevoir de manière plus modulaire les offres de formation continue et la validation des compétences et des diplômes existants pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et des formations continues et améliorer l'accessibilité des diplômes formels.

C.5 Ancrage de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière comme accompagnement durable de l'activité professionnelle

Le monde du travail évolue de plus en plus rapidement et nécessite des adaptations technologiques, numériques, économiques et sociales constantes de la part des travailleurs et travailleuses. Les compétences en matière de gestion de carrière et les bilans de compétences réguliers gagnent ainsi en importance. L'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC) a un rôle central à jouer dans ce contexte. Il faut la renforcer et la revaloriser, notamment pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qui continuera de s'aggraver dans les années à venir.

Travail.Suisse revendique :

- Développer l'OPUC en tant qu'offre facilement accessible, gratuite et de haute qualité et la proposer en tant que service public. La Confédération doit participer aux coûts de l'OPUC.
- Poursuivre et intensifier la mise en œuvre de la stratégie nationale de l'OPUC.
- Encourager les compétences en gestion de carrière dès l'école obligatoire et les intégrer à tous les niveaux de formation.
- Mettre à jour et renforcer les parcours de formation des conseillers et conseillères d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière.

D Sécurité sociale

« Pour un système de sécurité sociale viable et des rentes dignes à la retraite »

Celui qui peut compter sur un réseau solide et étroitement maillé de protection sociale est protégé de la détresse matérielle, de l'insécurité et de l'exclusion sociale. Les travailleurs et travailleuses dépendent en particulier d'une protection solidaire et collective contre les risques sociaux tels que le chômage, la maladie et l'invalidité. Cela permet de répartir ces risques sur de nombreux piliers et de les financer de manière supportable. Dans le contexte de la numérisation, de la mondialisation et de l'individualisation croissantes, cela est plus nécessaire que jamais. L'accélération des changements technologiques et sociaux a pour conséquence que l'intégration de l'individu dans la société a tendance à diminuer. Cela s'accompagne d'un nombre accru d'interruptions de l'activité professionnelle, de parcours professionnels moins linéaires et de structures familiales plus faibles. Ces évolutions exigent un renforcement et une extension des assurances sociales. Outre l'introduction d'une assurance obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie – la lacune la plus importante du système de sécurité sociale –, il faut pour cela une lutte efficace et durable contre la pauvreté. Cela permettrait notamment de garantir que le fait de fonder une famille ne constitue plus un risque de pauvreté.

« Pour un système de sécurité sociale viable et des rentes dignes à la retraite »

L'importance de la protection sociale des travailleurs et travailleuses dans les assurances sociales s'est aussi accrue car le licenciement des travailleurs âgés est devenu la norme, que l'embauche des moins performants est exclue pour de nombreux employeurs et que l'emploi à vie appartient au passé. Les partenaires sociaux et les assurances sociales doivent donc renforcer leur action préventive à différents niveaux afin d'éviter que les travailleurs et travailleuses n'aient à recourir aux prestations des assurances sociales. Pour cela, il faut de nouveaux instruments dans le domaine de la protection de la santé, de la formation et de l'intégration, avec pour objectif que tous les travailleurs et travailleuses puissent s'assumer à long terme et que les employeurs ne soient pas déchargés de leur responsabilité.

La prévoyance vieillesse doit permettre à tous les travailleurs et travailleuses de vivre dignement à la fin de leur vie active. La pression sur l'âge de la retraite et la baisse des rentes dans la prévoyance professionnelle le remettent de plus en plus en question. Il faut donc impérativement empêcher les augmentations de l'âge de la retraite et les diminutions des rentes. En revanche, il faut encourager les modèles de retraite anticipée flexibles. Cela permet de tenir compte des différentes charges de travail et réalités de vie. L'AVS, financée de manière solidaire et redistribuant les revenus des travailleurs et travailleuses à hauts revenus vers ceux et celles à bas et moyens revenus, doit être renforcée et développée de manière ciblée. La prévoyance professionnelle doit compléter les rentes AVS pour maintenir le niveau de vie à l'âge de la retraite. Ainsi, les travailleurs et travailleuses doivent également pouvoir profiter des rendements financiers des obligations et des actions. Mais il faut impérativement aménager la prévoyance professionnelle de manière plus équitable. Il faut notamment éviter que l'industrie financière ne siphonne les ressources financières de la prévoyance professionnelle et que les rentes des assuré·e·s ne diminuent. Il faut réduire ou même supprimer les frais élevés de gestion de la fortune, les primes des intermédiaires et les bénéfices des assureurs-vie.

Ainsi, il sera également plus facile d'atteindre les objectifs garantis par la Constitution en matière de prévoyance vieillesse : les rentes de l'AVS et de la prévoyance professionnelle doivent permettre à tous les travailleurs et travailleuses de conserver leur niveau de vie après leur vie active.

D.1 Empêcher des augmentations de l'âge de la retraite, permettre des modèles de retraite anticipée flexibles

La prévoyance vieillesse a pour mission de permettre à tous les travailleurs et travailleuses de vivre dignement leur vieillesse. Pour nombre d'entre-eux, la charge de travail physique et psychique élevée fait qu'ils et elles ne peuvent pas travailler au-delà de l'âge de 65 ans. C'est ce que montre, par exemple, le nombre d'années de vie en bonne santé attendu, qui varie considérablement d'une profession à l'autre. Une aide-soignante vit en bonne santé jusqu'à 72 ans après son départ à la retraite, un menuisier jusqu'à 76 ans et une professeure jusqu'à 81 ans. Avec l'âge de la retraite uniforme actuel, l'aide-soignante a donc encore 7 années de vie en bonne santé devant elle, le menuisier 11 et la professeure 16. Une augmentation de l'âge de la retraite ne ferait qu'accentuer cette injustice au lieu de la réduire. L'objectif doit être que tous les travailleurs et travailleuses aient la possibilité de vivre des années de retraite en bonne santé. Ce progrès social ne doit pas être remis en question, mais doit être poursuivi.

Travail.Suisse revendique :

- Ne pas relever l'âge de la retraite au-delà de 65 ans.
- Encourager des modèles de retraite anticipée flexibles pour les travailleurs et travailleuses ayant des charges de travail physiques et psychiques par le biais des assurances sociales et dans le cadre du partenariat social.

D.2 Garantie de rentes de vieillesse assurant le niveau de vie

Le niveau des rentes de vieillesse est déterminant pour que les retraité·e·s puissent conserver leur niveau de vie. Cet objectif est de plus en plus remis en question en raison de la longue phase de taux d'intérêt bas, de l'inflation nettement plus élevée et de l'arrivée d'une génération de retraité·e·s plus nombreuse. Pour de nombreux assuré·e·s, le taux de remplacement de l'AVS et de la prévoyance professionnelle est tombé nettement en dessous de la valeur cible de 60 % du dernier revenu fixée par la Constitution. Il faut donc des réformes de la vieillesse qui assurent les objectifs garantis par la Constitution tout en limitant les coûts pour les assuré·e·s actifs.

Travail.Suisse revendique :

- Augmenter les rentes AVS de manière à assurer durablement le mandat constitutionnel de garantie des besoins vitaux pour tous les retraités et retraitées.
- Permettre avec les rentes de la prévoyance professionnelle et de l'AVS, de maintenir le niveau de vie. Les réformes de la LPP ne doivent pas conduire à des réductions de rentes, mais doivent respecter ce principe.
- Coordonner les rentes de l'AVS et de la prévoyance professionnelle de manière judicieuse. Une réduction des prestations LPP nécessite donc une extension des prestations de l'AVS.
- Mieux protéger à la retraite les personnes travaillant à temps partiel, les travailleurs et travailleuses à bas revenus et les personnes exerçant plusieurs activités. Si cette meilleure couverture est assurée par la prévoyance professionnelle, les coûts doivent être supportables pour les assuré·e·s.

-
- Obtenir pour les travailleurs et travailleuses à bas et moyens revenus qui n'ont pas de lacunes de cotisation une rente AVS maximale.
 - Protéger de l'inflation les rentes de la prévoyance professionnelle. Pour ce faire, il faut établir un mécanisme central via le fonds de garantie.
 - Les accidents et la maladie ne doivent pas entraîner de lacunes d'assurance dans la prévoyance vieillesse. Les indemnités journalières doivent être assujetties à l'AVS.
 - En cas de retraite anticipée, les prestations de libre passage issues de la LPP ne doivent pas être utilisées pour le rachat ou le remboursement de l'aide sociale, mais doivent être affectées à la prévoyance vieillesse.

D.3 Assurer durablement le financement des assurances sociales

La confiance est l'un des biens les plus précieux des assurances sociales. Les assurés doivent pouvoir compter sur le fait que leurs cotisations donneront lieu à des prestations d'assurance, même de nombreuses années plus tard, et qu'ils bénéficieront donc à l'avenir de contreparties correspondantes. Pour cela, toutes les assurances sociales doivent être financées à long terme et de manière durable. C'est la seule façon de garantir qu'il existe une confiance suffisante dans les assurances sociales et que les assuré-e-s reçoivent et recevront des prestations suffisantes, quel que soit leur âge.

Outre les contributions établies par le biais des cotisations salariales, de la TVA et des ressources générales de la Confédération, il convient à cet effet de recourir à des sources de revenus supplémentaires qui ne pèsent pas sur les travailleurs et travailleuses actifs. Il faut en outre maintenir les frais administratifs à un faible niveau et il convient d'éviter les fuites de fonds vers des tiers. Travail.Suisse revendique :

- Assurer le financement de l'AVS à long terme. Dans ce but, il faut envisager, outre les cotisations salariales, les contributions fédérales et la TVA, d'autres sources de revenus qui ne pèsent pas sur les assuré-e-s actifs. Il s'agit des revenus du patrimoine de la Banque nationale, de l'imposition des transactions financières ou d'un impôt sur les successions.
- Réduire les frais administratifs dans la prévoyance professionnelle. Une réduction des frais de gestion de la fortune, des frais d'intermédiation pour le courtage et des bénéfices des assureurs-vie est nécessaire à cet effet.

D.4 Protection à long terme des travailleurs et travailleuses contre les risques sociaux

Il faut améliorer la protection des travailleurs et travailleuses en cas de perte de gain suite au chômage, à une maladie, à un accident ou à une invalidité et renforcer la prévention. L'activité professionnelle est aujourd'hui en forte baisse avec l'âge. Alors que 86 % des travailleuses et travailleurs âgés de 40 à 54 ans ayant terminé un apprentissage exercent encore une activité professionnelle, ils ne sont plus que 71 % parmi les 55-64 ans. Ce fort recul est principalement dû à un manque de considération des employeurs pour la santé au travail, ainsi qu'à l'exclusion involontaire de l'activité professionnelle à un âge avancé. Les mesures préventives doivent donc promouvoir la protection de la santé, mais aussi intervenir au niveau de la formation et formation continue des

travailleurs et travailleuses qui doivent permettre à tous les travailleurs et travailleuses de maîtriser les changements technologiques. Si un retour à la vie active n'est pas possible, il faut une protection étendue qui garantisse un revenu digne à tous les actifs.

Travail.Suisse revendique :

- Développer les prestations transitoires pour les travailleuses et travailleurs âgés de manière à ce que lorsqu'ils sont au chômage en ayant des revenus faibles ou moyens, ils puissent effectivement bénéficier de ces prestations.
- Encourager l'intégration des personnes handicapées dans leur entreprise par les employeurs. Les conventions collectives de travail doivent notamment contenir des dispositions à ce sujet.
- Financer par le service public de l'emploi des reconversions si celles-ci sont nécessaires à une intégration durable sur le marché du travail.
- Garantir l'accès aux prestations de l'assurance-invalidité aussi pour les travailleurs et travailleuses à bas revenus. Un revenu de base conditionnel doit être examiné pour les assurés invalides n'ayant pas droit à une rente AI.
- Rendre obligatoire l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie pour toutes les entreprises, organisée par les partenaires sociaux et financée de manière solidaire. Il faut créer des incitations ciblées pour les employeurs afin de préserver et de protéger la santé des travailleuses et travailleurs. Il doit être possible de faire valoir les droits de recours de l'assurance contre les employeurs fautifs.
- Les personnes qui ont droit à des prestations sociales doivent pouvoir les percevoir. Les autorités ont le devoir d'informer sur le droit aux prestations sociales. Cela vaut en particulier pour la réduction des primes, où l'information est traitée de manière très différente par les cantons, mais aussi pour les prestations complémentaires, l'aide sociale et d'autres prestations.
- La révision du calcul des rentes AI doit tenir compte des revenus réellement possibles.

D.5 Lutte active contre la pauvreté par la Confédération

En Suisse, 9 % de la population est pauvre, dont 4 % de la population active. 16 % supplémentaires de la population sont menacés de pauvreté, dont 8 % d'actifs. Les familles en situation professionnelle précaire sont particulièrement menacées. La Suisse a donc besoin d'une lutte active contre la pauvreté, qui se situe en amont de l'aide sociale. Cette lutte active contre la pauvreté doit permettre d'éviter que les familles avec enfants en particulier ne tombent dans la pauvreté et la précarité. Pour cela, il faut que la Confédération mette en place une politique de lutte contre la pauvreté coordonnée au niveau national.

Travail.Suisse revendique :

- Augmenter les allocations familiales dans toute la Suisse afin de compenser les coûts directs et indirects de la fondation d'une famille.
- Accorder un droit à des prestations complémentaires pour les familles touchées par la pauvreté et exerçant une activité professionnelle.

-
- Faire en sorte que la lutte contre la pauvreté devienne une tâche permanente de la Confédération.
 - Ne pas remettre en question la sécurité existentielle d'une personne en raison de son statut de séjour. Toute personne qui travaille ou a travaillé en Suisse doit être protégée par l'aide sociale sans avoir à craindre pour son droit de séjour.

E Politique financière et fiscale

« Pour une politique financière et fiscale au service de la collectivité »

Les finances publiques de la Suisse restent saines avec une quote-part de l'Etat et un endettement bas, malgré les dépenses extraordinaires liées à la crise du coronavirus. Néanmoins, elles sont soumises à une pression constante de la part de différents acteurs politiques, qui veulent limiter la marge de manœuvre financière de la Confédération au détriment des travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse défend la valeur du travail. Pour que cette valeur soit reconnue, l'imposition des revenus provenant des transactions financières, de la fortune et des héritages est essentielle. La progression des revenus du capital au détriment du travail menace la cohésion sociale avec l'augmentation des inégalités.

« Pour une politique financière et fiscale au service de la collectivité »

La capacité concurrentielle de la Suisse et la qualité de vie de tous et toutes sont mises en danger si l'on n'augmente pas nettement les dépenses et les investissements publics, notamment dans la formation et la recherche, le développement des infrastructures, en particulier celles de service public comme l'offre d'accueil extra-familial et la transition énergétique. Au lieu de réduire les impôts des grandes entreprises et des contribuables aisés, il faut investir dans ces domaines. C'est la seule façon de préserver la prospérité de la Suisse à long terme. Les risques parfois inconsidérés du secteur financier ne doivent en aucun cas avoir des conséquences néfastes pour l'économie réelle mais aussi les contribuables.

E.1 Une politique financière et fiscale plus juste

Travail.Suisse revendique une politique financière moins rigide (avec l'assouplissement des conditions du frein à l'endettement) et fiscale plus redistributive qui ne favorise pas les revenus élevés et les grandes entreprises. En raison de l'évolution démographique, de la nécessité de développer les infrastructures, de garantir la formation et de ne plus utiliser d'énergies fossiles, la Suisse se trouve au-devant de dépenses et d'investissements considérables. La politique fiscale doit être revue pour dégager les ressources nécessaires et empêcher un accroissement des inégalités entre les hauts et bas revenus. Au niveau international, la politique fiscale doit viser la suppression de toutes formes d'optimisation fiscale, qui réduisent injustement les ressources fiscales de nombreux pays et les privent de moyens en particulier pour la politique sociale et la politique de l'emploi.

Travail.Suisse revendique :

- Utiliser les excédents budgétaires pour des investissements en faveur du bien commun et de la prospérité à long terme, et non pour réduire la dette.
- Privilégier, en cas de déficits budgétaires importants, des recettes supplémentaires (p. ex. taxe sur les transactions financières, imposition des gains en capital, imposition fédérale des successions) et renoncer à de nouveaux programmes d'économies.
- Empêcher de nouveaux privilèges pour la place économique et financière suisse comme la suppression des droits de timbre ou de l'impôt anticipé.
- Passer à l'imposition individuelle pour respecter le principe constitutionnel de l'égalité. Pour garantir la neutralité fiscale, il faut adapter les barèmes d'imposition.

-
- Utiliser les recettes fiscales supplémentaires de la réforme de l'imposition de l'OCDE non pas pour renforcer l'attractivité fiscale de la Suisse mais pour des mesures qui bénéficient conjointement aux entreprises et aux salarié·e·s (formation, renforcement de l'accueil extra-familial etc.).
 - Minimiser les risques que font peser les banques systémiques sur l'économie réelle par une modification de la loi sur les banques.

F Service public

« Pour un service public fort et accessible à tous et toutes »

Un service public fort est indispensable pour le développement social, économique et durable sur l'ensemble du territoire. La crise du coronavirus et les risques de pénurie énergétique sont venus rappeler ce qui semble être une évidence : le service public ne fonctionne pas comme par magie, il a besoin de ressources importantes et régulières. Ainsi sans suffisamment de personnel qualifié et de bonnes infrastructures hospitalières, la période de pandémie aurait tourné au cauchemar. La qualité du service public reste bonne en Suisse pour le moment. Mais la vigilance est toujours de mise car différentes forces politiques remettent en question sa mission de base et visent son démantèlement par la privatisation.

« Pour un service public fort et accessible à tous et toutes »

De nouveaux besoins dus à l'évolution démographique et aux changements sociétaux renforcent l'importance du service public, notamment pour la prise en charge des enfants, des personnes âgées et des personnes handicapées. On constate enfin une évolution dans l'octroi des prestations, de plus en plus obtenues exclusivement par voie numérique, ce qui pose la question de leur accès à certains groupes de la population.

F.1 Renforcement du service public

Un service public fort et moderne, assurant des prestations de qualité à l'ensemble de la population et à l'économie est indispensable pour garantir la qualité de vie et la cohésion nationale. Les entreprises publiques actives au niveau national doivent prévoir une représentation équilibrée des minorités linguistiques de leur personnel, en particulier au niveau des cadres. Le service public crée les conditions pour une société consensuelle et une économie prospère ; il doit être accessible sur tout le territoire à toute la population à un coût abordable. Les infrastructures doivent rester en mains publiques qui doivent rendre les conditions de travail et salariales attractives. On réduit ainsi les risques de dumping salarial par des concurrents non soumis à une CCT. Toutes nouvelles privatisations doivent être stoppées et l'accès physique aux prestations doit être maintenu et pas remplacé par un accès uniquement numérique.

Travail.Suisse revendique :

- Maintenir les infrastructures de service public en mains publiques pour garantir leur entretien, leur renouvellement, leur développement et leur sécurité. Il faut exclure toute privatisation des services publics.
- Conclure obligatoirement des conventions collectives de travail (CCT) dans les secteurs du service public non fournis par l'Etat (économie électrique, domaine hospitalier, certains domaines du transport, etc.) et dans toutes les entreprises contrôlées par la Confédération et les cantons.
- Garantir l'accès aux prestations des services publics pas exclusivement de manière numérique car il n'est pas accessible à certains usagers (personnes handicapées, très âgées, peu formées etc.).

G Climat et énergie

« Pour une politique écologique et climatique sociale »

Ces dernières années, la politique écologique, et en particulier climatique et énergétique, figurent en tête des préoccupations de la population. Les dérèglements climatiques et les pics de chaleur deviennent plus fréquents. La jeunesse manifeste pour le climat et la notion d'urgence climatique s'impose. Parallèlement, on n'a pas pris suffisamment conscience des conséquences de la destruction de l'environnement et des dérèglements climatiques sur la répartition des revenus mais aussi sur l'emploi et la formation.

« Pour une
politique
écologique et
climatique
sociale »

Le réchauffement climatique menace certaines branches et en favorise d'autres. D'où la nécessité d'adapter les compétences dans certaines branches qui manquent de personnel qualifié (comme celle de l'installation de panneaux solaires) ou de prévoir des reconversions là où des emplois disparaissent. Le rejet de la révision de la loi sur le CO2 par le peuple en juin 2021 montre qu'il sera difficile d'atteindre les objectifs écologiques et climatiques si l'on ne prend pas mieux en considération les effets sociaux. Autrement dit, il faut soutenir les bas et moyens revenus – qui n'ont presque pas de marge de manœuvre pour modifier leur comportement écologique – pour que les coûts du réchauffement climatique soient supportables pour eux. Les revenus élevés qui consomment plus de ressources doivent, eux, être davantage mis à contribution.

G.1 Un marché du travail écologique et social

Travail.Suisse encourage une stratégie climatique et d'utilisation des ressources qui tienne davantage compte de la dimension sociale. La politique climatique doit intégrer le concept de transition juste qui figure dans l'Accord de Paris sur le climat et des Directives de l'OIT. La poursuite de l'écologisation de l'économie, avec notamment le développement de l'économie circulaire, la réduction massive des émissions de gaz à effet de serre et la sécurité de l'approvisionnement énergétique sont les principaux buts à atteindre.

Travail.Suisse revendique :

- Réduire les émissions de gaz à effet de serre à zéro net le plus vite possible mais au plus tard en 2050 afin de maximiser les effets pour le climat, l'innovation et les emplois en Suisse. La réduction déjà prévue par la loi sur le CO2 de 50 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 doit se faire essentiellement en Suisse et limiter plus strictement les possibilités de réductions faites à l'étranger. La sécurité de l'approvisionnement énergétique et l'indépendance énergétique doivent être garantis essentiellement par la production d'énergies renouvelables indigènes.
- Garantir une transition juste pour que le réchauffement climatique ne pénalise pas les bas et moyens revenus. Il faut une offensive de formation continue pour les salarié·e·s afin qu'ils puissent adapter leurs compétences et, le cas échéant, effectuer des reconversions professionnelles.
- Soutenir, d'un côté, les bas revenus par des aides directes, tant que la hausse des prix de l'énergie les frappe de manière peu supportable et disproportionnée et, d'un autre côté, taxer ou taxer davantage les utilisations très polluantes des revenus élevés comme les vols d'affaire et les gros SUV.

-
- Développer l'économie circulaire qui crée des emplois dans l'écoconception, la réutilisation et la réparation et permet la réinsertion sur le marché du travail de personnes marginalisées.
 - Prendre de nouvelles mesures de protection sur les lieux de travail pour l'adaptation des conditions de travail au réchauffement climatique
 - Développer les capacités de production d'électricité renouvelable en Suisse, en particulier en hiver pour garantir la sécurité de l'approvisionnement.
 - Renforcer la régulation du marché de l'électricité pour que les prix de l'électricité reflètent plus les coûts de production et renoncer à une libéralisation complète du marché de l'électricité, sans de très strictes conditions.

H International

« Un engagement international dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses »

La Suisse se situe au cœur de l'Europe et notre prospérité dépend fortement de l'UE car elle reste de loin notre principal partenaire commercial. Cela montre l'importance d'avoir des relations bien réglées avec l'UE pour garantir un accès non discriminatoire au marché de l'UE et pour le maintien et la création d'emplois en Suisse. L'épidémie de coronavirus, l'invasion de l'Ukraine par la Russie et la montée en puissance de la Chine mettent en évidence la fragilité de la mondialisation avec des ruptures des chaînes d'approvisionnement, la volatilité des prix des matières premières et des risques de dépendance politico-économique. Face à cette évolution, pleine d'incertitudes, le fait d'avoir des relations stables et solides avec l'UE est d'autant plus important.

« Un engagement international dans l'intérêt des travailleurs et travailleuses »

Une conscientisation de la population en Suisse pour un monde plus juste et plus durable se développe. En témoignent les résultats très serrés en votation en novembre 2020 sur l'initiative pour des multinationales responsables et, en mars 2021, sur un accord de libre-échange (partenariat économique avec l'Indonésie). Pour tenir compte de cette évolution, des pas timides sont faits pour renforcer la durabilité de la politique extérieure. Mais ils sont trop timides et la Suisse est toujours à la traîne par rapport à l'UE ou d'autres pays car elle continue à trop faire primer les intérêts économiques sur les droits humains, du travail et la durabilité. Notre prospérité dépend d'un monde stable et durable. C'est pourquoi l'engagement international de la Suisse doit être dicté par la solidarité mais aussi parce que nous y avons clairement intérêt.

H.1 Une Suisse bien intégrée en Europe et un monde plus durable

La défense des intérêts économiques de la Suisse doit dépendre plus étroitement de principes éthiques en matière de droits du travail, de protection de l'environnement et de réduction des inégalités. La tradition humanitaire de notre pays et la promotion de la paix doivent continuer à être promues activement. En Europe, la Suisse ne doit plus chercher à obtenir les avantages économiques sans accepter les progrès sociaux. Le fait que notre pays n'ait toujours pas ratifié la Charte sociale du Conseil de l'Europe ou qu'il ne reprend jamais de manière autonome les standards sociaux de l'UE, alors qu'il le fait pour bien d'autres domaines, l'illustre bien.

Travail.Suisse revendique :

- Régler de manière bien ordonnée les relations avec l'UE par le biais d'une solution institutionnelle qui garantisse les droits des travailleurs et travailleuses et renforce les mesures d'accompagnement.
- Le service public doit être protégé dans les relations avec l'UE et les aides d'Etat qui lui sont essentielles doivent être maintenues.
- Ratifier la Charte sociale européenne révisée (CSE) en tant qu'un des derniers pays d'Europe. La CSE garantit les droits économiques, sociaux et culturels. Ils ne doivent pas avoir moins de valeur que les droits civils et politiques.
- Protéger dans les faits les droits fondamentaux des salarié-e-s (conventions de l'ONU, de l'OIT, CEDH etc.) contre l'arbitraire et les rapports de force économique.

-
- Pouvoir interdire certains investissements stratégiques de pays tiers et/ou d'acteurs étrangers privés s'ils menacent l'indépendance politique et économique et le savoir-faire de notre pays.
 - Inscrire, comme le prévoit l'UE, dans le chapitre sur le commerce et le développement durable des accords de libre-échange de la Suisse un mécanisme de règlement des différends, des sanctions pouvant être prises en dernier recours.
 - S'engager pour les objectifs de développement durable (ODD) de l'ONU, en particulier ceux qui concernent la formation, l'égalité entre les sexes, l'énergie, le climat et l'emploi.
 - Augmenter l'aide au développement à 0.7% du PIB et soutenir les programmes de coopération au développement de Brücke & Le Pont.
 - Instaurer une loi efficace sur la responsabilité en matière de droits humains et d'environnement des entreprises multinationales en Suisse, en tenant compte de l'évolution dans l'UE.