

# Rapport d'activité 2018-21

Union syndicale suisse

Mai 2022





© USS 2022

## Sommaire

1	Introduction .....	6
2	Marché du travail, revenus et politique conjoncturelle .....	9
	Salaires et emploi assurés pendant la crise du coronavirus .....	9
	Attaques stoppées contre la libre circulation des personnes .....	10
	Une victoire importante contre l'initiative de limitation .....	10
	Salaires : négociations difficiles, mais les salaires minimums progressent .....	11
	Politique fiscale et de répartition : un « non » qui fait date et un projet offensif .....	12
	Le franc trop fort et la politique monétaire pèsent sur les exportations et le tourisme ...	13
	Protection des salarié-e-s en fin de carrière : des avancées réjouissantes .....	13
	Politique financière : les cantons font des excédents malgré la crise du Covid .....	14
3	Temps de travail, droit du travail, protection de la santé .....	17
	Covid et protection de la santé : une victoire pour les salarié-e-s vulnérables .....	17
	Toujours plus de pression sur les temps de travail et de repos .....	17
	Ouverture des magasins : de nouvelles libéralisations repoussées .....	18
	Une attention particulière à la numérisation .....	18
	Droits syndicaux et OIT : une médiation pour la protection contre le licenciement .....	19
	Travail de plateforme : priorité à la protection des employé-e-s .....	19
4	Sécurité sociale .....	23
	L'USS joue un rôle central dans la prévoyance vieillesse (AVS & LPP) .....	23
	Des succès : réforme des PC et maintien dans la caisse de pensions dès 58 ans ...	24
	Des améliorations dans l'AI et les prestations complémentaires .....	25
	La rente-pont pour prévenir le passage à l'aide sociale pour les salarié-e-s en fin de carrière .....	25
	Le financement antisocial du système de santé doit être corrigé .....	26
5	Égalité entre femmes et hommes .....	29
	Plus d'un demi-million de personnes à la Grève des femmes* .....	29
	Le coronavirus renforce les revendications en faveur d'une meilleure prise en charge de tiers et de la conciliation famille-travail .....	30
	Malgré la révision de la loi sur l'égalité, beaucoup reste encore à faire au chapitre de l'égalité salariale .....	30
	Congrès des femmes : impulsion féministe pour le travail syndical .....	31
6	Service public .....	33
	Pendant la crise, le service public a fait ses preuves .....	33
	Nouvelle façon de penser et progrès importants « grâce » à la crise du coronavirus	33
	L'offensive de libéralisation se poursuit avec des vieilles recettes .....	34
	La numérisation et la protection du climat requièrent un renforcement du service public .....	34
	La pression exercée sur les conditions de travail à l'origine de grèves et de mobilisations ..	35
7	Formation .....	37
	La formation professionnelle s'est avérée résistante à la pandémie .....	37
	Succès dans le renforcement et le financement de la formation initiale et continue ...	38
	Droits des apprenti-e-s : une nouvelle offre .....	38

8	Migration .....	41
	La lutte pour la démocratie des « quatre quarts » .....	41
	Conférences de la migration de 2019 et 2021 : libre circulation des personnes et participation .....	42
9	International .....	45
	La participation active à la CSI s'avère positive .....	45
	Soutien précieux de la CES concernant les mesures d'accompagnement .....	45
	Pays hôte de l'OIT, la Suisse doit progresser sur la protection contre le licenciement .....	46
	Grâce à l'USS, des améliorations en matière de libre-échange au sein du comité consultatif de l'AELE .....	46
10	Annexes et documentation .....	49
	Tableau 1 : Chômage .....	49
	Tableau 2 : Conflits collectifs de travail 2013-2016 .....	49
	Tableau 3 : Membres .....	49
	Liste 1 : Représentation de l'USS dans des commissions, fondations et autres organisations .....	50
	Commissions fédérales permanentes .....	50
	Autres commissions, fondations, organisations .....	50
	Liste 2 : Commissions de l'USS et groupes de coordination .....	51
	Liste 3 : Colloques et autres événements .....	51
	Communication .....	52
	Congrès de l'USS 2018 .....	55
	Assemblées des délégué-e-s 2018-2021 .....	55
	Unions syndicales cantonales .....	56
	Tableau 4 : Comité présidentiel .....	56
	Tableau 5 : Comité .....	59
	Tableau 6 : Secrétariat .....	60
	Tableau 7 : Votations populaires fédérales 2018-2021 .....	62

# 1

## Introduction

La pandémie de coronavirus a certainement été l'événement le plus marquant de ces quatre dernières années. La crise majeure qu'elle a déclenchée a mis en péril les salaires, les emplois et la santé de la population. L'USS a exigé de la Confédération des garanties salariales pour que les salaires et les emplois soient assurés. Elle a aussi demandé avec insistance que soient mises en place des mesures de protection de la santé sur les lieux de travail. Ainsi, les garanties fournies par le chômage partiel et les APG se sont avérées très efficaces, de concert avec les autres mesures de stabilisation. Dès la fin de la crise, le marché de l'emploi avait retrouvé des couleurs, à tel point que les employeurs ont commencé à se plaindre de la pénurie de main d'œuvre. La protection de la santé a certes pu être améliorée, mais elle ne s'est pas développée autant qu'il l'aurait fallu. Cette crise a mis très clairement en évidence à quel point un État social fort est important, tout comme un partenariat social avec des employeurs qui sont prêts à trouver des solutions aux problèmes des salarié-e-s.

Avant cette crise, une percée importante a été réalisée en matière de politique sociale pour les travailleuses et travailleurs en fin de carrière. Après avoir longtemps nié le problème, le Conseil fédéral et le patronat ont quelque peu changé leur fusil d'épaule avant la votation sur l'initiative de limitation. L'USS a enfin pu faire passer son projet de longue date d'une rente-pont pour les chômeuses et chômeurs âgés. Elle améliore quelque peu la situation de ces personnes lorsqu'elles arrivent en fin de droit. Pour la première fois depuis l'assurance maternité, une lacune a pu être comblée dans l'État social suisse.

L'apothéose en termes de mobilisation a certainement été la Grève des femmes\* du 14 juin 2019, lancée au départ par les syndicats. Plus de 500 000 femmes et hommes sont descendus dans la rue, envoyant ainsi un signal extrêmement clair : les désavantages que vivent les femmes doivent disparaître au plus vite. Cette mobilisation a aussi attiré l'attention sur la question des salaires et des retraites. En ce qui concerne l'élimination de la discrimination salariale, nous n'avons pu faire aboutir qu'une partie de nos revendications. Mais concrètement, les entreprises sont aujourd'hui obligées de procéder à des analyses de salaires et de corriger les discriminations envers les femmes. La discrimination salariale a diminué. Quant aux retraites, nous avons réussi à bien démontrer le déficit de rente des femmes. Aujourd'hui, tout le monde s'accorde sur le fait que la situation des femmes à la retraite n'est pas correcte. Notre travail d'explication fournit aussi une base pour le combat contre la hausse de l'âge de la retraite pour les femmes (AVS21). Il permet aussi de démontrer que ce n'est qu'avec une 13<sup>e</sup> rente AVS que nous pourrions nous attaquer de façon efficace aux problèmes des retraites.

Nous avons dû nous battre dans un contexte difficile en matière de prévoyance professionnelle. La bonne nouvelle, c'est que l'USS a réussi à imposer une composante de répartition financée solidairement lors des négociations avec les employeurs sur la réforme de la LPP, ce qui améliorerait en particulier la situation des femmes. Ce compromis s'est toutefois heurté à une forte résistance au Parlement. Dans les caisses de pensions, l'objectif principal a été le maintien des rentes en dépit des taux négatifs.

De nombreux dossiers ont fait l'objet de combats défensifs. Il se sont soldés par des réussites dans la majorité des cas. À commencer par la défense des mesures d'accompagnement et de la libre circulation des personnes lors des débats sur l'accord-cadre avec l'Union européenne (UE) et de la votation sur l'initiative de limitation de l'UDC. Sur le dossier du temps de travail et de repos, les employeurs se cassent les dents depuis des années. Même au Parlement, ils ne sont pas parvenus à réunir des majorités malgré d'innombrables tentatives. Quant aux détériorations au niveau cantonal, comme les horaires d'ouverture des magasins par exemple, nous les avons combattues avec succès par voie de référendum. Et dans la politique fiscale, les projets du patronat et des partis de droite et du centre visant de nouveaux privilèges pour les riches et les entreprises ont échoué en votation populaire : d'abord la hausse des déductions pour enfants, puis la suppression du droit de timbre. D'autre part, seules des petites avancées ont pu être obtenues dans les cantons concernant la hausse des subsides pour les primes-maladie.

Il faut que les choses changent au niveau des salaires, car les écarts se sont à nouveau creusés ces dernières années. Les salaires bas et moyens n'ont que faiblement augmenté alors que les hauts revenus ont recommencé à se verser des rémunérations nettement plus élevées. Avec la reprise de l'inflation, les syndicats vont redoubler d'effort dans la politique des salaires et du pouvoir d'achat. Pour que les salaires des gens à revenus normaux repartent à la hausse et pour qu'il y ait à nouveau des augmentations générales des salaires. Du côté de l'évolution des effectifs, le renversement de tendance ne s'est pas encore produit.



Pierre-Yves  
Maillard



# 2

## Marché du travail, revenus et politique conjoncturelle

La crise du coronavirus a évidemment constitué l'événement le plus marquant en matière de politique conjoncturelle et du marché du travail. Grâce aux garanties de salaires demandées par l'USS, des emplois et des salaires ont pu être maintenus. Dans la politique de revenu, nous pouvons nous réjouir des succès des référendums ayant trait à la politique fiscale. En matière de politique salariale, l'orientation était plutôt défensive. Du côté de la libre-circulation des personnes, l'USS s'est engagée avec succès pour le Non à l'initiative de limitation, et les nombreuses attaques contre la protection des salaires ont pu être stoppées.

### Salaires et emploi assurés pendant la crise du coronavirus

Au printemps 2020, la pandémie de coronavirus a atteint la Suisse. Afin d'éviter des décès et une surcharge des hôpitaux, les autorités ont fermé – pour la première fois depuis plus de 100 ans – une partie de l'économie. L'USS a exigé et obtenu que la Confédération mette en place des garanties salariales à grande échelle afin d'éviter que les fermetures, conjuguées à l'effondrement conjoncturel international, n'entraînent un chômage de masse et des pertes de revenus catastrophiques. L'USS a également exigé une amélioration substantielle de la protection de la santé sur les lieux de travail et a imposé une protection particulière des personnes dites vulnérables. En avril 2020, près d'1,4 million de personnes étaient au chômage partiel, avec des prestations spécifiques mises en place sur la base des propositions de l'USS. C'est 15 fois plus que lors de la crise financière de 2008. À cela il faut ajouter les près de 500 000 personnes qui ont bénéficié des nouvelles APG-Covid. Ces « garanties salariales » ont permis d'éviter une catastrophe sociale de se produire, en dépit d'un effondrement spectaculaire du produit intérieur brut.

Concrètement, on a vu pour la première fois dans l'histoire le chômage partiel être étendu aux relations de travail atypiques (travail sur appel, contrats à l'heure, emplois à durée déterminée) par le biais d'une procédure simplifiée. Plus extraordinaire encore : l'indemnisation de 100 % du salaire pour les plus bas revenus au chômage partiel, une mesure décidée fin 2020 au Parlement après des mois de pressions de la part des syndicats. La crise du Covid montre on ne peut plus clairement l'importance d'un État social bien développé, d'un système de santé solide et d'une protection efficace de la santé sur le lieu de travail.

## **Attaques stoppées contre la libre circulation des personnes**

Les syndicats se sont battus pendant plus de 20 ans pour une ouverture sociale de la Suisse. Il n'est pas exagéré de dire que c'est seulement grâce à eux que nous avons des accords bilatéraux et la libre circulation des personnes associés à des mesures d'accompagnement efficaces pour protéger les salaires. De plus, ce modèle a permis de faire en sorte que le statut indigne de saisonnier, la politique d'admission des ressortissant-e-s de l'UE par la police des étrangers et l'absence de protection contre l'exploitation et la pression salariale appartiennent au passé.

Mais les quatre dernières années montrent aussi que ce modèle réussi d'ouverture sociale est sans cesse attaqué et doit constamment être défendu. En 2018, les mesures d'accompagnement étaient la cible principale des attaques. La droite nationaliste s'en est prise directement aux mesures d'accompagnement et aux CCT en essayant – sans succès – de les discréditer en les faisant passer pour des freins à l'emploi et une machine à financer les syndicats.

Les milieux économiques libéraux ont opté pour une approche indirecte et plus déguisée. Ils étaient prêts, dans les négociations avec la Commission européenne sur l'accord-cadre, à subordonner les mesures d'accompagnement à la libéralisation du marché intérieur, notamment en sacrifiant une partie de ces mesures, comme par exemple la caution. Ils ne voyaient pas d'inconvénient non plus à subordonner fondamentalement le niveau des contrôles et la protection des salaires à l'accès au marché pour les entreprises étrangères. Avec l'accord-cadre, la Suisse aurait dû constamment justifier les mesures d'accompagnement et démontrer qu'elles n'entraient pas la libre prestation des services. De plus, la protection des salaires par le biais des commissions paritaires, unique en Europe, aurait été fondamentalement menacée. L'USS s'est battue avec succès contre ces attaques en s'opposant clairement à un accord-cadre qui mettrait en danger la protection des salaires. Parallèlement, l'USS a toujours signalé qu'elle était favorable à une amélioration des droits de séjour dans le cadre d'une reprise partielle de la directive sur la citoyenneté l'Union. En mai 2021, le Conseil fédéral s'est finalement rendu compte qu'une ouverture de la politique européenne sous la forme d'une libéralisation économique, mais au détriment de la protection des salaires, n'était pas réaliste en termes de politique intérieure. Il a donc rompu définitivement les négociations sur l'accord-cadre.

En ce qui concerne les travaux d'« après » l'accord-cadre, l'USS a continué à défendre la position selon laquelle l'approfondissement des relations bilatérales avec l'UE ne doit pas servir de prétexte pour démanteler la protection sociale.

## **Une victoire importante contre l'initiative de limitation**

Lancée elle aussi en 2018, l'initiative dite de limitation de l'UDC a constitué une autre attaque contre l'ouverture socialement encadrée de la politique européenne. Le texte exigeait l'abolition de la libre circulation des personnes. Il s'agissait de fait d'une « initiative de mise en œuvre » de la suppression de la libre circulation des personnes, raison pour laquelle les syndicats ont systématiquement parlé d'« initiative de résiliation » dans leur communication. Un « oui » à

l'initiative n'aurait pas seulement signifié la fin de l'accord sur la libre circulation, mais également celle de l'ensemble des Bilatérales I ainsi que la disparition des mesures d'accompagnement destinées à la protection contre la sous-enchère et obtenues de haute lutte en Suisse.

Du point de vue syndical, la votation du 27 septembre 2020 sur cette initiative a donc été une des plus importantes de la période depuis le dernier congrès (« période de congrès »). Prévus à l'origine le 17 mai 2020, elle avait dû être reportée pour cause de pandémie.

L'USS a mené sa propre campagne contre l'initiative, une campagne ambitieuse et de grande envergure. Cette démarche a permis d'établir – pour la première fois dans le débat public – un lien entre les mesures d'accompagnement et une thématique migratoire de l'UDC, et d'attirer l'attention sur les véritables intentions des initié-e-s, à savoir la dérégulation du marché du travail et le démantèlement des acquis syndicaux. Nous avons pu par la même occasion démasquer la posture de refus systématique de l'UDC face à toute solution efficace contre la sous-enchère salariale.

Le résultat clair et la bonne coordination des différentes phases de la campagne ont clairement renforcé la position syndicale dans les débats sur l'accord-cadre avec l'Union européenne. À savoir : contre les attaques de l'UDC, les syndicats aussi défendent une liaison avec l'UE qui bénéficie aux travailleuses et travailleurs dans notre pays. La concordance entre les différents instruments a permis de donner un rythme à la campagne et un certain poids à la position syndicale. L'USS a démontré le sérieux de son engagement dans cette campagne en produisant et distribuant un journal de votation à près de deux millions de ménages. Elle l'a fait en utilisant délibérément un langage très direct pour bien souligner le sens et l'importance des mesures d'accompagnement. Parallèlement, l'USS a mis beaucoup d'énergie pour donner à cette campagne une large audience sur Internet. Il y a eu notamment cette vidéo satirique qui restera dans les annales comme la première séquence virale provenant d'un syndicat en Suisse.

Les citoyen-ne-s ont clairement rejeté l'initiative avec 61,7 % de « non », plongeant ainsi la droite nationaliste dans une crise. Ce résultat sans équivoque contraste avec celui de l'initiative contre l'immigration de masse, qui avait été acceptée à une courte majorité en 2014. Selon l'étude VOTO commandée par la Confédération, 66 % des salarié-e-s ont cette fois-ci rejeté l'initiative. La proportion de « oui » a toutefois été plus importante parmi les revenus les plus bas.

Une analyse menée par le Secrétariat de l'USS indique que la distribution du journal de votation a réduit le soutien à l'initiative d'environ 1,5 point de pourcentage dans les communes où il a été distribué. Deux autres facteurs ont joué un rôle : un taux de mobilisation plus faible de l'électorat UDC et sans parti ainsi qu'une part de voix plus faible en faveur de l'initiative dans les milieux proches du PLR.

## **Salaires : négociations difficiles, mais les salaires minimums progressent**

Dans l'ensemble, l'évolution des salaires au cours des dernières années n'a malheureusement rien de satisfaisant. Les salaires réels ont augmenté d'environ 0,5 % par an. C'est en deçà du gain de productivité qui tourne autour de 1 %. Il y a plusieurs explications à cela : l'inflation

négligence due à une très forte appréciation du franc a mis sens dessus-dessous les modalités des négociations salariales. Car lorsque les prix baissent, le fait de défendre le maintien des salaires face à la volonté de les baisser est déjà, en soi, une forme de hausse réelle. L'alternance des années d'inflation négative et positive a rendu plus difficile une mobilisation classique sur la question salariale. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que la proportion de hausses générales de salaires a diminué. Outre l'inflation négative, la situation des caisses de pensions a également eu un impact négatif sur la progression des salaires. Quelques fédérations ont renoncé à des hausses de salaires lorsque les employeurs ont comblé les lacunes dans les caisses de pensions. Mais il faut relever que certaines branches et entreprises sont parvenues à négocier des hausses réelles substantielles. Le retour de l'inflation depuis fin 2021 est également synonyme d'un nouveau départ en matière de politique salariale. La part d'augmentations générales des salaires devrait par conséquent repartir à la hausse. Les travailleuses et travailleurs ont besoin des syndicats puisqu'ils subiraient des pertes de pouvoir d'achat s'il n'y avait pas de compensation du renchérissement ni de hausses générales des salaires.

Ces dernières années, on a pu observer une certaine dynamique dans les cantons en ce qui concerne le salaire minimum. Ainsi, il faut saluer la victoire en votation populaire à Genève du salaire minimum de 23 francs de l'heure. À Bâle-Ville, la population a approuvé un contre-projet prévoyant un salaire minimum de 21 francs de l'heure. Dans la région zurichoise, des votations sont au programme. Et dans d'autres cantons (Argovie, Bâle-Campagne), des initiatives populaires sont en cours.

### **Politique fiscale et de répartition : un « non » qui fait date et un projet offensif**

Le rejet en février 2017 de la 3<sup>e</sup> réforme de l'imposition des entreprises (RIE III) a constitué une victoire importante du point de vue de la politique de répartition. Mais pas seulement : rétrospectivement, on peut même considérer que cette votation a montré la voie pour l'avenir de la politique fiscale et de répartition. Comme pour d'autres changements de direction, il a toutefois fallu plusieurs années avant que la Berne fédérale admette que les baisses d'impôts unilatérales pour les entreprises et les personnes aisées ne sont tout simplement plus acceptées par la majorité de la population. L'USS a contribué de manière substantielle à ce changement de cap. Depuis plus de dix ans, elle a défini la question de la répartition comme un enjeu clé et a orienté sa politique en conséquence par des revendications, des interventions et des rapports sur la répartition.

La RFFA – projet qui a succédé à la RIE III – portait également la signature de l'USS, qui faisait ainsi partie des vainqueurs de la votation. Grâce à la RFFA, l'AVS a reçu deux milliards de francs supplémentaires. Cela a permis d'alléger la pression sur les prestations de l'AVS, dans un contexte difficile, alors que différents acteurs réclamaient un relèvement de l'âge de la retraite (voir le chapitre sur la prévoyance vieillesse).

Mais par la suite, les partis majoritaires au Parlement ont tiré les mauvaises conclusions de la RIE III. Ils ont d'abord tenté de réduire les impôts des plus hauts revenus en augmentant les déductions pour enfants. Leur défaite contre le comité référendaire – dont faisait partie l'USS – a été cuisante lors de la votation du 27 septembre 2020. Seuls 38,6 % des votant-e-s ont dit oui à cette baisse fiscale. Ils ont ensuite tenté – à nouveau contre l'USS et ses allié-e-s – de

supprimer le droit de timbre d'émission. Ce projet a également échoué en votation populaire, malgré une campagne de plusieurs millions de francs menée par les organisations économiques. Résultat : 37,3 % des citoyen-ne-s seulement ont voté oui. Avec les mêmes partenaires d'alliance à ses côtés, l'USS a également entrepris de combattre par voie de référendum une nouvelle réforme fiscale déséquilibrée : la suppression de l'impôt anticipé sur les obligations. L'objectif est clair : il s'agit à nouveau de mettre le holà à une réforme qui ne profiterait qu'aux gros investisseurs. D'autres succès défensifs ont pu être engrangés au niveau cantonal, où les baisses d'impôts sur le revenu et la fortune pour les riches ont pratiquement cessé.

Parallèlement à ces luttes défensives qui se sont soldées par des succès, l'USS s'est également lancée dans un projet offensif majeur avec la revendication d'une hausse des subsides pour les primes d'assurance-maladie (réductions de primes). Ces dernières années, le poids financier que représentent les primes a atteint un niveau intolérable pour de nombreux ménages. Lors de son Congrès 2018, l'USS avait déjà revendiqué que personne ne doit consacrer plus de 10 % de son revenu aux primes-maladie. Le PS Suisse a ensuite pris le leadership pour lancer une initiative populaire en ce sens, que l'USS soutient. La pression de cette initiative a déjà incité quelques cantons à augmenter les subsides. L'USS a en outre fait pression pour que les assureurs-maladie restituent une partie de leurs réserves, beaucoup trop élevées, aux assuré-e-s.

### **Le franc trop fort et la politique monétaire pèsent sur les exportations et le tourisme**

Le franc suisse a continué sur sa lancée haussière depuis le dernier Congrès de l'USS. Conséquence : la pression s'est encore accrue sur les salaires et les emplois dans le secteur des exportations. L'USS a donc demandé à plusieurs reprises que la Banque nationale (BNS) lutte contre cette appréciation, notamment en communiquant assez clairement aux acteurs des marchés financiers qu'elle vise une dévaluation du franc. La BNS a surtout misé sur l'instrument des interventions sur le marché des changes. Depuis 2018, elle a vendu environ 250 milliards de francs contre des euros et des dollars. Cette mesure a eu un certain effet : la valeur extérieure réelle et globale du franc s'est quelque peu stabilisée. Mais il n'a pas été possible d'infléchir son appréciation nominale. Une partie de l'industrie d'exportation ainsi que le tourisme en ont été les principales victimes. L'emploi dans l'industrie des machines et dans l'hôtellerie, par exemple, est toujours inférieur au niveau d'avant la crise financière. Les augmentations salariales ont été difficiles à négocier.

### **Protection des salarié-e-s en fin de carrière : des avancées réjouissantes**

Après de longues années d'un travail syndical intensif, nous avons enfin réussi à obtenir des améliorations sociales significatives pour les travailleuses et travailleurs en fin de carrière. Avant la votation sur l'initiative de limitation, le Conseil fédéral s'est rendu compte qu'il fallait trouver des solutions aux problèmes que rencontrent ces personnes sur le marché de l'emploi. Dans le cadre d'un « programme d'impulsion », l'USS a pu négocier la prestation transitoire (ou « rente-pont ») qui a ensuite obtenu une majorité au Parlement, sous une forme toutefois affaiblie. Il y a eu en outre davantage de soutien pour la formation et l'orientation professionnelle et de carrière. De plus, la possibilité de rester dans sa caisse de pensions en cas de perte

d'emploi constitue un progrès social important. Malheureusement, il n'a pas été possible de faire accepter une amélioration de la protection légale contre le licenciement pour les employé-e-s en fin de carrière et de longue date. On peut toutefois saluer le fait que des améliorations aient été apportées dans certaines CCT à cet égard.

### **Politique financière : les cantons font des excédents malgré la crise du Covid**

Les finances publiques de ces dernières années ont été fortement marquées par la pandémie de coronavirus. Avant la crise, la Confédération et les cantons enregistraient des excédents considérables, d'un montant cumulé de plus de 50 milliards de francs. Cela a conduit à ce que le Conseil fédéral – après quelques pressions politiques – débloque assez rapidement les fonds nécessaires pour mettre en place des mesures de stabilisation. Depuis 2020, la Confédération a ainsi dépensé plus de 30 milliards de francs pour faire face à la situation, dont un peu plus de la moitié pour les indemnités de chômage partiel. L'USS s'est battue pour que les dépenses liées à la pandémie n'entraînent pas de mesures d'économies dans leur sillage. Au niveau politique, il n'y a pas encore eu de décision sur la manière dont seront gérées ces dépenses supplémentaires. Les cantons ont pris part à la lutte contre la crise avant tout à travers les mesures pour cas de rigueur. Parallèlement, ils ont profité indirectement des mesures de stabilisation de la Confédération puisque celles-ci ont garanti les salaires et les emplois, et par conséquent aussi les recettes fiscales. En dépit de la crise, les cantons affichent des excédents de recettes.





**Bessere Löhne  
statt höheres Rentenalter**

**Augmenter les salaires,  
pas l'âge de la retraite**



## Temps de travail, droit du travail, protection de la santé

Au cours de la période sous revue, l'USS a réussi à repousser les attaques répétées contre le respect du temps de travail et la protection de la santé des travailleuses et travailleurs. Les partisans d'une flexibilisation à tout crin et les défenseurs des initiatives parlementaires Keller-Sutter et Graber ont pu être freinés, voire stoppés. Nous avons ainsi posé un jalon extrêmement important pour la préservation de la protection de la santé. La pandémie de Covid-19 et la situation évoluant constamment par voie d'ordonnance pendant la situation particulière ont également nécessité une grande vigilance et un engagement total pour assurer la protection des salarié-e-s, notamment en ce qui concerne la protection des personnes vulnérables et le télétravail.

### **Covid et protection de la santé : une victoire pour les salarié-e-s vulnérables**

Le Conseil fédéral a répondu favorablement à des revendications primordiales de l'USS dans le domaine de la protection de la santé liée au Covid et a introduit la protection des employé-e-s vulnérables (« à risque »). Grâce à des précisions juridiques, les travailleuses et travailleurs vulnérables ont pu en principe effectuer leur travail à domicile. Lorsque cela n'était pas possible, l'employeur devait, en dérogation au contrat de travail, attribuer à l'employé-e un travail de remplacement équivalent, à rémunération égale, qui pouvait être effectué à domicile ou, en cas d'impossibilité, dans l'entreprise. Même si l'employeur mettait en place des mesures spécifiques de protection de la santé pour les employé-e-s vulnérables, ces derniers n'étaient pas obligés d'aller travailler sur place dans l'entreprise. Ils pouvaient le faire sur une base volontaire. Lorsqu'aucune des possibilités de travail pour les personnes vulnérables n'était réalisable, c'est l'interdiction d'emploi avec maintien du salaire qui s'appliquait. Les personnes concernées ont ainsi pu se protéger d'une infection au coronavirus, conformément aux directives de l'OFSP. Cette réglementation est remarquable également en comparaison internationale.

### **Toujours plus de pression sur les temps de travail et de repos**

Il y a eu plusieurs interventions au Parlement qui exigeaient des modifications fondamentales des dispositions relatives au temps de travail et de repos. Mais l'Alliance contre le stress et le travail gratuit s'est fermement opposée à cette érosion de la loi sur le travail et cela a porté ses fruits : le Conseil des États a renoncé à supprimer l'obligation pour d'importantes catégories de salarié-e-s de saisir le temps de travail. En décidant d'enterrer l'initiative parlementaire de Karin Keller-Sutter, à l'époque conseillère aux États, pour une large dérégulation de la loi sur le travail, la Chambre des cantons a suivi les syndicats, les médecins du travail et les cantons dans leur opposition. Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), au moins 26 % des salarié-e-s auraient été concernés. Cette décision a donc permis de

maintenir un instrument essentiel de protection contre le travail gratuit et les horaires de travail sans fin.

L'initiative parlementaire du conseiller aux États Konrad Graber, qui demandait une augmentation de la durée maximale du travail hebdomadaire et un assouplissement de l'interdiction de travailler le dimanche, a pu être freinée par l'USS et l'Alliance durant la période sous revue. Si une révision de la loi devait tout de même être adoptée par le Parlement, la lutte contre ce projet est d'ores et déjà prévue.

Par ailleurs, le Conseil fédéral a suspendu à partir du 21 mars 2020, sans information ni consultation préalable, les dispositions de la loi sur le travail relatives à la durée du travail et du repos dans les services Covid-19 des hôpitaux. Là encore, la pression exercée par l'USS et une large coalition d'organisations de salarié-e-s a amené le Conseil fédéral à revenir sur cette décision : il a donc rétabli au 30 mai 2020 la protection du personnel de santé soumis à une charge de travail exceptionnelle.

### **Ouverture des magasins : de nouvelles libéralisations repoussées**

L'allongement des heures d'ouverture des magasins et la dérégulation des horaires de travail qui en découle, en particulier le travail du soir et du samedi, sont préjudiciables aux employé-e-s concernés qui subissent déjà des conditions de travail particulièrement précaires. Ce sont souvent des femmes, qui assument aussi des tâches éducatives et/ou de soins. Dans une étude du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) ainsi que dans différents sondages réalisés par le syndicat Unia dans les cantons les plus libéraux en la matière, ces employé-e-s se sont à maintes reprises prononcés contre l'extension des heures d'ouverture, au motif qu'elle ne ferait qu'empirer leurs conditions de travail. L'USS continuera à s'opposer de toutes ses forces à une déréglementation des horaires de travail.

En outre, les commissions de l'économie du Conseil des États et du Conseil national voulaient, sous prétexte de pandémie, s'attaquer au dimanche férié et, par une modification de la loi COVID-19, tripler le nombre de ventes dominicales en Suisse (jusqu'à 12 dimanches au lieu de 4) ; ou encore introduire le travail dominical sur 4 dimanches pour toutes les entreprises de services. Cette attaque contre la protection de la santé et la réglementation du temps de travail a heureusement pu être contrée grâce à la pression de l'USS et de ses partenaires de l'Alliance.

Au niveau cantonal et communal, de nombreuses tentatives de libéralisation ou d'extension des horaires ont pu être repoussées, notamment dans les cantons de Berne et de Genève.

### **Une attention particulière à la numérisation**

Le Parlement a donné le mandat de renforcer la protection des données à l'ère du numérique et de l'adapter aux changements numériques. Mais du point de vue de l'USS, ni la loi révisée sur la protection des données (LPD) ni l'ordonnance relative à la LPD n'apportent un renforcement semblable au nouveau droit de la protection des données qui s'applique dans l'Union

européenne. Au moins, la pression exercée par l'USS a permis d'y intégrer la portabilité des données, le droit à l'effacement et, surtout, la reconnaissance de l'appartenance syndicale comme une donnée particulièrement sensible.

L'USS a créé un « groupe de travail numérisation » qui s'est penché sur les différentes thématiques liées à ce domaine, telles que : formation continue, protection des données, précarisation des employé-e-s de plateformes, travail au noir numérique ou encore commerce en ligne. Dans ce thème de la numérisation, une attention particulière a été accordée aux risques et aux avantages du télétravail. Des conférences sur la numérisation et le télétravail, des analyses et un modèle de CCT ont été mis à disposition des fédérations. L'USS a également fourni aux fédérations un vade-mecum pour les combats juridiques contre la précarité numérique.

Les attaques contre les droits des salarié-e-s, en particulier celles et ceux des plateformes, et la création d'un « troisième statut de travailleur » ont pu jusqu'ici être combattus avec succès par l'USS (voir ci-dessous).

### **Droits syndicaux et OIT : une médiation pour la protection contre le licenciement**

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a célébré son 100<sup>e</sup> anniversaire en 2019 à l'occasion de la Conférence internationale du Travail, présidée par la Suisse. En amont de cet événement et sous la pression de l'USS, la Suisse s'est retrouvée sur une liste noire des pays violant les conventions de l'OIT. En 2003 déjà, l'USS avait déposé une plainte contre la Suisse pour non-respect des conventions ratifiées.

On parle là du non-respect notoire des conventions 189 et 190 de l'OIT sur la protection des libertés syndicales. En effet, la protection contre les licenciements abusifs est beaucoup trop faible dans le Code des obligations suisse, en particulier celle des délégué-e-s du personnel, des membres des conseils de fondation des caisses de pensions, mais aussi des personnes de confiance des syndicats dans les entreprises, ce que l'OIT a déjà dénoncé à plusieurs reprises.

À la suite de l'inscription de la Suisse sur la liste noire de l'OIT, le Conseil fédéral a proposé une médiation dans le but d'élaborer des propositions de modification du Code des obligations. L'USS a alors accepté de retirer la Suisse de la liste noire des pays fautifs. L'objectif de cette médiation est de formuler des propositions de solutions permettant d'élever la protection contre le licenciement au niveau requis par les conventions de l'OIT. La commission compétente de l'OIT a ensuite décidé, à la demande de la délégation suisse, de retirer la Suisse de la liste. Les premières propositions concrètes au Conseil fédéral sont attendues en 2022.

### **Travail de plateforme : priorité à la protection des employé-e-s**

L'USS a salué les principes d'interprétation adoptés par le Conseil fédéral sur les nouvelles formes de travail et la sécurité sociale. Le rapport montre clairement que la question de savoir si une personne est salariée ou indépendante ne peut pas être choisie « librement » ou décidée dans un accord entre les parties. La protection des travailleuses et travailleurs a toujours la primauté.

L'USS s'oppose résolument à l'introduction de la liberté de choix ou de l'accord des parties, comme certains le demandent. Il en va de même pour la création d'un « troisième statut d'activité » pour les employé-e-s de plateformes. Les trois options conduiraient à une protection nettement moins bonne des travailleuses et travailleurs concernés en matière de droit des assurances sociales, mais aussi à un transfert des risques et des coûts au détriment des employé-e-s ainsi qu'à une privatisation des assurances sociales.

Le système actuel est également adapté aux nouvelles formes d'emploi. Les décisions prises jusqu'ici par les autorités et les tribunaux (par exemple contre le service de taxi Uber ou le service de livraison No-Time) confirment que les bases légales en vigueur peuvent et doivent également être appliquées aux nouveaux rapports de travail nés de la numérisation. Jusqu'à présent, les tribunaux suisses ont heureusement toujours clairement interdit le « travail au noir numérique » – lorsque des autorités ou des particuliers ont porté plainte.

L'USS a organisé un colloque sur la question de la situation juridique des employé-e-s des plateformes numériques et a rédigé plusieurs analyses ainsi qu'un vade-mecum à l'attention des fédérations (voir, ci-dessus, le chapitre sur la numérisation). L'USS continue d'exiger que les règles issues des lois existantes (droit du contrat de travail, protection des salarié-e-s, assurances sociales) soient appliquées systématiquement. Plutôt que de laisser s'affaiblir la protection juridique, l'USS vise bien plus d'introduire une présomption juridique selon laquelle le revenu du travail de plateforme est reconnu comme revenu d'une activité salariée. Cela renforcerait la protection sociale des employé-e-s des plateformes et procurerait une sécurité juridique.





**AVS** *2013*  
Notre travail  
mérite de bonnes rentes

**AVS**  
*2013*

**AVS**  
*2013*

# 4

## Sécurité sociale

Nos différents systèmes d'assurances sociales (chômage, perte de gain, maladie, accident) se sont révélés être de véritables piliers dans la lutte pour surmonter la pandémie de coronavirus. Pour assurer la protection des personnes touchées, certaines lacunes du système ont même été comblées (parfois de façon innovante) lorsque cela s'est avéré nécessaire. Cela montre bien, une fois de plus, à quel point un État social bien développé est important. Et qu'il n'est pas en soi un problème, mais bien la solution à de nombreux problèmes. Au cours de la période sous revue, l'USS a réussi à faire passer le projet de longue date qu'est la rente-pont. Celle-ci améliore la situation des chômeuses et chômeurs de 60 ans ou plus qui arrivent en fin de droit. Nous avons aussi pu introduire le droit à une rente LPP pour les personnes en fin de carrière et au chômage. La prévoyance vieillesse a été sans conteste le point central du travail politique de l'USS en matière de sécurité sociale. Dans ce domaine, tant le contexte que le débat sont extrêmement exigeants. L'USS est une protagoniste de tout premier plan dans le combat pour des retraites dignes. Avec comme priorité une opposition très claire à tout démantèlement des rentes et un engagement déterminé en faveur d'une AVS forte et d'une orientation plus solidaire du 2<sup>e</sup> pilier.

### L'USS joue un rôle central dans la prévoyance vieillesse (AVS & LPP)

Les rentes doivent suffire pour vivre décemment à la retraite. Cet objectif de prestations de la prévoyance vieillesse est inscrit dans notre Constitution fédérale. Pour l'USS, il reste le leitmotiv de la politique en matière de rentes. Mais dans la vraie vie, on s'en éloigne toujours davantage. En effet, les rentes AVS perdent de la valeur et les rentes des caisses de pensions ne cessent de diminuer : depuis 2005, les baisses dans le 2<sup>e</sup> pilier atteignent 8 % en termes réels. Pourtant, les assuré-e-s n'ont jamais autant cotisé qu'aujourd'hui dans leur caisse de pensions.

Durant la période sous revue, l'USS a pu réaffirmer le rôle central qu'elle joue dans la lutte pour une AVS de qualité et stable. Ainsi, elle a thématiqué sans relâche le problème des rentes trop basses – avec un accent spécifique sur le déficit de rentes des femmes. L'USS – avec à ses côtés une large alliance – a aussi lancé l'initiative pour une 13<sup>e</sup> rente AVS. Malgré la pandémie, elle a réussi à récolter les signatures requises puis à déposer l'initiative en un peu plus d'une année. L'initiative demande l'introduction d'une 13<sup>e</sup> rente de vieillesse AVS, ce qui correspond à une augmentation annuelle des rentes de 8,3 %. À l'instar de la dernière période de congrès, cette initiative vise à placer l'objectif primordial du renforcement de l'AVS au centre des réformes en cours.

Il y a assez d'argent en Suisse pour financer des hausses de rentes. C'est le cas notamment à la Banque nationale (BNS) qui possède aujourd'hui plus de 1000 milliards de francs sous forme d'actions, d'obligations et d'or. Elle est tenue de redistribuer les bénéfices exceptionnels qu'elle a réalisés, et il est important qu'une partie de ces bénéfices soit versée à l'AVS. L'USS avait déjà signalé fin 2019 que les bénéfices de la BNS devaient bénéficier à l'AVS. Si le Conseil national a soutenu la revendication de l'USS en ce sens, le Conseil des États a définitivement bloqué cet objet. L'USS va donc lancer en 2022 une deuxième initiative populaire pour réaliser cette revendication.

Le Conseil fédéral veut réformer la prévoyance vieillesse à travers deux projets distincts. L'USS a incarné dès le début et de manière déterminante la résistance contre le projet de démantèlement AVS 21. Juste après la décision du premier conseil sur cette réforme de l'AVS, plus de 300 000 personnes ont signé en cinq jours seulement l'appel en ligne de l'USS contre le projet. À la mi-septembre 2021, plus de 15 000 manifestant-e-s ont scandé « Touche pas à nos rentes » devant le Palais fédéral : c'était la première grande mobilisation depuis la pandémie. Forte de cette opposition claire au démantèlement des rentes et d'un engagement résolu pour une AVS forte, l'USS a lancé le référendum contre AVS 21 et est le fer de lance de cette votation-clé en automne 2022.

Dans le 2<sup>e</sup> pilier de la prévoyance, l'USS est parvenue à s'entendre avec l'Union patronale et Travail.Suisse sur un projet de réforme, au terme de négociations intensives. Ce modèle, que l'on appelle depuis le compromis des partenaires sociaux, introduit dans la LPP un supplément de rentes permanent, financé de façon solidaire. Ce supplément permettra de maintenir le niveau actuel des prestations, en dépit de la réduction du taux de conversion minimal de 6,8 à 6 %. La solidarité dans le 2<sup>e</sup> pilier s'en trouve renforcée et le rapport prix-prestation s'améliore, ce qui est particulièrement important dans le contexte actuel de taux d'intérêts bas. La proposition prévoit également des modifications concernant les cotisations au 2<sup>e</sup> pilier versées par les salarié-e-s. Ainsi, les employé-e-s à temps partiel – et donc les femmes en particulier – seront mieux assurés à l'avenir. Il est aussi prévu que les cotisations LPP n'augmentent plus à partir de l'âge de 45 ans. Cela répond aux préoccupations selon lesquelles l'augmentation des bonifications de vieillesse réduit les chances professionnelles des salarié-e-s passé un certain âge. Le Conseil fédéral a transmis le compromis au Parlement, sans le modifier. Mais l'opposition de la droite et du centre est forte et l'engagement de l'Union patronale laisse à désirer. Résultat : le Conseil national a bricolé fin 2021 un projet lamentable comprenant des baisses de rentes atteignant 12 %, des facteurs arbitraires dans les prestations et des hausses de coûts massives pour, au final, des rentes plus basses. Avec ce projet, la réforme de la LPP risque fort de se retrouver dans une impasse, même si les discussions au Parlement ne sont pas encore terminées.

## **Des succès : réforme des PC et maintien dans la caisse de pensions dès 58 ans**

Les délibérations sur la réforme des prestations complémentaires (PC) avaient déjà commencé au cours de la période de congrès précédente. À partir du printemps 2018, elles ont été marquées par une série de demandes brutales de démantèlement social venant de la majorité de droite au Conseil national. Grâce à un intense travail de lobbying, la plupart de ces coupes dans les prestations ne font plus partie du texte de loi adopté en 2019. L'USS a largement contribué et mené ce travail de lobbying au sein de l'Alliance PC formée de syndicats,



d'organisations de femmes, de personnes âgées et de personnes en situation de handicap ainsi que de l'association des locataires.

Pour l'USS, le maintien du niveau des prestations constituait l'objectif le plus important de cette réforme. Il a certes été quelque peu écorné : outre la baisse totalement inutile des franchises sur la fortune, les contributions pour enfants et le montant minimum des PC ont été réduits. En revanche, les contributions pour le loyer, qui n'avaient pas été adaptées à l'évolution des prix des logements depuis 2001, ont enfin été nettement relevées. Il est également important que les PC soient restées intactes en tant qu'« assurance de soins de facto » et que les frais de garde d'enfants puissent désormais être pris en compte. À souligner également : cette réforme a introduit le droit, pour les salarié-e-s de 58 ans et plus, de rester dans leur caisse de pensions en cas de perte d'emploi, ce qui permet désormais de préserver leur droit à une rente. En raison de l'urgence accrue créée par la pandémie, l'USS a réussi à faire en sorte que ce droit entre en vigueur six mois plus tôt que prévu, dans le cadre de la loi COVID-19. L'USS continuera de s'engager pour que l'accès à ce droit soit élargi.

### **Des améliorations dans l'AI et les prestations complémentaires**

Après une série de projets de démantèlement dans le domaine de l'AI, la révision de cette assurance adoptée début 2020 contient de précieux éléments qui vont dans le sens d'un développement qualitatif et d'un renforcement de la réadaptation professionnelle, en particulier pour les jeunes assuré-e-s et les malades psychiques. L'USS s'est prononcée contre tout nouveau démantèlement des prestations de l'AI et s'est associée à des fédérations du domaine social et de la santé au sein de l'Alliance AI pour faire du lobbying – avec succès, car la révision menaçait entre-temps de se transformer au Parlement en projet de démantèlement.

Du point de vue syndical, les points positifs dominant donc dans cette révision. Reste que même dans le nouveau modèle, les personnes ayant un degré d'invalidité de moins de 40 % n'ont toujours pas droit à des prestations AI. Selon le degré d'invalidité, les nouveaux bénéficiaires de l'AI doivent s'attendre à des améliorations ou des détériorations par rapport aux conditions d'avant. Depuis des années, les employeurs ne cessent de promettre de créer davantage de postes de travail adaptés, mais il n'en est souvent rien. Reste à prouver que les nouvelles mesures permettent une meilleure intégration des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail.

Nous avons pu en revanche réaliser comme prévu des améliorations dans le domaine des allocations pour perte de gains (APG), notamment avec l'introduction de congés supplémentaires pour les proches aidants et les parents d'enfants malades ainsi que le congé paternité de deux semaines (voir chap. 5 Égalité).

### **La rente-pont pour prévenir le passage à l'aide sociale pour les salarié-e-s en fin de carrière**

L'USS se bat depuis des années pour que les gens qui ont travaillé toute leur vie ne se retrouvent pas à l'aide sociale en cas de perte d'emploi peu avant la retraite. L'introduction

de la prestation transitoire (rente-pont) en 2020 est donc un progrès concret, bien que le montant de la prestation ait été réduit par le Parlement. Cette nouvelle mesure d'atténuation sociale pour les chômeuses et chômeurs en fin de droit ne résout pas tous les problèmes. Mais elle confirme l'importance de trouver des compromis entre partenaires sociaux, orientés vers des solutions, comme base d'une politique sociale progressiste. Grâce à la pression de l'USS, le Parlement a en outre fait en sorte que pendant la deuxième vague de la pandémie, les salarié-e-s âgés arrivés en fin de droit puissent déjà profiter de la prestation transitoire. Environ 900 personnes ont ainsi pu être protégées. Les conditions d'éligibilité à cette prestation sont toutefois beaucoup trop restrictives et devront être assouplies de manière importante au cours des prochaines années.

### **Le financement antisocial du système de santé doit être corrigé**

Le système de santé suisse est l'un des meilleurs et des plus chers au monde. C'est aussi l'un des plus antisociaux en termes de financement. Tant les participations directes aux coûts que les primes individuelles représentent une charge importante pour les ménages suisses, et cette charge n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années : le fardeau relatif (après subsides) des primes-maladie pour les ménages concernés a plus que doublé entre 2000 et 2019. L'USS a élaboré un concept pour introduire un objectif social de plafonnement des primes. C'est sur cette base que le PS Suisse a lancé en 2019, avec les syndicats, l'initiative d'allègement des primes-maladie (Initiative 10 %). Le texte est actuellement en discussion au Parlement.

En outre, grâce à l'intervention déterminante de l'USS, une augmentation des franchises a pu être évitée de justesse au Parlement en 2019. Toujours à l'initiative de l'USS, la situation intenable des réserves excédentaires des caisses-maladie est enfin devenue un sujet politique. La pandémie a montré que les réserves de plusieurs dizaines de milliards ne seront jamais utilisées et qu'une part importante doit donc être redistribuée à la population (des décisions politiques sont prévues à ce sujet).

Enfin, il faut réduire la charge financière des ménages par une limitation rigoureuse de la course au profit dans le domaine de la santé (assurances complémentaires, hôpitaux privés, prix des médicaments). L'USS s'est constamment engagée en faveur de mesures de maîtrise des coûts qui vont dans ce sens.





## Égalité entre femmes et hommes

Concernant l'égalité entre femmes et hommes, la période depuis le dernier congrès a été marquée par deux événements. Le 14 juin 2019, la deuxième Grève des femmes\* a donné lieu à une énorme mobilisation, dont la manifestation pour l'égalité salariale de 2018 avait donné un avant-goût. À partir de 2020, la pandémie de coronavirus a mis en exergue l'importance que revêt le travail – la plupart du temps sous-payé ou non rémunéré – des femmes. Ces événements ont constitué la pierre angulaire d'une évolution – inimaginable il y a encore quelques années – dans la possibilité de concilier famille et travail.

### Plus d'un demi-million de personnes à la Grève des femmes\*

Le 14 juin 2019 a eu lieu la Grève des femmes\*, la plus grande mobilisation jamais connue en Suisse depuis la Grève générale de 1918. Les manifestations, nettement plus importantes qu'en 1991, prirent dans certains lieux une ampleur historique. Plus d'un demi-million de femmes\* et d'hommes\* solidaires y ont pris part. Les manifestations n'ont pas uniquement eu lieu dans les grandes villes. Dans des petites localités et des villages aussi, des femmes\* se sont rendues sur les places publiques et dans les rues pour revendiquer l'égalité entre femmes et hommes.

Les syndicats de l'USS sont parvenus à organiser plus de 100 actions de grève dans des entreprises, si bien que la grève ne s'est de loin pas uniquement déroulée dans la rue. Dans le canton de Vaud, des enseignantes se sont mises en grève. Dans ceux de Zurich et de Genève, le personnel des crèches en a fait de même. Dans la Vallée de Joux, les travailleuses de l'horlogerie ont fait grève, comme en 1991 déjà, alors qu'à la Poste, les employées ont débrayé (« walk out »). À Berne, à la Marktgasse, les vendeuses ont arrêté de travailler à 11 heures pour sortir dans la rue avec une énorme banderole. Les employées des librairies et des médias ont elles aussi fait grève. Et celles d'une entreprise lucernoise de nettoyage ont vu leur grève de trois heures déboucher directement sur un succès : le jour-même, elles ont reçu l'engagement formel de leur employeur qu'elles toucheraient des salaires équitables.

En janvier 2018, le 13<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS avait donné l'impulsion pour cette deuxième Grève des femmes\*, car le retard de la politique suisse de l'égalité des genres exigeait manifestement un signal puissant. Après la décision prise en décembre 2018 par le Congrès de l'USS en faveur de la grève, l'USS est devenue l'actrice centrale des préparatifs de la grève et s'est montrée omniprésente avec ses revendications placées sous le slogan « Salaire, temps, respect ». Un poste de travail supplémentaire à 80 % fut créé au Secrétariat de l'USS, et les présidentes et vice-présidentes des fédérations membres du Comité présidentiel formèrent, avec les coprésidentes de la Commission des femmes (aujourd'hui : Commission féministe) de l'USS, la direction stratégique de la grève. Mais la collaboration avec les innombrables femmes des collectifs de la Grève des femmes\* a aussi été intensivement entretenue.

Sans l'engagement soutenu de ces collectifs, le succès de la Grève des femmes\* de 2019 n'aurait pas été le même.

Si elle n'a pas immédiatement entraîné le changement de paradigme souhaité, la Grève des femmes\* a toutefois provoqué des développements qui ne se sont plus arrêtés depuis lors. La part des femmes présentes en politique augmente, des initiatives comme celle sur les soins infirmiers (cf. ch. 6 Service public) parviennent à réunir une majorité dans les urnes et le Parlement fédéral discute d'améliorer la politique familiale.

En 2021, lorsque les restrictions mises en place à cause de la pandémie, l'ont à nouveau permis, près de 100 000 personnes sont descendues dans la rue en Suisse pour manifester pour plus d'égalité entre femmes et hommes. Le 14 juin est ainsi devenu la journée annuelle de mobilisation féministe, qui permet également de reprendre les revendications syndicales les plus récentes en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. Par exemple, le thème des rentes des femmes a ainsi pu être placé aux toutes premières places dans la liste des revendications des mouvements féministes.

### **Le coronavirus renforce les revendications en faveur d'une meilleure prise en charge de tiers et de la conciliation famille-travail**

Après la Grève des femmes\*, les délégué-e-s de l'USS ont décidé qu'il fallait faire avancer l'amélioration de l'accueil des enfants et de la prise en charge de proches dépendants de soins. Ces activités doivent être, en tant que service public, à la disposition de tout le monde, abordables et de qualité ainsi qu'offrir de bonnes conditions de travail et des salaires décents.

L'importance de ces revendications a été en plus mise en évidence par la pandémie du coronavirus, lorsque le Conseil fédéral a certes considéré que l'accueil extrafamilial des enfants avait une dimension systémique, mais sans en garantir le financement. La coalition mise sur pied par l'USS s'est ensuite engagée avec succès pour que ce financement soit à court terme garanti et suggéré qu'à moyen terme, les aides financières de la Confédération soient pérennisées. Une initiative parlementaire allant dans ce sens est en cours de traitement au Parlement.

Le Parti socialiste aussi a repris ces revendications et, avec le soutien de l'USS, préparé le lancement de l'initiative sur les crèches, qui veut ancrer dans la Constitution un droit à une place d'accueil, améliorer la qualité et les conditions de travail des crèches ainsi qu'augmenter le financement par la Confédération et abaisser les tarifs payés par les parents.

### **Malgré la révision de la loi sur l'égalité, beaucoup reste encore à faire au chapitre de l'égalité salariale**

La loi révisée sur l'égalité entre femmes et hommes est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020. Elle prévoit que toutes les entreprises d'au moins 100 employé-e-s procèdent à des analyses de l'égalité de leurs salaires, mais ni contrôle par les autorités ni sanctions. L'USS avait pourtant vigoureusement demandé, lors de l'élaboration de cette révision, que les syndicats soient davantage impliqués. Cette implication est toutefois restée facultative.

C'est pourquoi, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, les syndicats de l'USS se sont engagés dans leurs branches pour que ce soit les partenaires sociaux qui réalisent les analyses des salaires. Afin que les représentant-e-s des syndicats et les membres de commissions du personnel puissent acquérir les compétences nécessaires à cet effet, Movendo a, avec l'USS, organisé à ce sujet en tout cinq cours en 2020 et 2021.

Pour combler le manque de revenu des femmes, l'USS ne se bat pas uniquement contre la discrimination salariale, mais s'engage aussi pour une hausse des salaires des femmes et l'amélioration des conditions-cadre permettant de concilier famille et profession.

### **Congrès des femmes : impulsion féministe pour le travail syndical**

Les 12 et 13 novembre 2021, le 14<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS s'est tenu sur la colline du Gurten, à Berne, sous la devise « Pour un syndicalisme féministe ». Lors de débats constructifs, les plus de 200 participantes à ce congrès ont confirmé l'orientation de la politique de l'égalité de l'USS. Elles ont décidé de soutenir l'initiative populaire prévue pour des places d'accueil des enfants, ont demandé une réduction du temps de travail pour le même salaire et donné, à travers une action forte, un signal clair contre le projet de démantèlement AVS 21.

Les leçons tirées de la Grève des femmes\* de 2019 et de la pandémie du coronavirus doivent être mises à profit jusqu'au prochain congrès pour un travail syndical inclusif et donner une impulsion féministe à la lutte pour l'égalité et contre la discrimination. Dans ce but, les femmes des syndicats veulent continuer à soigner leur collaboration avec les activistes féministes et développer avec ces dernières de nouvelles formes de mobilisation et d'activisme syndical. Une nouvelle grève féministe devra en outre avoir lieu en 2023.

Schweizer Pass  
privatisieren?

Privatiser  
le passeport  
suisse ?

Schweizer Pass  
Passeport suisse  
Passaporto svizzero  
Passaport svizzer  
Swiss passport

facebook





# 6

## Service public

Sans un service public solide, il aurait été littéralement impossible de faire face correctement à la pandémie de coronavirus. On pense là notamment au système de santé, à la Poste ou aux transports publics. Il est donc d'autant plus important de poursuivre les luttes syndicales contre de nouvelles tentatives de libéralisation dans les différents domaines de l'approvisionnement de base. Heureusement, ces combats ont pour la plupart été couronnés de succès jusqu'ici. Il s'agit aujourd'hui d'investir massivement dans le service public pour relever les défis imminents (crise climatique, crise des soins, crise de la répartition). En ce sens, le « oui » très clair de la population à l'initiative sur les soins représente un jalon important.

### **Pendant la crise, le service public a fait ses preuves**

Le service public suisse, avec son efficacité et sa couverture de l'ensemble du pays, s'est avéré indispensable ces dernières années, surtout aussi dans la bonne gestion de la pandémie. Peu après la première vague de Covid-19, l'USS publiait déjà un dossier détaillé faisant la démonstration du rôle clé joué par les différents domaines du service public. Il ne s'agissait pas uniquement de la capacité à résister du système de santé, mais tout autant de la fiabilité des transports publics, du tour de force logistique de la Poste, de la résistance de l'infrastructure de réseau, de la bonne couverture médiatique de la SSR et de bien d'autres domaines encore du service public qui ont représenté et représentent toujours le cœur d'une « Suisse qui fonctionne ». Et tout cela n'a fonctionné que parce que les salarié-e-s – qui travaillent depuis longtemps déjà jusqu'à, voire au-delà de leurs limites – ont redoublé d'efforts chaque fois que c'était nécessaire. Dans le secteur de la livraison des colis, les gens ont multiplié les équipes de nuit ; dans les crèches, des personnes ont assumé les fonctions les plus lourdes dans des conditions plus que difficiles, et dans les administrations publiques, des programmes d'aide ont été mis sur pieds parfois en un week-end. Cela, sans parler de la gestion sans relâche de la crise dans les hôpitaux et les EMS.

### **Nouvelle façon de penser et progrès importants « grâce » à la crise du coronavirus**

On pourrait donc penser que le rôle joué par le service public pendant la crise du coronavirus conduira nécessairement sur le long terme à un changement de paradigme concernant les formes de financement et d'organisation auxquelles donner la priorité. Et en effet, il n'y a pas seulement eu des premiers signes dans ce sens, mais aussi des actes concrets : par exemple, on a réintroduit le stockage obligatoire d'éthanol et donc reconnu que la privatisation d'Alcosuisse, quelques années auparavant, avait été une grossière erreur. Les plateformes de livraison de repas – en plein essor – ont été obligées par le régulateur de s'enregistrer et donc

de respecter les normes minimales de travail (il n'a malheureusement pas été possible à ce jour d'augmenter le salaire minimum scandaleusement bas décidé en 2018 pour le marché postal). Et dans le transport international de personnes, les projets de libéralisation insensés de l'Office fédéral des transports (OFT) ont été définitivement stoppés par le Conseil fédéral, de même qu'une éventuelle nouvelle tentative de démanteler l'adjudication uniforme de la concession de transports de voyageurs (celle-ci fut défendue avec succès en 2019 déjà, année du centenaire du syndicat du personnel des transports, le SEV). Mais le succès de loin le plus important obtenu par les syndicats concernant le service public a été l'acceptation très nette de l'initiative populaire sur les soins infirmiers en novembre 2021. Cette initiative, lancée par l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI) et soutenue dès le départ de manière prépondérante par l'USS, doit désormais entraîner une amélioration réelle des conditions de travail ainsi qu'en matière de formation dans le domaine des soins. Elle représente en outre un signe important en faveur du renforcement des soins médicaux de base collectifs.

### **L'offensive de libéralisation se poursuit avec des vieilles recettes**

Mais ces avancées ponctuelles ne doivent pas occulter le fait que les syndicats se sont trouvés confrontés, ces dernières années, à une nouvelle vaste offensive de libéralisation. C'est ainsi que le Conseil fédéral a accéléré la privatisation prévue de PostFinance et semble prêt à regarder s'écrouler tout le modèle d'affaires de la Poste, et avec lui l'ensemble de l'approvisionnement postal de base ainsi que le trafic des paiements. Cela, alors que le Parlement a durci en 2019 les critères d'accessibilité au service postal universel et que la Poste elle-même – en raison de la pression politique exercée en ce sens sur elle – a stoppé jusqu'à nouvel ordre la fermeture d'offices de poste poursuivie depuis des années. Nous avons également assisté à une nouvelle tentative politique de libéraliser intégralement le marché de l'électricité. Ceci est en totale contradiction avec l'échec de l'accord-cadre avec l'Union européenne (UE), mais aussi – et surtout – avec la transformation énergétique qui doit impérativement avoir lieu, tout comme le renforcement de la sécurité de l'approvisionnement du pays en électricité. Pour les petits client-e-s, un approvisionnement de base sûr constitue, surtout à l'heure actuelle, le meilleur garant contre la flambée des prix de l'énergie.

S'il s'était imposé, le résultat des négociations sur l'accord-cadre aurait lui aussi mis en danger le service public. La question des aides d'État était particulièrement sensible en la matière. L'accord négocié prévoyait que les futurs accords bilatéraux devraient être soumis à un régime très restrictif. La Commission de la concurrence ou une autre autorité encore à créer aurait pu, avec le régime des aides d'États, prendre le pas sur des décisions démocratiques. L'accord-cadre tel que négocié aurait imposé la libéralisation immédiate du trafic ferroviaire international.

### **La numérisation et la protection du climat requièrent un renforcement du service public**

La résistance opposée par les syndicats aux projets de démantèlement mentionnés plus haut ainsi qu'à bien d'autres encore s'est avérée fructueuse. Le service public ne doit en aucune façon être affaibli, mais bien au contraire étoffé et amélioré. Cela concerne par exemple son développement en tant que service public numérisé accessible à tout le monde. À cet effet,

la campagne de votation victorieuse menée par les syndicats contre l'introduction par le Conseil fédéral et le Parlement d'une identité électronique reposant sur une base économique purement privée constitue un jalon important. Cette victoire dans les urnes a ouvert la voie menant au développement d'une identité électronique officielle, nécessitant peu de données et digne de confiance, en tant que fondement du service public numérisé.

Mais des progrès rapides sont nécessaires, avant tout face à ce qui est aujourd'hui le défi sans doute le plus grand de notre époque : le changement climatique. La protection du climat est le projet collectif d'avenir qui ne pourra être mis en œuvre efficacement que s'il est élaboré collectivement et démocratiquement. À cet égard, le renforcement du service public doit représenter un levier essentiel. Le rejet dans les urnes en 2021 de la révision de la loi sur le CO<sub>2</sub>, soutenue par les syndicats, a certes constitué un sérieux revers du point de vue de la politique climatique, mais il offre en même temps aussi une chance à une nouvelle mouture de la loi misant moins sur des instruments individualistes de l'économie de marché et plus sur des programmes de régulation et d'investissement collectifs. C'est précisément dans ce sens que les syndicats cultivent leurs échanges avec la jeunesse pour le climat et ont officiellement et activement soutenu la « Grève pour l'Avenir » en 2021.

### **La pression exercée sur les conditions de travail à l'origine de grèves et de mobilisations**

Ces dernières années, les syndicats ne sont malheureusement pas parvenus à faire passer quelques projets offensifs importants. L'initiative populaire de l'Association suisse des locataires (ASLOCA) pour plus de logements abordables, rejetée en février 2020, en fait partie, de même que le train de mesures destinées à soutenir les médias imprimés et en ligne, qui a échoué dans les urnes deux ans plus tard. Ainsi, le processus de concentration va continuer à s'étendre dans la branche des médias et le pluralisme de ces derniers à reculer. Les conditions de travail et les perspectives professionnelles dans ce secteur en souffrent tout particulièrement. Elles s'étaient déjà dégradées par le passé depuis des années, comme l'avait montré un sondage réalisé dans cette branche par l'USS, syndicom (le syndicat des médias et de la communication) et le Syndicat des mass media (SSM) et publié dans un Dossier détaillé de l'USS. La grève de protestation menée en 2018 durant plusieurs jours par les journalistes de l'Agence télégraphique suisse (ATS) avait déjà donné un signal d'alarme impressionnant. Ces dernières années, des actions collectives n'ont bien sûr pas eu lieu uniquement dans les médias de service public, mais aussi dans d'autres domaines. Mentionnons ici par exemple les grèves et les mobilisations menées dans des hôpitaux à Fribourg et à Lausanne sous la houlette du Syndicat des services publics (SSP).

Ich  
kenne  
meine  
Rechte

Handbuch  
Berufshilfe  
A 12

Handbuch  
Berufshilfe  
A 12

Handbuch  
Berufshilfe  
A 12

Je  
défends  
mes

droits

Ich  
kenne

Handbuch  
Berufshilfe  
A 12

meine  
Rechte

Je  
défends  
mes  
droits

# 7

## Formation

La période sous revue, de 2018 à 2021, a été marquée par la mise en œuvre du programme d'impulsion pour l'encouragement du potentiel de la main-d'œuvre indigène ainsi que par la pandémie de coronavirus. Ces deux éléments ont eu des incidences sur le domaine de la formation et influé sur le travail de l'USS en cette matière. L'USS s'est en outre engagée avec d'autres partenaires pour l'application des mesures prévues par le projet stratégique « Formation professionnelle 2030 ». Elle est représentée depuis le début 2021 au sein de la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP), la nouvelle instance de pilotage créée dans ce domaine. Grâce à un lobbying fructueux, il a été possible d'augmenter de bien deux milliards de francs (jusqu'à env. 28,1 milliards) les moyens destinés à la période 2021-2024 pour l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI). Les thèmes centraux sont ceux de la numérisation, du développement durable et de l'égalité des chances.

### La formation professionnelle s'est avérée résistante à la pandémie

En 2019, le Conseil fédéral a, sous la pression politique, décidé un train de mesures sur l'encouragement du potentiel de la main-d'œuvre indigène. Grâce à l'engagement de l'USS, les moyens financiers affectés à ce programme d'impulsion pour la période 2020-2024 ont été substantiellement augmentés. Deux des mesures se focalisent sur le domaine de la formation : « Analyse de la situation, évaluation du potentiel, orientation de carrière : offre gratuite pour les adultes de plus de 40 ans » et « Certification professionnelle pour adultes : prise en compte des acquis ».

Les années 2020 et 2021 ont été marquées par la pandémie de coronavirus. En mai 2020, le conseiller fédéral en charge de la formation, Guy Parmelin, a mis en place « Perspectives Apprentissage », une task force composée de partenaires de la formation professionnelle au sein de laquelle l'USS a défendu les intérêts des apprenti-e-s. Le but était que le plus grand nombre possible de jeunes obtienne une place d'apprentissage et puisse ainsi avoir accès à une formation professionnelle. Dans le cadre du programme de promotion « Places d'apprentissage Covid-19 », la Confédération a soutenu près de 90 projets à travers des contributions de 23 millions de francs au total. L'objectif a pu être atteint : le marché des places d'apprentissage et la formation professionnelle se sont avérés résistants à la crise pendant les années de pandémie. Les procédures de qualification ont été, dans la mesure du possible, organisées dans les formes, et les apprenti-e-s qui ont terminé leur formation ont pu dans tous les cas obtenir leur diplôme professionnel. De plus, l'USS a obtenu que les indemnités pour chômage partiel soient aussi versées aux apprenti-e-s et à leurs formateurs et formatrices. Grâce à ces indemnités, nombre d'emplois, y compris des places d'apprentissage, ont été maintenus et le chômage (des jeunes) a pu être endigué.

Début 2021, une nouvelle instance a été mise en place dans la formation professionnelle : la CTFP dans laquelle l'USS est représentée. Elle permet à ses membres de se mettre d'accord sur les actions prioritaires ainsi que de chercher ensemble des solutions sur les questions stratégiques de la formation professionnelle. La CTFP prépare désormais aussi le sommet national de la formation professionnelle. Les forums de dialogue nouvellement créés doivent garantir une participation aussi large que possible des différents protagonistes. En 2021, l'USS a organisé avec Travail.Suisse le forum de dialogue OrTra-Employé-e-s.

L'USS a par ailleurs activement collaboré au projet « Formation professionnelle 2030 » qui vise l'élaboration d'une stratégie nationale en matière d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC). Ce projet a été adopté en 2021, avec un plan d'action, par la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

## **Succès dans le renforcement et le financement de la formation initiale et continue**

Depuis 2018, la Confédération soutient les formations continues dans le cadre du programme de promotion « Simplement mieux !... au travail ». Le groupe cible est constitué par les salarié-e-s peu qualifiés, particulièrement celles et ceux d'un certain âge, qui manquent de compétences de base dans les domaines de la lecture et de l'écriture, de la langue, des mathématiques ou de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. L'USS s'est engagée avec succès pour que le programme de promotion soit poursuivi.

Un grand succès du travail de l'USS dans le domaine de la formation est l'introduction, à partir de 2018, de contributions fédérales versées aux personnes ayant suivi des cours de préparation à un examen professionnel ou professionnel supérieur fédéral : qui réussit son examen se voit rétrocéder jusqu'à la moitié des taxes de cours. En 2020, le versement de 12 248 contributions a été approuvé et 72,7 millions de francs ont été remboursés. Des études montrent que ces investissements portent leurs fruits.

En tant qu'organisation responsable de la profession de secrétaire syndicale/secrétaire syndical, l'USS a à nouveau mis sur pied en 2021 les examens professionnels nationaux pour cette profession. Ce faisant, elle a fourni, avec ses organisations affiliées et à travers l'institut syndical commun Movendo, une contribution à la formation des futures cadres syndicaux.

## **Droits des apprenti-e-s : une nouvelle offre**

Depuis plusieurs années, l'USS publie un manuel – apprécié et largement reconnu – consacré aux droits et obligations des apprenti-e-s. En 2021, ce manuel a été entièrement retravaillé quant à son contenu et à son graphisme. Le résultat est un petit livre maniable et lisible de plus de 250 pages, des plus complets avec ses presque 400 entrées et un index alphabétique des mots-clés. Les entrées ont été contrôlées et revues par des juristes spécialistes de ces questions. Elles sont rédigées dans un langage facilement accessible et compréhensible pour tout le monde. Une partie informative comportant de nombreux sites Internet et adresses complète le tout.

La plateforme en ligne a elle aussi été entièrement restructurée et reconçue. Elle permet d'accéder rapidement et simplement aux contenus du manuel. Elle offre aussi une base permettant de générer à l'avenir également des contacts en ligne pour les syndicats.





# 8

## Migration

**La période depuis le dernier congrès a été marquée par des luttes défensives. Celle contre l'initiative de limitation de l'immigration (ou « initiative de résiliation », cf. ch. 2 Politique du marché du travail et du revenu, politique conjoncturelle) a été un succès. Son rejet par les citoyen-ne-s en septembre 2020 a constitué un signal important pour les droits humains. Mais le Parlement et le Conseil fédéral ont mis sur rail de nouveaux durcissements de la législation sur les ressortissant-e-s étrangers, ce qui a entraîné ensuite, avec la pandémie de coronavirus, la précarisation de nombreuses personnes dépourvues de passeport suisse.**

### **La lutte pour la démocratie des « quatre quarts »**

L'offensive de naturalisation lancée par l'USS dans la période qui a suivi le dernier congrès a fait bouger les lignes sur cette question. Ainsi, la conseillère aux États Lisa Mazzone a déposé une motion demandant la naturalisation facilitée des étrangers et étrangères de la deuxième génération. L'ancien président de l'USS, Paul Rechsteiner, va encore plus loin en demandant l'application du droit du sol, c'est-à-dire le droit à la nationalité suisse pour toutes les personnes nées en Suisse. Et au sein de l'association « Aktion Vierviertel » (« Action quatre quarts »), de nombreux syndicalistes se battent pour une participation à droits égaux à la démocratie et un droit fondamental à la naturalisation pour toutes les personnes vivant en Suisse ; cela, afin que 50 ans après l'introduction du droit de vote et d'éligibilité des femmes, nous ayons enfin une démocratie vraiment ouverte aux « quatre quarts » de la population.

Toutefois, l'évolution de la politique migratoire suisse prend la direction de l'exclusion et de la précarisation de personnes qui ne détiennent pas le passeport suisse : les cantons et la Confédération réduisent les prestations d'aide sociale pour les migrant-e-s. Le fait de toucher l'aide sociale a pour effet que des autorisations relevant du droit des étrangers sont retirées et que des naturalisations sont refusées. Cela dissuade beaucoup de personnes sans emploi et de travailleurs et travailleuses pauvres (« working poor ») de faire valoir leur droit à la sécurité sociale. Conséquence : encore plus de précarisation et de déclassement social. Des personnes dont le revenu disparaît tout à coup à cause de leur destin individuel ou de crises économiques se trouvent prises dans une spirale infernale et n'arrivent pratiquement plus à s'en sortir par leurs propres moyens. Le problème n'est pas nouveau, mais la pandémie l'a aggravé et en a fait prendre conscience le grand public. Les syndicats affiliés à l'USS combattent cette évolution, entre autres dans l'alliance « La pauvreté n'est pas un crime ». L'USS demande en outre que le statut des sans-papiers soit régularisé selon le modèle genevois, une revendication réaffirmée par le 14<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS de novembre 2021.

L'USS fait sa part dans le suivi des programmes du Secrétariat d'État aux migrations (SEM) dont le but est de mieux intégrer les migrant-e-s sur le marché du travail : avec le préapprentissage

d'intégration, les réfugié-e-s reconnus et les personnes admises à titre provisoire sont préparés depuis 2018 à un apprentissage professionnel. En 2021, ce programme a été étendu aux jeunes ayant tardivement immigré et aux jeunes adultes n'appartenant pas au domaine de l'asile. Les employeurs qui engagent, aux conditions de travail usuelles, des réfugié-e-s ou des personnes admises à titre provisoire ayant besoin d'une initiation spéciale reçoivent des aides financières pendant un certain temps. Le but de l'USS est que l'intégration professionnelle réussisse sans que les personnes concernées servent de « main-d'œuvre bon marché ».

## **Conférences de la migration de 2019 et 2021 : libre circulation des personnes et participation**

Pendant la période sous revue, la Commission USS des migrations a organisé deux conférences de la migration lors desquelles 50 à 60 syndicalistes ont échangé sur des thèmes d'actualité de la politique migratoire. Lors de la conférence du 30 mars 2019, il a été question des visions syndicales en matière de politique migratoire ainsi que de la libre circulation des personnes. La synthèse a été claire : la Suisse profite du fait qu'elle est un pays de migration. C'est pourquoi les syndicats doivent défendre vigoureusement la libre circulation des personnes avec l'Union européenne et la protection des salaires. Car l'une ne fonctionne pas sans l'autre.

Le thème de la conférence du 4 septembre 2021 était celui de la participation à la vie économique, politique et sociale. À cause de la crise du coronavirus en effet, les migrant-e-s ont été davantage poussés en marge de la société et dans la précarité. La conseillère aux États Lisa Mazzone et le conseiller aux États Paul Rechsteiner ont montré comment ils se battaient pour les droits de cité des personnes nées en Suisse. Car si des personnes sont exclues de la vie politique et économique à cause de leur provenance, c'est la société et la démocratie qui en pâtissent.





## International

Le travail au plan international a gagné en importance au cours de la période sous revue. Plusieurs facteurs ont joué un rôle : il y a eu d'une part la coopération accrue de l'USS avec la Confédération européenne des syndicats (CES) et avec les autres confédérations européennes autour des mesures d'accompagnement et de l'accord-cadre avec l'Union européenne (UE). Par ailleurs, la plainte toujours pendante de l'USS auprès de l'OIT concernant la trop faible protection contre le licenciement a démontré la nécessité d'une étroite collaboration avec la Confédération syndicale internationale (CSI). Enfin, face à un monde de plus en plus instable et une Europe de l'Est bouleversée, l'importance du travail international de solidarité et de développement des syndicats avec nos fondations Solifonds et Solidar a montré tout son sens.

### La participation active à la CSI s'avère positive

DL'USS s'est engagée au sein de la Confédération syndicale internationale (CSI) au niveau de son congrès et de son comité ainsi qu'au plan régional (participation aux travaux du Conseil régional européen [CRE] qui coordonne les activités européennes surtout dans l'optique de l'Organisation internationale du Travail [OIT] et de la Conférence internationale du travail). Ces activités ont été particulièrement importantes en rapport avec l'inscription, en 2019, de la Suisse dans la liste noire de la liberté syndicale selon l'OIT. Cet engagement a finalement eu pour effet que le Conseil fédéral n'a pas classé le dossier des licenciements antisyndicaux abusifs, mais a au contraire chargé une médiation de présenter jusqu'en 2022 des propositions portant sur la législation (cf. ch. 3 Temps de travail, droit du travail, protection de la santé).

### Soutien précieux de la CES concernant les mesures d'accompagnement

L'USS est un membre actif du comité exécutif de la CES et mène d'excellents échanges avec cette dernière quand il est question de la défense des intérêts des salarié-e-s de Suisse à Bruxelles. Ce point a été particulièrement important lorsque les attaques contre les mesures d'accompagnement se sont faites virulentes à travers l'accord-cadre.

Luca Visentini, secrétaire général de la CES, est intervenu au plus haut niveau de l'UE en adressant une lettre à Federica Mogherini, haute représentante de l'UE pour les affaires étrangères, ainsi qu'à Marianne Thyssen, commissaire européenne à l'emploi, aux affaires sociales, aux compétences et à la mobilité. Dans sa démarche, Luca Visentini a épaulé la Suisse dans la discussion sur les mesures d'accompagnement. La CES a soutenu les efforts déployés par l'USS pour que le principe du même salaire pour le même travail dans le même lieu soit appliqué dans toute l'Europe. C'est pourquoi les mesures d'accompagnement ne doivent pas

faire partie des négociations entre la Suisse et l'UE sur un accord-cadre. Elles ne doivent pas être démantelées, elles tiennent au contraire lieu d'exemple pour l'UE et pour d'éventuelles autres réformes dans cette dernière, estime la CES.

Les collègues de la confédération syndicale allemande (DGB) ont aussi fourni une aide contre le démantèlement de la protection des salaires, son président, Reiner Hoffmann, ayant adressé en janvier 2021 une lettre au gouvernement fédéral allemand et à la Commission européenne, dans laquelle il se positionne clairement du côté de l'USS et pour la protection des salaires. La confédération syndicale autrichienne (ÖGB) aussi a solidairement conforté l'USS dans son attitude, entre autres lors de notre Assemblée extraordinaire des délégué-e-s. Et d'autres organisations membres de la CES (d'Europe de l'Est, de France, d'Espagne et du Portugal) sont à l'origine de nombreuses lettres et résolutions en faveur du maintien des mesures d'accompagnement.

### **Pays hôte du siège de l'OIT, la Suisse doit progresser sur la protection contre le licenciement**

En Suisse, la législation sur le licenciement ne satisfait pas aux conventions de l'OIT (comme constaté suite à une plainte de l'USS). La célébration, en 2019, du centième anniversaire de cette grande organisation internationale devait donc justement être l'occasion d'améliorer la loi suisse concernant la protection des salarié-e-s engagés syndicalement et dans leur entreprise, en particulier les militant-e-s syndicaux ainsi que les membres des commissions du personnel et des conseils de fondation des caisses de pensions. La médiation demandée par le Conseil fédéral en 2019 et menée par l'ancien conseiller national Franz Steinegger n'a pas encore donné de résultat. Le Conseil fédéral s'est engagé face aux partenaires sociaux et à l'OIT de proposer au plus tard jusqu'en 2022 une révision de la loi qui remplisse les exigences du droit international (convention de l'OIT et Convention européenne des droits de l'homme) (cf. ch. 3 Temps de travail, droit du travail, protection de la santé).

### **Grâce à l'USS, des améliorations en matière de libre-échange au sein du comité consultatif de l'AELE**

Pendant les quatre dernières années, l'USS s'est montrée proactive au sein du comité consultatif de l'AELE. Au centre de son engagement, on trouve entre autres l'élargissement du chapitre modèle sur le commerce et le développement durable pour les futurs accords de libre-échange (ALE). Après des discussions et des négociations pendant des années au sein de l'AELE, ce nouveau chapitre a été définitivement adopté en 2020. À cet égard, quelques améliorations – proposées principalement par l'USS – ont pu être obtenues. Ainsi, la participation des partenaires sociaux a été nouvellement inscrite, des déclarations de l'OIT manquantes ont été reprises comme références et un nouvel article sur le changement climatique ajouté. Toutefois, le nouveau chapitre sur la durabilité est en-deçà des espérances de l'USS, surtout en ce qui concerne son caractère contraignant. Le comité exécutif s'est en outre intensivement occupé des négociations en cours sur de nouveaux accords de libre-échange et des accords à moderniser. En particulier, les accords conclus avec la Turquie ainsi que l'Indonésie ont donné lieu à des discussions. D'autres thèmes ont été abordés par le comité : le Brexit

et l'évolution au sein de l'UE en rapport avec le renforcement des droits des travailleurs et travailleuses (p. ex. les efforts déployés en vue d'introduire un salaire minimum européen). Enfin, la gestion sanitaire et économique de la pandémie a aussi constitué un point récurrent de l'ordre du jour des réunions du comité consultatif de l'AELE. En 2021, conformément au principe de l'alternance, l'USS a exercé la présidence de ce dernier. Elle en exerce la vice-présidence en 2022.



Affiche du 1<sup>er</sup> Mai 2018. Graphisme : Studio Noi (Simone Koller, Corina Neuenschwander, Jalscha Römer)



## Annexes et documentation

**Tableau 1 : Chômage**

Année	Taux de chômage en %
2018	2,5
2019	2,3
2020	3,1
2021	3

Source : Office fédéral de la statistique

**Tableau 2 : conflits collectifs de travail 2017-2020**

Année	Conflits de travail	Employé-e-s ayant participé	Jours de travail « perdus »
2017	11	455	3 578
2018	8	16 647	20 318
2019	4	111	1 372
2020	3	737	1 892

Source : Office fédéral de la statistique

Commentaire : Cette statistique ne prend en compte que les grèves qui ont duré au moins une journée entière. Elle donne donc un reflet trop idyllique du monde du travail. Il y a eu aussi pendant la période sous révision de nombreuses grèves d'avertissement et d'autres actions de protestations d'une ou plusieurs heures, notamment lors de la Grève des femmes\* du 14 juin 2019.

**Tableau 3 : Membres**

Fédération	2018	2019	2020	2021
Unia	193 096	188 259	182 716	177 805
SEV	39 942	39 225	38 082	37 681
SSP	33 997	33 911	33 874	32 952
syndicom	31 809	30 911	30 181	29 701
SIT	9 512	9 511	9 518	9 467
APC	8 649	8 436	8 248	8 006
ASEB	7 817	7 768	7 341	6 961
AvenirSocial	3 561	3 668	3 754	3 775
garaNto	2 968	2 821	2 971	2 855
SSM	3 207	3 112	2 872	2 843
Kapers	2 899	2 954	2 995	2 708
SSPM	2 824	2 981	2 683	2 609
USDAM	1 688	1 680	1 713	1 726
ScèneSuisse	1 121	1 195	1 236	1 364
Nautilus	699	665	649	614
ESPA	-	-	293	269
New Wood	17	17	23	23
<b>Total USS</b>	<b>343 806</b>	<b>337 114</b>	<b>329 149</b>	<b>321 359</b>
Femmes	105 289	106 101	105 312	103 391
Hommes	238 517	231 013	223 837	217 968

## Liste 1 : Représentation de l'USS dans des commissions, fondations et autres organisations

### Commissions fédérales permanentes

- Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage
- Fonds de compensation de l'AVS – (conseil d'administration)
- Commission consultative de la coopération internationale au développement
- Fondation institution supplétive LPP (conseil de fondation)
- Fonds de garantie LPP (Conseil de fondation)
- Commission fédérale de l'AVS/AI
  - Sous-commission AI
  - Sous-commission pour les questions mathématiques et financières
  - Groupe de suivi d'un mandat de recherche dans le cadre du modèle d'analyse de la statistique nationale
- Commission fédérale du travail
- Commission fédérale de la loi sur la durée du travail
- Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP)
  - Commission du Plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale
- Commission fédérale de maturité professionnelle (CFMP)
- Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail
- Comité consultatif du Point de contact national (PCN) de la Suisse concernant les principes directeurs de l'OCDE pour les multinationales
- Commission fédérale de la prévoyance professionnelle
- Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF)
- Commission fédérale pour l'enfance et la jeunesse (CFEJ)
- Commission fédérale pour les questions de migration (CFM)
- Commission fédérale contre le racisme (CFR)
- Commission fédérale du logement (CFL)
- Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), y c. commissions spécialisées
- Commission de la statistique fédérale
  - Groupe d'experts « éducation et science »
  - Groupe d'experts « affaires sociales »
  - Groupe d'experts « économie »
- Commission fédérale de la politique économique
- Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle
- Commission de l'armement
- Commission tripartite fédérale pour les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes
- Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT
- Commission de la concurrence (COMCO)

### Autres commissions, fondations, organisations

- Conseil de banque de la Banque nationale suisse (BNS)
- Banque Cler, conseil d'administration
- Groupe de suivi du « Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté »
- Comité consultatif « Avenir de la place financière »
- Formation professionnelle 2030
- Comité de coordination de la négociation collective et des salaires (CES)
- Coop Protection juridique
- Réseau de réflexion, comité
- Conférence d'Ebenrain
- Comité consultatif de l'AELE
- Comité exécutif de la Confédération européenne des syndicats (CES)
- Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Bilbao ; point focal Suisse
- Comité d'expert-e-s « Bilan professionnel gratuit pour les adultes de 40 ans et plus » (viamia.ch)
- Institut de recherche sur le travail et le droit du travail (Université de St-Gall)
- École syndicale suisse (association de soutien, conseil de fondation et comité)
- Conférence internationale du Travail OIT (nommée chaque année par le SECO et le Conseil fédéral)
- Comité directeur du conseil scientifique « Technology Assessment » du centre pour l'évaluation des choix technologiques
- Comité directeur de la Fondation pour l'évaluation des choix technologiques TA-SWISS
- Plan d'action national « Entreprises et droits de l'homme » (NAP)
- Commission chargée de l'assurance qualité pour l'examen professionnel de spécialiste de la gestion et du développement des organisations syndicales
- Conseil d'administration de la Reka
- Conseil suisse d'accréditation
- Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ)
- Groupement suisse pour les régions de montagne (SAB)
- Assurance suisse contre les risques à l'exportation (SERV)
- Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP)
- Conférence suisse des hautes écoles (CSHE) et comité permanent du monde du travail
- Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH)
- Conseil suisse des aînés (CSA)
- Comité de Solidar
- Conseil de fondation de Solifonds
- Fondation ECAP
- Fondation « Fonds d'indemnisation pour les victimes de l'amiante » (EFA)
- Stiftung für Konsumentenschutz (SKS)
- Conseil de fondation de la Caisse supplétive LAA
- Conseil de fondation du Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS)
- Conseil de Fondation swissSkills
- Conseil d'administration de la CNA (SUVA)
- Task Force « Perspectives Apprentissage 2020 »
- Groupe de liaison OMC/ONG du SECO

## Liste 2 : Commissions de l'USS et groupes de coordination

### Commissions statutaires

- Commission des migrations
- Commission féministe
- Commission de la jeunesse
- Commission des retraité-e-s
- Commission LGBT

### Commissions techniques

- Commission de la politique sociale
- Commission « Santé et sécurité au travail »
- Commission pour la politique de la formation

### Groupes de coordination

- Organisation et administration
- Négociations salariales
- Protection juridique
- Réseau USS de juristes

## Liste 3 : Colloques et autres événements

**21 septembre 2018**, Berne : Colloque juridique de l'USS – Dynamique de la protection suisse contre le licenciement: évolutions et perspectives

**10 novembre 2018**, Olten : Centenaire de la grève générale de 1918

**30 mars 2019**, Berne : Conférence de la migration de l'USS – Politique migratoire et libre circulation des personnes – visions syndicales

**6 septembre 2019**, Berne : Workshop international de l'USS : Stratégies européennes dans la lutte contre la sous-enchère salariale et lors des interventions de l'UE sur les aides d'État

**15 novembre 2019**, Berne : 14<sup>e</sup> Journée d'échange d'expériences (ERFA) sur le travail dans les commissions tripartites cantonales pour les mesures d'accompagnement

**13 décembre 2019**, Berne : Colloque juridique de l'USS – Théorie et pratique du droit international du travail : 100 ans après la fondation de l'OIT ; 45 ans après la ratification de la CEDH

**13 mai 2020**, Berne : Journée de travail de l'USS sur la situation économique et les mesures conjoncturelles

**17 décembre 2020**, en ligne : Colloque juridique de l'USS – Perspectives sur les conséquences de la crise en matière de droit des assurances sociales et du travail

**4 septembre 2021**, Berne : Conférence de la migration de l'USS – Droits fondamentaux et sécurité pour toutes et tous !

**12 et 13 novembre 2021**, Berne : Congrès des femmes de l'USS – Pour un syndicalisme féministe

**25 novembre 2021**, Berne : Colloque juridique de l'USS – Égalité des genres et discrimination fondée sur le genre dans le monde du travail

## Communication

La communication de l'USS a connu d'importants changements. D'abord, sur le plan personnel, puisqu'Urban Hodel et Benoît Gaillard ont succédé à Thomas Zimmermann comme responsables en job-sharing. Durant la période, une attention particulière a été portée à la mise en place d'une approche de communication en ligne pour l'USS, avec la création et l'entretien de canaux, de communautés et d'instruments spécifiques. Le recours à la vidéo a également été systématisé.

Du côté du travail avec les médias, la présence des thèmes syndicaux et de l'USS a été importante et a permis d'influencer l'agenda du débat public et politique de manière déterminante. Cela a en particulier été le cas durant les périodes de restrictions importantes liées à la pandémie de Covid-19 : alors que le travail syndical était bouleversé et fortement restreint, les questions d'emploi, de revenus et de conditions de travail sont restées fortement présentes.

Lorsque le Premier Mai n'a pas pu avoir lieu physiquement en 2020, pour la première fois depuis 130 ans, une manifestation numérique a rapidement été mise sur pied. Une diffusion en direct a été organisée et largement suivie depuis le Volkshaus de Zurich, tandis qu'une soixantaine de prises de positions en vidéo de syndicalistes des quatre coins du pays témoignaient de la mobilisation malgré la pandémie. Le slogan « Solidarité, plus que jamais » et les réalités du monde du travail ont ainsi été largement relayés.

L'USS a mené plusieurs campagnes importantes, en lien direct avec des votations populaires ou, comme avec la thématique des rentes ou de l'égalité, pour faire émerger des thèmes stratégiquement importants en amont des décisions politiques. La capacité de communication directe et de mobilisation a été fortement développée, en particulier par la constitution de bases de données thématiques permettant d'atteindre des destinataires en masse sans intermédiaire. Ce développement a permis, notamment, de générer pour plusieurs référendums et initiatives des dizaines de milliers de signatures, principalement sur la base d'envoi ciblés électroniques et physiques.

Le « calculateur de salaire » a été relancé avec une présence en ligne totalement nouvelle. La base de données pour jeunes en formation « Je défends mes droits » a été entièrement renouvelée sous forme d'une brochure et d'un site web.

## Archives et bibliothèque

Compte tenu du départ à la retraite de notre bibliothécaire de longue date, Dominique Moser-Brossy, l'USS a réexaminé la question des archives et de la grande bibliothèque de l'USS. À l'été 2019, les fonds d'archives ont été transférés aux Archives sociales à Zurich afin d'assurer la préservation à long terme des documents et de garantir en même temps un accès facile. On y trouve déjà de nombreuses archives de syndicats de l'USS, notamment des organisations qui ont précédé Unia, à savoir le SIB, la FTMH et la FCTA.

Le transfert des fonds d'archives a été préparé avec l'aide experte de l'historien Adrian Zimmermann. Dans la foulée, la bibliothèque a été dissoute. Une partie des fonds de la bibliothèque



Affiche du 1<sup>er</sup> Mai 2019. Graphisme : Agnes Weber

Solidarité, plus que jamais!

1er  
Mai



Affiche du 1<sup>er</sup> Mai Mai 2020. Graphisme : Notter+Vigne Sàrl

alimente une bibliothèque en libre accès qui se trouve dans la cafétéria du Secrétariat de l'USS. Le reste de la bibliothèque sera transmis à des tiers. Le concept pour l'évaluation régulière de l'utilisation des fonds d'archives de l'USS pour des projets propres est encore en cours d'élaboration. Les locaux d'archivage et de bibliothèque ont été repris par les anciens sous-locataires de l'USS. L'USS a concentré et réduit la surface de bureaux qu'elle utilise elle-même.

## **Congrès de l'USS 2018**

Le 56<sup>e</sup> Congrès ordinaire, qui s'est tenu les 30 novembre et 1<sup>er</sup> décembre, était placé sous le signe du départ du président de longue date Paul Rechsteiner et de l'élection de son successeur Pierre-Yves Maillard. En outre, les 237 délégué-e-s ayant le droit de vote ont amendé et approuvé trois textes d'orientation portant sur les thèmes syndicaux les plus brûlants : la prévoyance vieillesse (mandat pour l'élaboration de l'initiative pour une 13<sup>e</sup> rente AVS), l'action collective et les conditions de travail. Au total, le congrès a adopté 14 résolutions et s'est prononcé sur 44 propositions.

Parmi les invité-e-s, les congressistes ont pu entendre les allocutions du conseiller fédéral Alain Berset, alors président de la Confédération, ainsi que d'Esther Lynch de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de Susanna Camusso, secrétaire générale de la Confédération générale italienne du travail (CGIL). Le témoignage de la militante syndicale turque Elif Akgül-Ates, qui vit en exil en Allemagne, ainsi que la présentation de Sanjiv Pandita, coordinateur pour l'Asie de Solidar Suisse, sur la situation des travailleuses migrantes en Chine et dans la région du Mékong, ont constitué des moments forts en émotion.

Le prix culturel de l'USS a été remis à l'historienne Elisabeth Joris, pionnière de l'histoire des femmes en Suisse. « Depuis des décennies, elle se consacre à l'histoire de l'égalité, aux réalités vécues par les femmes de la classe ouvrière et de la bourgeoisie à une époque où elles étaient privées de tous les droits démocratiques en raison de leur sexe. » (Paul Rechsteiner)

## **Assemblées des délégué-e-s 2018-2021**

Des Assemblées de délégué-e-s (AD) ont eu lieu aux dates suivantes :

2018, le 25.5. (296<sup>e</sup>) et le 29.9. (297<sup>e</sup>, AD extraordinaire)

2019, le 24.4. (298<sup>e</sup>) et le 15.11. (299<sup>e</sup>)

2020, le 20.11. (300<sup>e</sup>, par voie de correspondance)

2021, le 28.5. (301<sup>e</sup>, par vidéo) et le 19.10. (302<sup>e</sup>, format hybride)

Les mandats confiés par les AD au Comité et au Secrétariat de l'USS sont mentionnés aux chapitres concernés du présent rapport. C'est pourquoi nous nous contenterons ici de relever quels en ont été les principaux objets :

296<sup>e</sup> AD : Service public; manif pour l'égalité salariale

297<sup>e</sup> AD extraordinaire : Protection des salaires/mesures d'accompagnement/accord-cadre et RFFA

298<sup>e</sup> AD : Grève des femmes\*, accord-cadre, initiative de résiliation

299<sup>e</sup> AD : Initiative AVSx13, Grève des femmes\*, service public

300<sup>e</sup> AD : Pandémie/situation économique, politique européenne/accord-cadre, prévoyance vieillesse, adhésion easy Jet Switzerland Pilots Association (ESPA)

301<sup>e</sup> AD : Prévoyance vieillesse, politique européenne/accord-cadre, crise du Covid

302<sup>e</sup> AD : Service public, politique fiscale et de revenu

## Unions syndicales cantonales

La conférence des unions syndicales cantonales s'est réunie comme d'habitude quatre fois par année au cours de la période sous revue. Pendant la pandémie, les réunions ont dû être organisées à distance par vidéo. Elles ont eu lieu à un rythme plus soutenu en 2020, ce qui s'est révélé extrêmement précieux pour échanger sur les différentes mesures cantonales de soutien ainsi que de l'implication, le cas échéant, des partenaires sociaux. Outre les thèmes récurrents, qu'ils soient statutaires ou relatif au contenu (organisation du 1<sup>er</sup> Mai, campagnes nationales de votation, situation des finances cantonales), les représentant-e-s des unions cantonales se sont penchés sur les sujets suivants (liste non exhaustive) : évolution des réductions de primes-maladie, protection du travail et contrôles dans les cantons, mise en œuvre cantonale de la révision de la loi fédérale sur les marchés publics, organisation de la Grève des femmes\* et collaboration avec les collectifs locaux, organisation de la grève pour l'avenir et collaboration avec la jeunesse pour le climat.

### Tableau 4 : Comité présidentiel

Le Congrès 2018 a confirmé le Comité présidentiel dans sa composition ou a élu les nouveaux membres suivants :

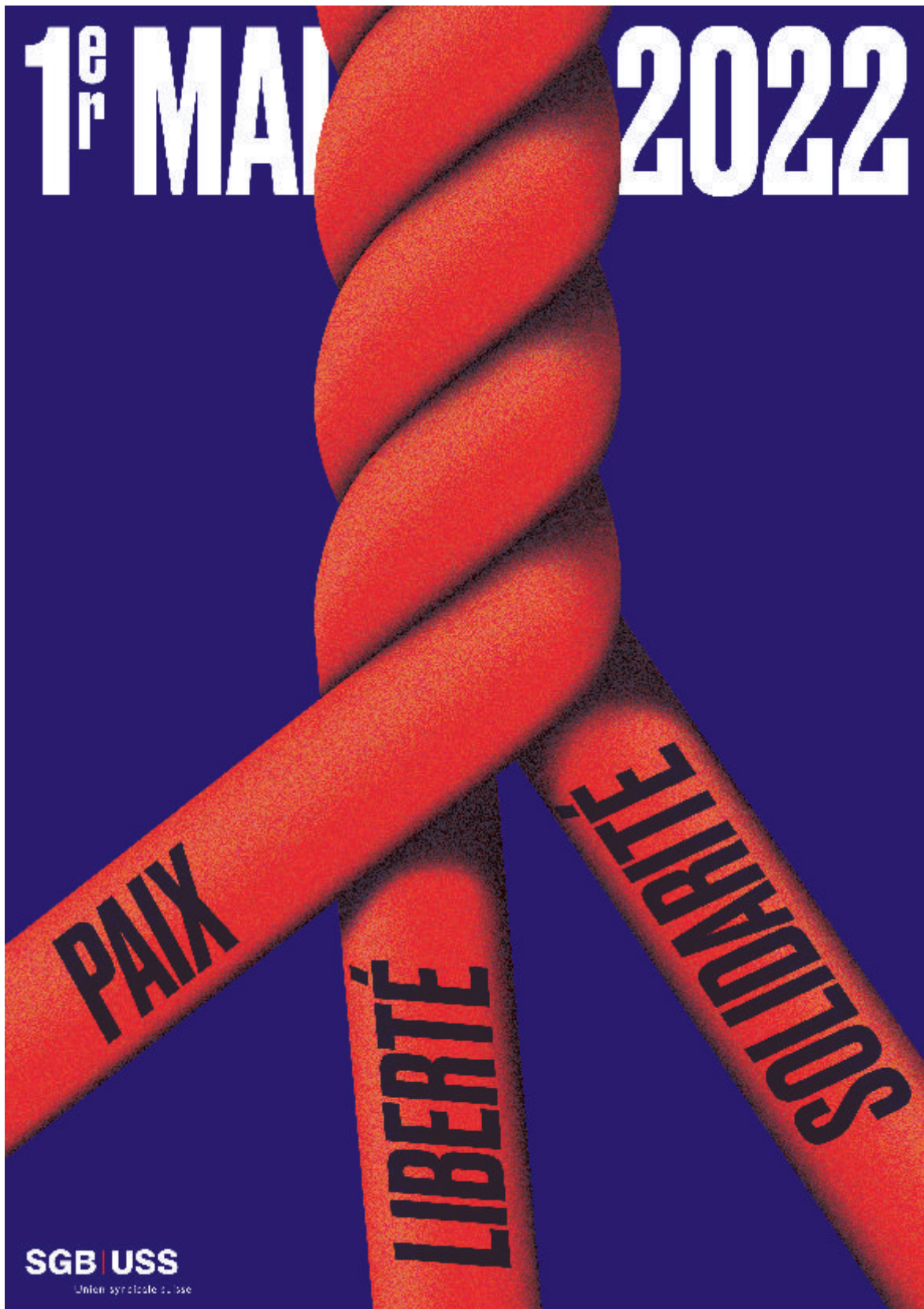
Fonction	Membre	Remplacé par
Président	Maillard Pierre-Yves	
Vice-président-e	Alleva Vania	
	Tuti Giorgio	
Membres	Ferrari Aldo (jusqu'à 11.2018)	Polito Véronique (depuis 12.2018)
	Giger Stefan	
	Lutz Nico	
	Münger Daniel	
	Pardini Corrado, suppléant (jusqu'au 31.7.2020)	Pas de remplaçant-e
	Pardini Giorgio, suppléant (jusqu'au 31.7.2020)	Vonarburg Stephanie (depuis 01.08.2020)
	Prelicz-Huber Katharina	
	Spalinger Barbara	

Le Comité présidentiel s'est réuni régulièrement, en général deux semaines avant les séances du Comité.





Affiche du 1er Mai 2021. Graphisme : Noir Associates (Jiri Chmeli, Rafael Koch)



Affiche du 1<sup>er</sup> Mai 2022. Graphisme : Erich Brechbühl (Mixer)

## Tableau 5 : Comité

Le présent rapport fournit des informations détaillées sur l'activité du Comité au cours de la période sous revue. Le tableau ci-dessous apporte dès lors uniquement les renseignements d'ordre administratif.

Le Comité a siégé huit fois en 2018 et sept fois chacune des années 2019, 2020 et 2021. Il était composé des personnes suivantes au cours de la période sous revue :

Fédérations	Membres	Remplacé-e par
AvenirSocial	Beuchat Stéphane	
ESPA	Roch Joël (depuis janvier 2021)	
GaraNto	Rebsamen Heidi	
** Impressum	Burkhard Michael	
kapers	Toledo Elias (jusqu'en septembre 2019)	Nikolic-Fuss Sandrine (depuis septembre 2019)
Nautilus	Schatz Holger	
New Wood	Vigne Jacques	
APC	Wicki Janine (jusqu'à 31.07.2021)	Hayoz Jérôme (depuis 1.10.2021)
** ASI	Ribi Yvonne (jusqu'en septembre 2019, puis : suppl.)	Ley Sophie (depuis septembre 2019)
SBKV - dès 2021 : ScèneSuisse	Leutenegger Salva	
ASEB	Chervet Denise (jusqu'à 28.02.2021)	Ferrara Natalie (depuis 1.3.2021)
SEV	Tuti Giorgio	
* SIT	Cattani Manuela	
SSPM	Dannecker Annette	
USDAM	Aeschbacher Barbara (jusqu'en octobre 2018)	Santschi Beat (depuis octobre 2018)
SSM	Hayoz Jérôme (jusqu'à 30.9.2021)	
syndicom	Münger Daniel, Pardini Giorgio	
Unia	Alleva Vania	
	Ferrari Aldo	
	Lutz Nico	
	Campanello Bruna (depuis 7.7.2021)	
	Defferrard Yves (depuis 7.7.2021)	
	Pardini Corrado (jusqu'à 31.7.2020)	
	Polito Véronique	
	Schärer Corinne (jusqu'à 1.4.2020)	Schoch Renate (depuis 1.4.2020)
	Tanner Martin	
SSP	Giger Stefan	
	Prelicz-Huber Katharina	
** ZV	Stauffer Urs, Cotti Gion (jusqu'à 7.2019)	
Unions syndicales cantonales	Schelbert Louis (jusqu'à 31.10.2018)	Kälin Irène (depuis 31.10.2018)
	Kälin Irène (jusqu'à 29.05.2020)	Budmiger Marcel (depuis 29.05.2020 ; avant : membre suppl. du Comité)
	Reymond Claude, GE (jusqu'à 30.10.2019)	Pelizzari Alessandro (du 30.10.2019 au 31.7.2020)
	Pelizzari Alessandro (du 30.10.2019 au 31.7.2020)	Faessler Laure, CGAS (depuis 21.10.2020)
	Faessler Laure, CGAS (21.10.2020-17.5.2021)	Vacant
	Barella Renata, TI	

Fédérations	Membres	Remplacé-e par
Commission féministe	Bovolenta Michela	
Commission de la jeunesse	Fitze Dominik avec Ziltener Kathrin	
Commission des migrations	Hegland Arne (jusqu'en juillet 2019)	Gruber Johannes (depuis juillet 2019)
Commission des retraité-e-s	Daguet Gabriel (jusqu'en août 2017)	Wüthrich Therese (depuis janvier 2018)
Commission LGBT	vacant	
Movendo	Della Torre Emiliana	

\* = membres associés \*\* = membres avec statut d'observateur

## Tableau 6 : Secrétariat

Le Secrétariat est chargé d'exécuter les décisions du Congrès, de l'Assemblée des délégué-e-s et du Comité. Au cours de la période sous revue, les personnes suivantes y travaillaient :

	Nom/Prénom	Engagé-e à
Secrétaires politiques	Ackermann Ewald (jusqu'à 31.5.2018)	80 %
	Bianchi Doris (jusqu'à 31.1.2018)	80 %
	Bühlmann Regula	80 %
	Cirigliano Luca	90 %
	Cornu Nicole (depuis 8.2.2020)	80 %
	Gaillard Benoît (depuis 1.10.2019)	50 %
	Gallusser David (depuis 1.6.2020)	50 %
	Heim Dore (jusqu'à 31.7.2020)	100 %
	Hodel Urban (depuis 1.10.2019)	70 %
	Lampart Daniel	100 %
	Martinez Isabel (1.11.2017-31.3.2020)	60 %
	Medici Gabriela (depuis 15.3.2018)	80 %
	Perret Laura (1.2.2016-31.10.2020)	80 %
	Wyss Reto (depuis 18.9.2017)	100 %
Employé-e-s de l'USS		
Finances, administration du personnel	Kohler Kathrin (jusqu'à 31.7.2018)	80 %
	Del Fresno Nieves (1.10.2018-30.9.2019)	80 %
	Zimmermann Thomas (depuis 1.7.2019)	80 %
Communication	Fastermann Thomas (depuis 1.4.2018)	80 %
	Preisser Matthias	80 %
Traduction	Prince Antoinette (depuis 1.9.2018)	80 %
	Quartenoud Fernand	20 %
Bibliothèque	Moser-Brossy Dominique (jusqu'à 30.9.2018)	50 %
Téléphone, réception	D'Alessandris Maria-Rosa	60 %
	Osmani Shasime (depuis 1.7.2020)	50 %

	Nom/Prénom	Engagé-e à
Assistant-e-s	Harding Juliet	70 %
	Kellenberger Ruth (décédée le 6.10.2020)	50 %
	Niane Chantal (1.12.2015-1.2.2018)	80 %
	Nicolet Évelyne	80 %
	Rothenbühler Christine (1.11.2017-31.1.2019)	80 %
	Seiler Siméon (15.9.2018-30.11.2021)	80 %
	Soucek Elisabeth (jusqu'à 31.12.2021)	80 %
TED, imprimerie, logistique	Müller Martin (jusqu'à 31.1.2018)	100 %
Collab. scientifiques	Schüpbach Kristina	40 %
	Bühler Joel (depuis 15.9.2018)	40 %
	Gisler Elisabeth (depuis 19.8.2021)	40 %
	Kircali Tim (depuis 1.10.2021)	40 %
	Koller Adil (1.9.2018-30.6.2021)	30 %
	Meier Samuel (depuis 15.8.2019)	40 %
	Niemeyer Jens (1.8.2020-31.7.2021)	50 %
	Ochsenbein Nina (depuis 1.11.2021)	50 %
	Schaub Lukas (1.4.2019-31.7.2020)	50 %
Apprentie	Qela Albineta (jusqu'à 31.7.2019)	100 %

**Tableau 7 : Votations populaires fédérales 2018-2021**

Date	Objet	Recommandation USS	Résultat : Oui	Résultat : Non	% Oui
4 mars 2018	Arrêté fédéral du 16.06.2017 concernant le nouveau régime financier 2021	Oui	2 358 086	445 464	84,1 %
4 mars 2018	Initiative populaire du 11.12.2015 « Oui à la suppression des redevances radio et télévision (suppression des redevances Billag) »	Non	833 837	2 098 302	28,4 %
10 juin 2018	Initiative populaire du 01.12.2015 « Pour une monnaie à l'abri des crises : émission monétaire uniquement par la Banque nationale ! (Initiative Monnaie pleine) »	Non	442 387	1 379 540	24,3 %
10 juin 2018	Loi fédérale du 29.09.2017 sur les jeux d'argent (Loi sur les jeux d'argent, LJA)	Oui	1 326 207	492 024	72,9 %
23 sept. 2018	Arrêté fédéral du 13.03.2018 concernant les voies cyclables et les chemins et sentiers pédestres (contre-projet direct à l'initiative populaire « Pour la promotion des voies cyclables et des chemins et sentiers pédestres [Initiative vélo] »)	Oui	1 475 000	529 253	73,6 %
23 sept. 2018	Initiative populaire du 26.11.2015 « Pour des denrées alimentaires saines et produites dans des conditions équitables et écologiques (Initiative pour des aliments équitables) »	Liberté de vote	774 821	1 227 326	38,7 %
23 sept. 2018	Initiative populaire du 30.03.2016 « Pour la souveraineté alimentaire. L'agriculture nous concerne toutes et tous »	Liberté de vote	628 301	1 358 894	31,6 %
25 nov. 2018	Initiative populaire du 23.03.2016 « Pour la dignité des animaux de rente agricoles (Initiative pour les vaches à cornes) »	Pas de recommandation	1 144 845	1 384 027	45,3 %
25. nov. 2018	Initiative populaire du 12.08.2016 « Le droit suisse au lieu de juges étrangers (Initiative pour l'autodétermination) »	Non	872 288	1 713 501	33,6 %
25 nov. 2018	Modification du 16.03.2018 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) (Base légale pour la surveillance des assurés)	Non	1 667 849	909 172	64,7 %
10 fév. 2019	Initiative populaire du 21.10.2016 « Stopper le mitage – pour un développement durable du milieu bâti (Initiative contre le mitage) »	Pas de recommandation	737 241	1 291 513	36,3 %
19 mai 2019	Loi fédérale du 28.09.2018 relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA)	Liberté de vote	1 541 147	780 457	66,4 %
19 mai 2019	Arrêté fédéral du 28.09.2018 portant approbation et mise en œuvre de l'échange de notes entre la Suisse et l'UE concernant la reprise de la directive (UE) 2017/853 modifiant la directive de l'UE sur les armes (Développement de l'acquis de Schengen)	Oui	1 501 880	854 274	63,7 %
9 fév. 2020	Initiative populaire du 18.10.2016 « Davantage de logements abordables »	Oui	963 740	1 280 331	42,9 %
9 fév. 2020	Modification du 14.12.2018 du code pénal et du code pénal militaire (discrimination et incitation à la haine en raison de l'orientation sexuelle)	Oui	1 414 160	827 235	63,1 %
27 sept. 2020	Initiative populaire du 31.08.2018 « Pour une immigration modérée (Initiative de limitation) »	Non	1 233 995	1 988 349	38,3 %
27 sept. 2020	Modification du 27.09.2019 de la loi fédérale sur la chasse et la protection des mammifères et oiseaux sauvages (Loi sur la chasse, LChP)	Pas de recommandation	1 531 027	1 654 105	48,1 %
27 sept. 2020	Modification du 27.09.2019 de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (LIFD) (Déduction fiscale des frais de garde des enfants par des tiers)	Non	1 164 451	2 003 235	36,8 %
27 sept. 2020	Modification du 27.09.2019 de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG)	Oui	1 933 310	1 270 705	60,3 %
27 sept. 2020	Arrêté fédéral du 20.12.2019 relatif à l'acquisition de nouveaux avions de combat	Non	1 605 839	1 597 324	50,1 %
29 nov. 2020	Initiative populaire du 10.10.2016 « Entreprises responsables – pour protéger l'être humain et l'environnement »	Oui	1 299 129	1 261 680	50,7 % (a échoué à la majorité des cantons)
29 nov. 2020	Initiative populaire du 21.06.2018 « Pour une interdiction du financement des producteurs de matériel de guerre »	Oui	1 081 684	1 460 650	42,5 %

Date	Objet	Recommandation USS	Résultat : Oui	Résultat : Non	% Oui
7 mars 2021	Initiative populaire du 15.09.2017 « Oui à l'interdiction de se dissimuler le visage »	Non	1 427 344	1 360 750	51,2 %
7 mars 2021	Loi fédérale du 27.09.2019 sur les services d'identification électronique (LSIE)	Non	984 574	1 778 196	35,6 %
7 mars 2021	Arrêté fédéral du 20.12.2019 portant approbation de l'Accord de partenariat économique de large portée entre les États de l'AELE et l'Indonésie	Liberté de vote	1 408 462	1 318 688	51,6 %
13 juin 2021	Initiative populaire du 18.01.2018 « Pour une eau potable propre et une alimentation saine – Pas de subventions pour l'utilisation de pesticides et l'utilisation d'antibiotiques à titre prophylactique »	Pas de recommandation	1 276 117	1 970 332	39,3 %
13 juin 2021	Initiative populaire du 25.05.2018 « Pour une Suisse libre de pesticides de synthèse »	Pas de recommandation	1 280 026	1 965 161	39,4 %
13 juin 2021	Loi fédérale du 25.09.2020 sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (Loi COVID-19)	Oui	1 936 344	1 280 128	60,2 %
13 juin 2021	Loi fédérale du 25.09.2020 sur la réduction des émissions de gaz à effet de serre (Loi sur le CO2)	Oui	1 568 032	1 671 210	48,4 %
13 juin 2021	Loi fédérale du 25.09.2020 sur les mesures policières de lutte contre le terrorisme (MPT)	Non	1 811 795	1 390 383	56,6 %
26 sept. 2021	Initiative populaire du 02.04.2019 « Alléger les impôts sur les salaires, imposer équitablement le capital »	Oui	987 045	1 823 262	35,1 %
26 sept. 2021	Modification du 18.12.2020 du code civil suisse (Mariage pour tous)	Oui	1 828 642	1 024 307	64,1 %
28 nov. 2021	Initiative populaire du 07.11.2017 « Pour des soins infirmiers forts (Initiative sur les soins infirmiers) »	Oui	2 161 272	1 382 824	61 %
28 nov. 2021	Initiative populaire du 26.08.2019 « Désignation des juges fédéraux par tirage au sort (Initiative sur la justice) »	Non	1 094 989	2 335 148	31,9 %
28 nov. 2021	Modification du 19.03.2021 sur les bases légales des ordonnances du Conseil fédéral visant à surmonter l'épidémie de COVID-19 (Loi COVID-19) (Cas de rigueur, assurance-chômage, accueil extrafamilial pour enfants, acteurs culturels, manifestations)	Oui	2 222 594	1 361 084	62 %

**Impressum****Éditeur :****USS, Monbijoustr. 61, 3007 Berne****info@uss.ch, www.uss.ch****Rédaction et traduction :****Benoît Gaillard, Matthias Preisser,****Antoinette Prince, Fernand Quartenoud****Mise en page : Mario Suter****Copyright 2022 by USS**





