

58^e Congrès ordinaire de l'Union syndicale suisse



13 et 14 novembre 2026, Berne



SOMMAIRE

Thème
Programme du congrès Orateurs et oratrices
Informations techniques Plan de salle (Disponible uniquement en ligne)
Règlement des débats Procès-verbal du 57^e congrès de l'USS des 23.11.-24.11.2022 (Disponible uniquement en ligne)
Texte d'orientation n°1: Valeur de l'apprentissage Propositions d'amendements relatifs au texte d'orientation n°1 (Seront mis en ligne durant les 10 jours avant le Congrès)
Texte d'orientation n°2: Pouvoir d'achat et répartition Propositions d'amendements relatifs au texte d'orientation n°2 (Seront mis en ligne durant les 10 jours avant le Congrès)
Texte d'orientation n°3: Lignes directrices syndicales pour un tournant climatique réussi Propositions d'amendements relatifs au texte d'orientation n°3 (Seront mis en ligne durant les 10 jours avant le Congrès)
Propositions des fédérations, unions cantonales et Commissions statutaires
Résolutions (Seront mis en ligne durant les 10 jours avant le Congrès)
Élections (Seront mis en ligne durant les 10 jours avant le Congrès)
Rapport d'activité 2018-2021 (Disponible uniquement en ligne)

CONGRÈS DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

ORDRE DU JOUR

1 Ouverture du congrès

- Élection de la direction du congrès
- Élection des scrutatrices et scrutateurs et du bureau électoral
- Règlement des débats

2 Procès-verbal du congrès 2022

- Approbation

3 Rapport d'activité 2022 – 2025

4 Textes d'orientation

- Valeur de l'apprentissage
- Pouvoir d'achat
- Protection santé

5 Propositions des fédérations, unions syndicales cantonales et commissions statutaires

6 Élections

- Présidence
- Vice-présidence
- Membres du Comité présidentiel

7 Résolutions

Programme détaillé

VENDREDI 13 NOVEMBRE 2026

Ouverture du congrès	09h15
Élection de la direction du congrès et du bureau électoral, règlement des débats, procès-verbal du congrès 2022	
Discours d'ouverture du président de l'USS Pierre-Yves Maillard	
Rapport d'activité 2022-2025	
Allocution de notre invitée Menaha Kandasamy, conseillère de la Ceylon Workers Red Flag Union	
Texte d'orientation « valeur de l'apprentissage »	
Débat d'entrée en matière, propositions de modification et vote final	
Message de bienvenue de Marieke Kruit, Présidente de la Ville de Berne	
Buffet dînatoire	12h30
Texte d'orientation « pouvoir d'achat »	13h25
Débat d'entrée en matière, propositions de modification et vote final	
Propositions au congrès	
Pause-café	15h35
Allocution de notre invité Crabtree-Ireland, syndicaliste américain des acteurs SAG-AFTRA	
Propositions au congrès et résolutions	
Discours de la Conseillère fédérale Elisabeth Baume-Schneider, Cheffe du Département fédéral de l'intérieur (DFI)	
Attribution du Prix culturel de l'USS	
Apéritif et banquet	18h30

SAMEDI 14 NOVEMBRE 2026

Reprise du congrès	08h15
Texte d'orientation « protection santé »	
Débat d'entrée en matière, propositions de modification et vote final	
Allocution de notre invité Oliver Röpke, Directeur d'ACTRAV (OIT)	
Résolutions	
Pause-café	10h00
Élections, départs, musique	10h15
Allocution du président de l'USS Pierre-Yves Maillard	
Propositions au congrès et résolutions	
Retour sur le congrès et remerciements	
Fin du congrès	13h00

Les oratrices et orateurs

Vendredi 13 novembre 2026, le matin

MENAHA KANDASAMY

Conseillère auprès du syndicat Ceylon Workers Red Flag Union

Menaha Kandasamy a été la première femme à occuper le poste de secrétaire générale du syndicat Ceylon Workers Red Flag Union. Ce syndicat défend les intérêts des travailleuses et travailleurs des plantations, dont les conditions de vie et de travail sont précaires. En tant que secrétaire générale, Menaha Kandasamy s'est notamment engagée pour améliorer la représentation des femmes au sein des syndicats sri-lankais. Celles-ci constituent en effet la grande majorité de la main-d'œuvre dans les plantations de thé. Elle est également cofondatrice du Red Flag Women's Movement, une organisation qui renforce les compétences des travailleuses et leurs aptitudes à exercer des fonctions dirigeantes grâce à des programmes d'alphabétisation et des formations à la conduite d'équipes. Son engagement a porté ses fruits : aujourd'hui, les femmes occupent la moitié des sièges dans les instances dirigeantes du syndicat. Auparavant, elles y étaient très peu représentées, comme c'est encore le cas dans de nombreux autres syndicats du Sri Lanka. En 2024, le syndicat a organisé un tribunal des travailleuses et travailleurs dans le cadre de sa lutte pour améliorer les conditions de vie et de travail dans les plantations. Cette initiative illustre la mobilisation syndicale, l'organisation à la base et le renforcement de la capacité d'action des travailleuses et travailleurs. Aujourd'hui, Menaha Kandasamy est conseillère auprès du syndicat Ceylon Workers Red Flag Union.

Menaha Kandasamy s'exprimera en anglais. Son intervention sera traduite en allemand et en français.

Vendredi 13 novembre 2026, l'après-midi

DUNCAN CRABTREE-IRELAND

Directeur exécutif national et négociateur en chef de la SAG-AFTRA

Duncan Crabtree-Ireland est à la tête de l'un des syndicats les plus influents au monde, qui représente les actrices et acteurs ainsi que les professionnel-le-s des médias. Il occupe les fonctions de directeur exécutif national et de négociateur en chef de la SAG-AFTRA, qui compte plus de 160 000 membres. Juriste de formation, il a d'abord exercé comme procureur avant de rejoindre, en 2000, le syndicat des acteurs SAG, dont il a ensuite pris la tête du service juridique. Il a joué un rôle déterminant dans la fusion de la SAG et de l'AFTRA en 2012. Deux ans plus tard, il a également été nommé directeur des opérations, avant de devenir directeur exécutif national et négociateur en chef de la SAG-AFTRA en 2021. En 2023, Duncan Crabtree-Ireland a dirigé les négociations avec les grands studios hollywoodiens et les plateformes de streaming. Au terme d'une grève de 118 jours, le syndicat a décroché un accord collectif historique. Selon ses propres chiffres, il a obtenu des augmentations de salaires et des prestations supplémentaires pour un montant total de plus d'un milliard de dollars. L'accord prévoit également une nouvelle prime liée au streaming et, pour la première fois, des règles contraignantes encadrant l'utilisation de l'intelligence artificielle. En 2025, le syndicat a remporté une nouvelle victoire à l'issue d'une grève dans l'industrie du jeu vidéo, obtenant notamment d'importantes augmentations de salaires et des mesures de protection étendues face à l'utilisation de l'intelligence artificielle. Aujourd'hui, parallèlement à ses fonctions de directeur exécutif national et de négociateur

en chef, Duncan Crabtree-Ireland dirige également l'équipe chargée de la technologie et de l'innovation au sein de la SAG-AFTRA, qui se concentre en particulier sur l'intelligence artificielle.

Duncan Crabtree-Ireland s'exprimera en anglais. Son intervention sera traduite en allemand et en français. Son intervention sera traduite en allemand et en français.

ELISABETH BAUME-SCHNEIDER

Conseillère fédérale, cheffe du Département fédéral de l'intérieur (DFI)

Elisabeth Baume-Schneider siège au Conseil fédéral depuis 2023. Elle a d'abord dirigé le Département fédéral de justice et police (DFJP), avant de prendre la tête du Département fédéral de l'intérieur (DFI) en 2024. À ce titre, elle est responsable de plusieurs domaines essentiels de la sécurité sociale, notamment l'AVS, la prévoyance professionnelle, l'assurance-maladie, l'assurance-accidents et l'assurance-invalidité, ainsi que des questions d'égalité. Elle est ainsi chargée de dossiers majeurs en matière de protection sociale, qui revêtent également une grande importance pour les syndicats. Diplômée en sciences économiques et sociales, Elisabeth Baume-Schneider a travaillé jusqu'en 2001 comme assistante sociale dans les services sociaux et médico-sociaux de sa région et du canton du Jura. Elle s'est notamment occupée d'aide sociale, de protection de l'enfance et de mesures de réinsertion. Elle a commencé sa carrière politique comme députée au Parlement jurassien. Elle est ensuite entrée au Gouvernement jurassien, où elle a dirigé le Département de la formation, de la culture et des sports. De 2019 à 2022, elle a représenté le canton du Jura au Conseil des États, avant son élection au Conseil fédéral en 2023.

Elisabeth Baume-Schneider s'exprimera en français. Son intervention sera traduite en allemand et en italien.

Samedi 14 novembre 2026, le matin

OLIVER RÖPKE

Directeur du Bureau des Activités pour les Travailleurs (ACTRAV) de l'Organisation internationale du Travail (OIT)

Oliver Röpke dirige le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'Organisation internationale du Travail (OIT) depuis novembre 2025. À ce titre, il est chargé de la collaboration entre l'OIT et les syndicats du monde entier. Juriste de formation, il a commencé sa carrière en 1996 à la Chambre du travail autrichienne, avant de prendre la tête du service juridique du syndicat HGPD, affilié à la Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB). Il a ensuite dirigé le bureau européen de l'ÖGB à Bruxelles, où il a mis en place une représentation directe des travailleuses et travailleurs autrichiens auprès des institutions européennes. De 2019 à 2023, Oliver Röpke a présidé le groupe des travailleurs du Comité économique et social européen (CESE), avant de prendre la présidence de l'ensemble du Comité de 2023 à 2025. Tout au long de son parcours, il s'est engagé pour que la société civile puisse davantage faire entendre sa voix en Europe. Une coopération mise en place à son initiative a ainsi permis à 147 représentant-e-s de neuf pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne de participer aux travaux du CESE. Pour la première fois, des organisations d'Ukraine, de Moldavie et des Balkans occidentaux ont ainsi pu participer directement aux débats européens. Il a également contribué à accorder davantage de place aux questions sociales, notamment à la hausse des loyers, à l'inflation et aux inégalités. Aujourd'hui, Oliver Röpke poursuit son engagement en faveur d'une représentation forte des travailleuses et travailleurs, du dialogue social et de conditions de travail équitables à l'échelle internationale, dans le cadre de ses fonctions à l'OIT.

Oliver Röpke s'exprimera en allemand. Son intervention sera traduite en français et en italien.

CONGRES DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

Informations pratiques

Début et fin du Congrès

Vendredi 13 novembre 2026

Accueil : 08 h 45 (ouverture de l'accueil et café de bienvenue)

Début : 09 h 15

Samedi 14 novembre 2026

Début : 08 h 15

(enregistrement dès 8 h 00 ; de nouvelles cartes de vote seront distribuées)

Fin : vers 13 h 00

Lieu du Congrès

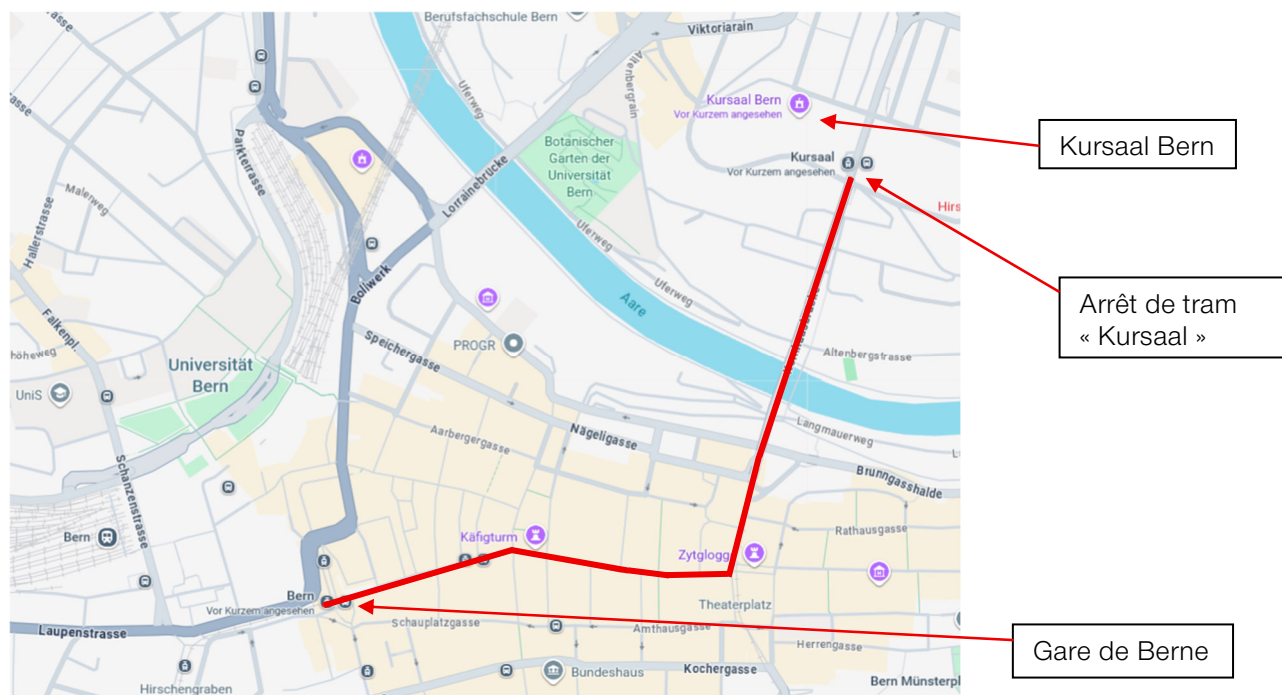
Kursaal Bern

Kornhausstrasse 3

3013 Berne

Accès en transports publics : tram n° 9 au départ de la gare de Berne (quai B), jusqu'à l'arrêt « Kursaal ».

À pied depuis la gare de Berne : voir le plan (env. 20 minutes).



Accueil et informations

Les délégué-e-s et les invité-e-s recevront un **code QR personnel** la semaine précédant le Congrès. Ce code **devra être présenté lors de l'enregistrement**. Toutes les personnes qui participent au Congrès recevront alors un badge nominatif et les derniers documents. Les délégué-e-s disposant du droit de vote recevront également leur carte de vote.

À partir du jeudi après-midi 12 novembre, Samira Hunziker (079 454 90 44) et Thomas Zimmermann (079 249 59 74), de l'équipe d'organisation du Congrès, se tiendront à disposition pour tout renseignement. Avant cette date, les questions peuvent être adressées par courriel à kongress@sgb.ch.

Hébergement

Les chambres d'hôtel des délégué-e-s sont réservées par les fédérations et les unions cantonales. Les réservations leur ont été confirmées par les personnes responsables au sein des fédérations et des unions. Toute modification doit être demandée à la personne responsable du Congrès au sein de la fédération ou de l'union concernée.

Seules les chambres des délégué-e-s des commissions ont été réservées par l'USS. Ces personnes sont priées de s'adresser à l'équipe d'organisation de l'USS pour toute question.

ATTENTION : les chambres réservées mais non occupées seront facturées

Repas

Vendredi 13 novembre

12 h 30	Buffet dînatoire
18 h 30	Apéritif dans le foyer
19 h 30	Banquet au Kursaal

Samedi 14 novembre

Dès 12 h 30 Buffet dînatoire ou repas à l'emporter

Facturation et indemnisation

Les fédérations et les unions syndicales cantonales paient pour leurs délégué-e-s et leurs invité-e-s une carte de Congrès d'un montant de 350 francs par personne. En cas de désistement, les fédérations et les unions peuvent désigner une autre personne. Une carte de Congrès sera facturée pour tout désistement annoncé après le 2 novembre sans qu'une personne remplaçante ait été désignée. L'USS prend en charge les frais des représentant-e-s des commissions statutaires ainsi que des invité-e-s convié-e-s par l'USS.

Les factures d'hôtel sont directement adressées aux fédérations et aux unions syndicales.

L'indemnisation des délégué-e-s relève des organisations qui les ont mandatés.

Attribution des places dans la salle

L'attribution des places aux fédérations, aux unions syndicales cantonales et aux autres participant-e-s figure sur le plan de salle.

CONGRES DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

Congrès de l'USS 2026 : Règlement des débats

Propositions et délais pour les propositions

1. Durant le Congrès, seules seront traitées les propositions déposées dans les délais statutaires et figurant dans le dossier du Congrès.
2. Tout-e délégué-e est habilité-e à proposer un amendement des propositions évoquées au point 1.
3. Les propositions d'amendement concernant les textes d'orientation et les propositions évoquées au point 1 peuvent être déposées au Congrès au plus tard jusqu'au vendredi 13 novembre à 11 h 00 par écrit auprès du bureau désigné à cet effet à côté du podium (version papier et envoi par e-mail à kongress@sgb.ch).
4. Les propositions demandant au Congrès de prendre position sur des questions d'actualité (résolutions) peuvent être déposées par écrit par des délégué-e-s au bureau désigné à cet effet à côté du podium, au plus tard jusqu'au samedi 14 novembre à 9 h 00. Ces résolutions doivent être munies de la signature de 25 délégué-e-s ayant le droit de vote. En outre le texte de la résolution doit être envoyé par mail à kongress@sgb.ch.
5. Les propositions d'amendement concernant les textes d'orientation et les résolutions doivent être remises par écrit, en même temps que la demande de parole, au bureau désigné à cet effet à côté du podium.
6. Les motions d'ordre visant à clore les débats ou la liste des oratrices et orateurs sont immédiatement soumises au vote du Congrès après l'annonce des oratrices et orateurs encore inscrits pour une prise de parole.
7. Si plus de deux propositions sont déposées sur un même objet, elles sont départagées au moyen de votes éventuels successifs, jusqu'à ce que deux propositions puissent être opposées l'une à l'autre. La mise aux voix des propositions débute avec celles qui divergent le moins sur le fond pour s'achever avec celles qui divergent le plus. S'il n'est pas possible d'opposer des propositions, elles sont soumises au vote séparément.
8. Les propositions qui n'ont pu être traitées au Congrès faute de temps seront traitées lors de la prochaine Assemblée des délégué-e-s de l'USS.

Temps de parole et interventions

9. Le temps de parole est limité. Les auteur-e-s de propositions disposent de cinq minutes pour présenter les motifs de leur proposition. Cette règle s'applique également aux propositions portant sur les objets inscrits à l'ordre du jour. Pour les interventions dans le cadre des débats, le temps de parole est de trois minutes.
10. La même personne ne peut intervenir plus de deux fois sur le même sujet. Pour les propositions, la parole est donnée d'abord à l'auteur-e, puis à un membre du Comité ou du Secrétariat de l'USS. La discussion est ensuite ouverte.

11. Si aucun-e délégué-e ne présente de contre-proposition, les propositions et les résolutions dont le Comité recommande l'acceptation sont adoptées tacitement, sans exposé oral des motifs ni discussion.
12. Toute prise de parole doit être annoncée au préalable par écrit auprès du bureau désigné à cet effet à côté du podium. Des formulaires ad hoc sont à disposition.
13. Pour les propositions concernant le déroulement des débats qui peuvent être présentées à tout moment par oral, seule une intervention pour et une intervention contre la proposition sont autorisées.
14. Les observations personnelles ne sont admises qu'à la fin de la discussion.

Élections et votations

15. Si plus de candidat-e-s qu'il n'y a de sièges à pourvoir se présentent pour la présidence, la vice-présidence ou comme membre du Comité présidentiel, les élections se tiennent à bulletin secret et à la majorité absolue des votant-e-s. À partir du deuxième tour et à chaque nouveau tour, le/la candidat-e qui a obtenu le moins de voix est éliminé-e.
16. Toutes les décisions sont prises à la majorité des votant-e-s, sauf si les statuts prescrivent une autre majorité qualifiée pour un sujet précis.
17. Les votes se déroulent à main levée, en présentant la carte de vote. Une demande de vote à bulletin secret doit être acceptée si elle est soutenue par un tiers des délégué-e-s.

CONGRÈS DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

Berne, 13 octobre 2026

Texte d'orientation « Valeur de l'apprentissage »

« L'apprentissage est la voie royale vers la vie professionnelle », a-t-on longtemps dit. Cette idée reçue est de plus en plus remise en question. Même si environ deux tiers des jeunes effectuent encore un apprentissage après leur scolarité obligatoire, toujours plus de jeunes optent pour une formation scolaire. Plusieurs raisons expliquent ce phénomène. D'une part, la formation scolaire est plus attrayante que l'apprentissage pour de nombreux jeunes et leurs parents.

D'autre part, les perspectives après l'apprentissage sont insatisfaisantes, voire mauvaises dans certaines professions. Près d'un tiers des personnes actives ayant achevé un apprentissage gagne moins de 5000 francs pour un emploi à temps plein. Or en Suisse, un tel salaire ne suffit pas pour faire vivre une famille. L'apprentissage lui-même est souvent exigeant. Quatre ou cinq semaines de vacances représentent la norme. À cela s'ajoutent parfois de longues journées de travail. En outre, le travail est dangereux dans certains métiers. Sans compter que l'« académisation » du monde du travail a conduit à une baisse du nombre d'entreprises proposant des places d'apprentissage.

Pour de nombreux apprenti-e-s, l'apprentissage est loin d'être la réussite exemplaire que l'on présente volontiers comme une caractéristique du système suisse de formation professionnelle. De jeunes personnes font régulièrement état d'une charge excessive, d'une forte pression, d'un encadrement insuffisant, de discriminations, voire de harcèlement au sein de leur entreprise formatrice. C'est précisément parce que les personnes en apprentissage sont pour la plupart très jeunes, parfois mineures, et particulièrement dépendantes de leurs formatrices et formateurs, que de mauvaises conditions de formation et de travail peuvent avoir des conséquences graves. Lorsqu'une fois l'apprentissage terminé, le salaire ne suffit pas pour vivre ou que les horaires de travail deviennent un lourd fardeau, le métier dont on rêvait peut se révéler être une impasse. De plus en plus de personnes diplômées quittent leur métier et tentent d'améliorer leur situation en suivant une autre formation, pour autant qu'elles en aient la possibilité.

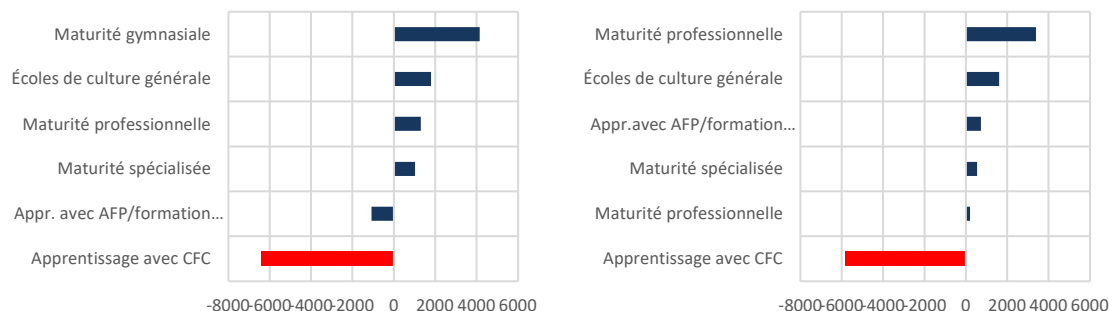
Perte d'importance de l'apprentissage

La plupart des jeunes se tournent certes, encore et toujours, vers un apprentissage pour commencer leur formation. Mais de plus en plus d'adolescent-e-s et de jeunes adultes optent pour une formation scolaire. Ainsi, on compte aujourd'hui 7500 gymnasiennes et gymnasiens de plus qu'il y a dix ans, tandis que le nombre de personnes en apprentissage a baissé de 12 000.

Personnes en formation au niveau secondaire II : Femmes

Hommes

Variation entre 2014/15 et 2024/25, en personnes

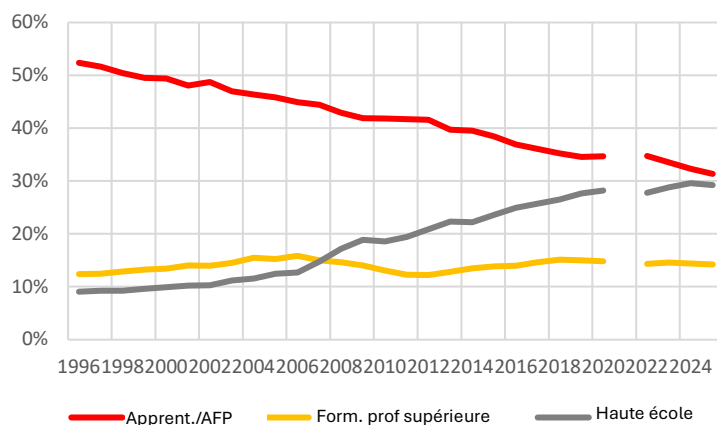


Même les personnes ayant terminé un apprentissage poursuivent souvent leur formation par la suite. Il est réjouissant de constater que le système éducatif suisse le permette. Mais cela traduit aussi une pression à poursuivre, après l'apprentissage, une formation professionnelle complémentaire de niveau tertiaire – que ce soit dans le cadre de la formation professionnelle supérieure ou dans une haute école. Cette tendance récente favorise les élèves qui réussissent bien dans les filières scolaires, une formation plus longue aboutissant en général à un salaire plus élevé. Pour l'USS, il est inacceptable qu'un CFC ne suffise plus à garantir un bon revenu et de bonnes perspectives professionnelles.

La part de la population active au bénéfice d'un CFC a chuté au cours des 30 dernières années, passant de 52 % à 31 %. La part des diplômé-e-s de l'enseignement supérieur a triplé entre-temps, passant de 9 % à environ 30 %. Cette tendance va encore s'accroître dans les années à venir. Parmi les personnes âgées 25 à 34 ans, 37 % sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur et 28 % d'un CFC.

Niveau de formation de la population active

(en pourcent, pas de données de l'OFS pour l'année 2021)



Cette évolution s'explique par plusieurs facteurs. Une part non négligeable de l'essor de la formation tertiaire est due non au marché du travail, mais à des facteurs institutionnels et résulte de décisions politiques (enseignant-e-s du primaire, personnel infirmier, etc.). Les branches de l'informatique, de la chimie, de l'électronique, de la finance ou du marketing recrutent de plus en plus des personnes ayant suivi une formation de niveau tertiaire. La création des hautes écoles spécialisées y est pour beaucoup. Dans d'autres professions, par exemple dans les arts et métiers, le bâtiment, la vente, les transports, ainsi que dans l'industrie horlogère et la métallurgie, l'apprentissage est resté prédominant. Le nombre d'entreprises formatrices est toutefois en baisse. Depuis des années, le pourcentage d'entreprises qui forment des apprenti-e-s a diminué.

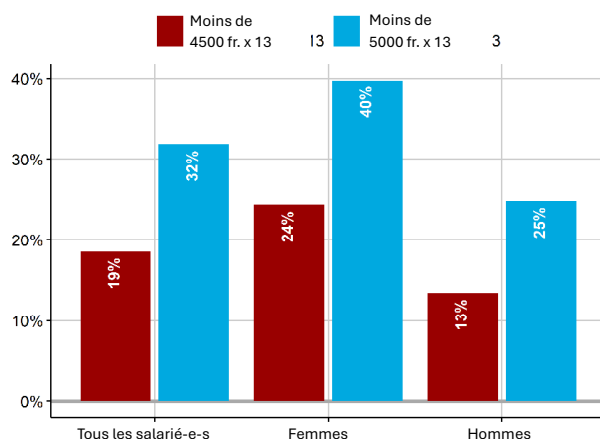
Salaires après l'apprentissage – près d'une personne sur trois gagne moins de 5000 francs par mois

Le salaire médian des personnes ayant suivi un apprentissage avoisine 5900 francs (valeur standardisée multipliée par 13). Les écarts salariaux sont toutefois considérables. Près d'une personne active sur quatre en possession d'un CFC gagne plus de 7000 francs. À l'inverse, près d'une sur trois perçoit un salaire de 5000 francs ou moins. Les salaires féminins sont particulièrement bas. Deux femmes sur cinq ont un salaire inférieur à 5000 francs, les professions où travaillent beaucoup de femmes étant les plus touchées. Or même dans des « professions à prédominance masculine », comme l'horticulture ou la mécanique automobile, bien des gens doivent se contenter de moins de 5000 francs.

On affirme souvent que la rémunération du personnel qualifié augmente rapidement après l'apprentissage. Les salaires inférieurs à 5000 francs ne concerneraient donc que la période située juste après l'obtention du CFC. Mais ce n'est pas tout à fait le cas. Le côté positif étant qu'en milieu hospitalier, dans les arts et métiers ou dans les métiers de bureau, les salaires croissent au fur et à mesure de l'expérience acquise. Mais c'est justement dans les professions où les salaires sont déjà bas, comme la vente, l'hôtellerie-restauration, les boulangeries ou les EMS, que la majorité des personnes ayant achevé un apprentissage, même avec de longues années d'expérience professionnelle, gagnent toujours nettement moins de 5000 francs. Même dans les crèches ou les pharmacies, des salaires supérieurs à 5000 francs ne sont courants qu'à partir de 35 ans.

Proportion de travailleuses et travailleurs qualifiés percevant un bas salaire, par sexe

Salarié-e-s ayant suivi un apprentissage ; salaire brut standardisé, versé en 13 fois ; année 2022



Source : Analyse propre de l'ESS 2022 de l'OFS

Professions où les salaires mensuels sont inférieurs à 5000 francs

Part des salaires inférieurs à 5000 francs

(Remarque : le métier de libraire sera encore ajouté au tableau)

Vendeuses et vendeurs (boulangerie)	89 %
Coiffeuses et coiffeurs	89 %
Personnel qualifié dans les hôtels et restaurants	85 %
Personnel de vente (supermarchés et grands magasins)	85 %
Personnel de vente (vêtements, chaussures)	84 %
Boulangers/-ères, pâtisseries/-ères	82 %

Chauffeurs/-euses (transport routier, logistique)	60 %
Jardiniers/-ères paysagistes	58 %
Personnel socio-éducatif (foyers, crèches)	58 %
Assistant-e-s en pharmacie	56 %
Coursiers/-ères, livraison de colis	48 %
Mécanicien-ne-s automobiles	47 %

Conditions de formation et de travail pendant l'apprentissage

L'apprentissage n'est pas un simple parcours de formation, mais s'inscrit dans une relation de travail. Les apprenti-e-s passent l'essentiel de leur formation en entreprise et y effectuent un travail productif. Ils apportent déjà une contribution substantielle à la valeur ajoutée des entreprises. La plupart des entreprises formatrices en tirent même un bénéfice net sur l'ensemble de la durée de la formation. De bonnes conditions de formation et de travail ne relèvent dès lors pas seulement de la politique de formation, mais constituent également une question d'équité envers les apprenti-e-s. Par ailleurs, la qualité de la formation professionnelle dépend de façon déterminantes des qualifications et du temps à disposition des formatrices et formateurs professionnels et pratiques au sein de l'entreprise formatrice.

En raison de leur âge souvent jeune et de leur statut particulier au sein de l'entreprise formatrice, les apprenti-e-s se trouvent dans une situation de dépendance accrue et nécessitent dès lors une protection particulière. Ils ont droit à au moins cinq semaines de vacances jusqu'à 20 ans révolus, à des temps de repos spécifiques ainsi qu'à une protection renforcée de la santé et à une protection particulière en matière de travail des jeunes. Ces prescriptions légales ne sont toutefois pas toujours respectées et faute de ressources, les contrôles effectués par les services cantonaux de surveillance de l'apprentissage n'ont rien de systématique. Les jeunes perçoivent parfois leur apprentissage comme éprouvant. De nombreuses entreprises formatrices n'accordent que le minimum légal de vacances. Le passage de la scolarité obligatoire, comportant en moyenne 13 semaines de vacances, à un apprentissage n'en offrant que cinq est radical. Les contraintes multiples entre lesquelles il faut jongler sont énormes : il faut à la fois répondre aux exigences de l'entreprise formatrice, de l'école professionnelle et des cours interentreprises, tout en effectuant ses devoirs et en révisant pendant le peu de temps libre dont ils disposent. Les conséquences sont manifestes. Selon l'enquête d'Unia auprès des jeunes, près de la moitié des apprenti-e-s font état d'un stress fréquent au travail et ils sont encore plus nombreux à se sentir régulièrement épuisés après le travail. Il ressort des dernières enquêtes sur la santé mentale des apprenti-e-s que les contraintes psychiques sont largement répandues et que les entreprises formatrices constituent le principal facteur de stress. De nombreux jeunes souffrent de la pression du temps, de l'absence de droit à l'erreur, d'horaires de travail prolongés et d'un manque de soutien. En outre, une part importante des apprenti-e-s n'osent pas aborder ouvertement leurs problèmes.

À cela s'ajoutent les discriminations subies au travail. Les apprenti-e-s ayant un parcours migratoire font état de préjugés racistes et d'inégalités de traitement. Les jeunes femmes en particulier font souvent l'objet de remarques sexistes et de comportements déplacés. En raison de leur âge et de leur situation de dépendance dans l'entreprise formatrice, beaucoup d'apprenti-e-s n'osent pas se défendre contre de telles comportements ou les signaler. La discrimination, le racisme, le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles nuisent à la santé mentale, détériorent le climat d'apprentissage voire conduisent à la résiliation du contrat d'apprentissage. Une formation professionnelle de qualité présuppose dès lors un environnement de travail exempt de discrimination et empreint de respect.

Mais les conditions-cadres de la formation laissent également à désirer. La formation de formatrice ou formateur professionnel prescrite par la loi ne comprend pas d'examen, reste valable à vie et ne dure que 40 heures. Aucune obligation de formation continue régulière n'est prévue. De plus, alors que des études menées par la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) ont montré que la qualité de la formation dépend largement du temps consacré à l'encadrement des apprenti-e-s, 76 % des formatrices et formateurs professionnels déclarent ne disposer d'aucune décharge de travail à cet effet. Pour renforcer l'apprentissage, il faut donc améliorer les conditions de travail et de formation.

La situation en matière de sécurité au travail et de protection de la santé est particulièrement alarmante. Chaque année, quelque 23 000 à 25 000 accidents professionnels sont à déplorer parmi les apprenti-e-s. Autrement dit, un-e apprenti-e sur neuf sera victime d'un accident du travail au cours de son apprentissage. Le risque d'accident est deux fois plus élevé que parmi la main-d'œuvre adulte qualifiée. Chaque année, deux à trois accidents du travail impliquant des apprenti-e-s ont une issue fatale. Les apprenti-e-s de première année sont particulièrement touchés.

Les raisons en sont multiples. Par la force des choses, les apprenti-e-s n'ont pas encore l'expérience et les réflexes des professionnels qualifiés. Ils sous-estiment plus souvent les dangers, sont davantage sensibles au besoin de reconnaissance de et à la pression du groupe, et n'ont qu'une marge de manœuvre limitée vis-à-vis de leurs supérieurs. Les apprenti-e-s sont par ailleurs souvent confrontés à l'utilisation de machines, d'outils, de véhicules, de produits chimiques ou d'autres équipements de travail dangereux. Aussi la loi sur le travail prévoit-elle des dispositions de protection particulières pour les jeunes, tout en leur interdisant en principe les travaux dangereux. Des exceptions ne sont autorisées que si elles sont indispensables à la réalisation des objectifs de formation et si les apprenti-e-s bénéficient d'un encadrement et d'une surveillance suffisants. Le nombre élevé d'accidents survenant parmi les apprenti-e-s montre que les dispositions légales de protection manquent d'efficacité pratique. Il ressort encore des recherches menées par la HEFP que les questions de santé et de sécurité dans la formation professionnelle passent souvent après les objectifs de production et de formation des entreprises. Les risques sont parfois minimisés ou considérés comme relevant de la responsabilité individuelle. La responsabilité de leur propre sécurité est largement reportée sur les apprenti-e-s, alors même qu'en raison de leur âge et de leur position dans l'entreprise, leurs possibilités de s'opposer à des situations dangereuses sont limitées.

À cela s'ajoute la question des contraintes psychosociales. Le manque de temps, la course au rendement et le manque de personnel peuvent également compromettre la sécurité au travail. À ce jour, la santé psychique des apprenti-e-s n'a pas reçu suffisamment d'attention dans le cadre de la protection de la santé en entreprise, alors même que les contraintes de ce type sont en augmentation.

Les causes des problèmes de santé et des accidents du travail sont souvent les mêmes. Des délais urgents, un sous-effectif, un encadrement insuffisant, le manque de ressources dédiées à la formation et l'absence de contrôle augmentent non seulement le risque de stress, d'épuisement et de troubles psychiques, mais aussi celui d'accidents du travail. La situation des apprenti-e-s de première année est particulièrement délicate. Ils manquent d'expérience et se trouvent dans une position de dépendance vis-à-vis de leurs supérieur-e-s hiérarchiques et des formatrices ou formateurs. Toute erreur commise ou inquiétude exprimée en matière de sécurité les expose à des conflits ou à des évaluations négatives. De bonnes conditions de formation constituent dès lors une condition essentielle pour préserver la santé et la sécurité des apprenti-e-s.

Réussite de la formation : taux trop élevés de résiliation des contrats d'apprentissage et d'échec aux procédures de qualification

La Suisse affiche depuis des années des taux élevés de résiliation des contrats d'apprentissage. Près d'une formation sur quatre n'est pas terminée à la suite d'une résiliation du contrat. Même si une partie

des personnes concernées mènent à bien une autre formation, les résiliations de contrat d'apprentissage s'avèrent souvent une expérience douloureuse pour les jeunes concernés, synonyme d'interruption de formation, d'incertitude et de risque accru de décrochage scolaire.

Les raisons de ces résiliations sont multiples. Outre un mauvais choix de profession, des conflits au sein de l'entreprise formatrice, une qualité de formation insuffisante, un manque d'encadrement, le surmenage, des problèmes de santé, des expériences de discrimination ou des conditions de travail problématiques jouent un rôle important. La recherche montre encore que les résiliations de contrats d'apprentissage ne sont souvent pas imputables à des déficits individuels mais découlent d'une relation difficile entre l'entreprise formatrice et les apprenti-e-s concernés.

À cela s'ajoutent les taux d'échec aux procédures de qualification (PQ). On observe des différences considérables selon les métiers. Des taux d'échec élevés soulèvent des questions quant à la qualité de la formation en entreprise ainsi qu'à l'accompagnement et au soutien des apprenti-e-s.

Les résiliations de contrats d'apprentissage et les taux d'échec élevés entraînent des coûts importants pour l'économie, aggravent la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et pèsent sur les jeunes concernés. Une formation professionnelle attractive doit dès lors non seulement proposer suffisamment de places d'apprentissage, mais aussi être axée sur la réussite de la formation.

Depuis plus de deux décennies, la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux poursuivent l'objectif de voir 95 % des jeunes adultes (âgés de 25 ans) obtenir un diplôme du degré secondaire II. Or l'objectif n'a pas été atteint jusqu'ici. Le fait que la Suisse, malgré sa puissance économique et son système de formation professionnelle salué à l'échelle internationale, n'atteigne depuis plus de 20 ans l'objectif qu'elle s'est elle-même fixé témoigne d'un problème structurel. Si chaque année, des milliers de jeunes interrompent prématurément leur apprentissage ou échouent aux PQ, il s'agit bel et bien d'un échec du système suisse de formation professionnelle, pourtant tant vanté.

Perspectives professionnelles et possibilités de formation après l'apprentissage

Les personnes ayant terminé un apprentissage ont en principe de nombreuses possibilités de formation continue, mais celles-ci sont réparties de façon inégale. Les professions du secteur des arts et métiers mènent traditionnellement à un examen professionnel, puis à un examen professionnel supérieur (anciennement appelé « examen de maîtrise », aujourd'hui « Professional Master »). Pour les boulangères et boulangers ou les menuisières et menuisiers sans maturité professionnelle, les possibilités de changer de profession restent limitées (par exemple pour se réorienter vers les soins). En théorie, il leur est également possible de devenir économiste d'entreprise. Mais pour être admis à cette formation, par exemple dans une école supérieure, ils doivent justifier d'une expérience professionnelle pertinente dans le domaine concerné, ce qui est difficilement envisageable sans avoir suivi de formation dans ce même domaine professionnel.

Les titulaires d'une maturité professionnelle peuvent étudier dans une haute école spécialisée. Cela leur ouvre de nouvelles perspectives. Mais là encore, il existe des différences en matière d'admission. À ce jour, à peine un quart des titulaires de CFC passent la maturité professionnelle. Celle-ci se concentre en outre fortement sur un petit nombre de professions et sur des apprenti-e-s disposant déjà d'un très bon niveau scolaire. En Suisse, l'accès à la maturité professionnelle dépend aujourd'hui encore du lieu de domicile, de la profession et de l'origine sociale. Les cantons appliquent différents modèles d'admission, avec des examens d'entrée, une moyenne minimale ou d'autres mécanismes de sélection. De plus, ce sont aujourd'hui les entreprises qui décident d'accorder ou non la possibilité d'effectuer une maturité professionnelle en parallèle à l'apprentissage (MP1) ; en d'autres termes, la possibilité de passer une MP1 dépend du bon vouloir de l'entreprise formatrice. Des études montrent encore que les jeunes issus de familles ayant un bon niveau de formation et ayant eux-mêmes suivi, au premier cycle du secondaire, des filières comportant des exigences étendues obtiennent plus

souvent que la moyenne une maturité professionnelle. Il faut dire que la MP1 implique une lourde charge de travail. Environ un tiers des apprenti-e-s qui entament une telle formation s'arrêtent en cours de route. Cette situation entraîne une inégalité des chances, dans la mesure où l'accès à la maturité professionnelle en parallèle de l'apprentissage ne dépend pas uniquement des capacités ou des aspirations scolaires des jeunes, mais également du fait de savoir si l'entreprise formatrice offre la possibilité d'accomplir une MP1. La possibilité de suivre une MP2 à temps plein après l'apprentissage suppose en outre de disposer de moyens financiers suffisants pour subvenir à ses besoins pendant cette période sans percevoir de revenus professionnels, ce qui est loin d'être possible pour tout le monde.

Certifications professionnelles pour adultes

La formation professionnelle suisse demeure axée sur les adolescent-e-s et les jeunes adultes. Aujourd'hui, les personnes qui changent de métier au cours de leur vie professionnelle sont nettement plus nombreuses qu'auparavant. La mobilité internationale a également fortement augmenté. Un tiers des heures de travail effectuées en Suisse le sont d'ores et déjà par des personnes n'ayant pas de passeport suisse. De plus, la plupart des personnes n'immigrent en Suisse qu'à l'âge adulte, souvent en provenance de pays dépourvus de système de formation professionnelle comparable à celui de la Suisse.

Malgré cette évolution, l'obtention ultérieure d'une certification professionnelle reste l'exception. Les adultes qui souhaitent rattraper une formation professionnelle se heurtent à de nombreux obstacles financiers, organisationnels et institutionnels. Bien des employeuses et employeurs ne voient aucun intérêt à encourager la (re)qualification de leurs employé-e-s sous la forme de diplômes formels reconnus par l'État, craignant de devoir leur verser par la suite des salaires plus élevés ou de les voir partir. Bien que les milieux économiques déplorent une prétendue pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il existe donc un conflit d'intérêts. Lorsqu'un soutien est accordé, il porte souvent uniquement sur des cours internes, des certificats non officiels délivrés par la branche et ne débouchant sur rien la plupart du temps. La formation professionnelle est encore trop peu axée sur la réalité de la vie des adultes.

Les conséquences sont bien visibles. Des centaines de milliers de travailleuses et travailleurs exercent leur métier sans certification professionnelle reconnue, en dépit de leur précieuse expérience professionnelle. Le phénomène est particulièrement marqué dans les secteurs confrontés à une pénurie aiguë de main-d'œuvre qualifiée, comme la santé et les soins, l'hôtellerie-restauration, le commerce de détail ou la logistique. Ces personnes gagnent souvent moins, sont davantage exposées au chômage et à des conditions de travail précaires, et ont des perspectives de formation continue et d'évolution professionnelle nettement moins favorables.

En Suisse, environ un demi-million d'adultes âgés de 25 à 64 ans ne possèdent aucune qualification professionnelle de niveau secondaire II, ou n'en possèdent pas une suffisante. Dans le même temps, de nombreux secteurs recherchent désespérément de la main-d'œuvre qualifiée. L'obtention d'un diplôme professionnel à l'âge adulte n'est donc pas seulement une question d'égalité des chances, mais aussi un levier essentiel pour la productivité économique de la Suisse.

Malgré les diverses mesures adoptées jusqu'ici par la Confédération, les cantons et les partenaires sociaux, le potentiel de qualification est loin d'être pleinement exploité. Sont particulièrement touché-e-s les personnes ayant un parcours migratoire, les femmes ayant des responsabilités familiales, les travailleuses et travailleurs âgés, les personnes en situation d'emploi précaire ainsi que celles dont les qualifications étrangères n'ont été qu'en partie reconnues, voire pas du tout.

Le problème ne réside pas dans un manque de motivation. Des études montrent au contraire que des obstacles financiers et structurels compliquent, voire empêchent, l'accès à un diplôme professionnel. De nombreux adultes n'ont tout simplement pas les moyens de réduire leur temps de travail ou de

suivre une formation pendant plusieurs années. La nécessité d'assurer sa subsistance, les obligations familiales et de prise en charge, le travail en équipes ou les problèmes de santé ne laissent bien souvent aucune marge de manœuvre pour une (re)qualification.

À cela s'ajoutent une offre difficile à cerner, des règles de financement qui varient d'un canton à l'autre, des structures de conseil insuffisantes et des coûts indirects de formation élevés. Pour de nombreux adultes, ce sont surtout les pertes de revenus pendant la formation qui constituent le principal obstacle. Les personnes qui doivent subvenir eux-mêmes à leurs besoins prennent souvent un risque financier considérable lorsqu'elles entreprennent d'obtenir ultérieurement un diplôme professionnel.

Revendications syndicales et mesures à prendre

1. Des salaires plus élevés pour le personnel qualifié

- Au moins 5000 francs de salaire mensuel pour les travailleuses et travailleurs qualifiés ayant terminé leur apprentissage.
- Des augmentations de salaire réel plus importantes, notamment dans les « métiers féminins ».

2. Garantie de la protection des jeunes au travail et promotion de la santé des apprenti-e-s

- Huit semaines de vacances pour l'ensemble des apprenti-e-s.
- Réduction du risque d'accident des apprenti-e-s mineurs au moins au niveau de celui affiché pour les autres salarié-e-s adultes.
- Respect rigoureux des horaires de travail et de repos ; absence de toute exception supplémentaire, tant pour les travaux dangereux que pour le travail dominical ou de nuit des apprenti-e-s.
- Garantie aux syndicats d'un droit d'accès aux écoles professionnelles, à des fins d'information des apprenti-e-s dès la 1^{re} année au sujet de leurs droits, de la protection de la santé et de leurs droits de participation. Développement d'offres de conseil et de soutien à bas seuil mais professionnelles (travail social en milieu scolaire), dans les écoles professionnelles.
- Tolérance zéro à l'égard des discriminations, du racisme et des violences sexistes et sexuelles : les entreprises formatrices et les écoles professionnelles ont le devoir d'agir fermement pour prévenir, signaler et punir de tels agissements.

3. Qualité de la formation en entreprise

- Renforcement de la surveillance de l'apprentissage : toute entreprise occupant des mineur-e-s ou formant des apprenti-e-s fera l'objet d'un contrôle indépendant et impartial au moins une fois par période de formation ; recensement systématique des infractions et adoption de sanctions en cas d'infractions graves ou répétées (retrait de l'autorisation de former).
- Fixation de ressources d'encadrement obligatoires pour chaque contrat d'apprentissage. L'autorité de surveillance vérifiera systématiquement si le temps consacré à la formation est suffisant. Libération des formatrices et formateurs professionnels pour l'encadrement des apprenti-e-s (durée minimale obligatoire) ; obligation de formation continue régulière faite aux formatrices et formateurs en entreprise ainsi qu'aux formatrices et formateurs à la pratique professionnelle.
- Mise en place par les branches d'offres d'accompagnement et de soutien des entreprises formatrices, promotion des réseaux d'entreprises formatrices et renforcement des fonds de formation professionnelle en vue de garantir la qualité de la formation et une offre suffisante de places d'apprentissage.

- L'intelligence artificielle (IA) doit soutenir les formatrices et formateurs professionnels et pratiques et ne pas entraîner de réduction supplémentaire de l'accompagnement individuel et du temps consacré à la formation.

4. Développement des certifications professionnelles pour les adultes et reconnaissance des certifications professionnelles étrangères

- Système national de bourses destinées au marché du travail pour les adultes, qui finance non seulement les coûts directs liés à l'obtention d'une certification professionnelle reconnue pour adultes (AFP, CFC), mais aussi les coûts indirects de la formation, tels que la perte de salaire. Plus : mise en place d'un projet pilote basé sur le partenariat social dans les secteurs des services sociaux ou de la santé (p. ex. soins de longue durée).
- Droit des adultes à une certification professionnelle : tous les adultes ne disposant pas d'un diplôme du degré secondaire II doivent bénéficier d'un droit légal à un accompagnement en vue de l'obtention d'un diplôme professionnel. L'accès à cette formation ne doit pas dépendre de l'âge, du statut de séjour, de la situation familiale ou du canton de résidence.
- Reconnaissance plutôt que répétition : quiconque dispose déjà d'une expérience professionnelle, de compétences acquises de manière informelle ou de qualifications étrangères doit pouvoir les faire valider. La reconnaissance des diplômes professionnels étrangers, les offres de formation de rattrapage et les procédures de validation doivent être développées, harmonisées, simplifiées, accélérées et proposées à un prix abordable dans toute la Suisse.
- Modèles de formation adaptés aux besoins des adultes : les certifications professionnelles destinées aux adultes doivent être systématiquement adaptées à leur réalité de vie (temps partiel, offres de formation modulaires, cursus en cours d'emploi, apprentissage en ligne, conciliation avec les obligations familiales, rémunération minimale garantie pendant l'apprentissage).
- Droit des personnes faiblement qualifiées à une première consultation professionnelle gratuite sous forme de bilan de compétences et d'évaluation du potentiel / de conseils en évolution de carrière sur les opportunités de requalification professionnelle et leur financement.

5. Renforcement de l'égalité des chances

- Dispositions minimales spécifiques au groupe cible des apprenti-e-s dans les CCT (vacances, salaires).
- Mise en place d'apprentissages à temps partiel, notamment pour les adultes et les personnes assumant des responsabilités familiales ou ayant des problèmes de santé.
- Renforcement des compétences interdisciplinaires et transversales, de façon à faciliter les changements de profession et la formation continue.
- Droit des apprenti-e-s d'opter pour la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP1) ; mesures d'allègement pour les apprenti-e-s en MP1 ; harmonisation des conditions d'admission et procédures d'admission moins sélectives.
- Prévention de la discrimination lors de l'attribution des places d'apprentissage, dans l'accès à la maturité professionnelle (MP) et pendant la formation professionnelle initiale.
- Réglementation contraignante et restrictive des stages à l'échelle nationale, assortie de normes qualitatives minimales adéquates. Les stages (préalables) ne doivent pas être une condition d'accès à une place d'apprentissage.
- Développement et renforcement des formations AFP comme passerelles vers le CFC.

- Renforcement des attestations individuelles de compétences (AIC), des préapprentissage d'intégration (PAI) et des formations pratiques (Fpra) et ancrage dans la loi et le système de la formation professionnelle.

CONGRÈS DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

Berne, 13 octobre 2026

Texte d'orientation « Pour un meilleur pouvoir d'achat et une nouvelle politique salariale »

La situation stagne. Le pouvoir d'achat de la plupart des travailleuses et travailleurs a souffert au cours des dix dernières années. L'inflation a englouti les maigres augmentations salariales. Beaucoup de salarié-e-s ont moins d'argent pour vivre, car il leur faut payer des primes d'assurance-maladie de plus en plus élevées.

L'évolution est même encore plus préoccupante dans plusieurs branches d'activité, comme l'hôtellerie-restauration, les banques et les assurances, les transports ou le bâtiment. Les salaires ont moins vite augmenté que les prix. Le pouvoir d'achat des salaires a donc baissé – avant même de prendre en compte les primes d'assurance-maladie.

En réalité, les travailleuses et travailleurs devraient avoir aujourd'hui davantage d'argent pour vivre. Car la productivité a augmenté au cours de la dernière décennie. Les salarié-e-s produisent toujours davantage, sans gagner plus pour autant. Ce sont les employeuses et employeurs qui en profitent, en s'appropriant une part croissante de la richesse créée collectivement.

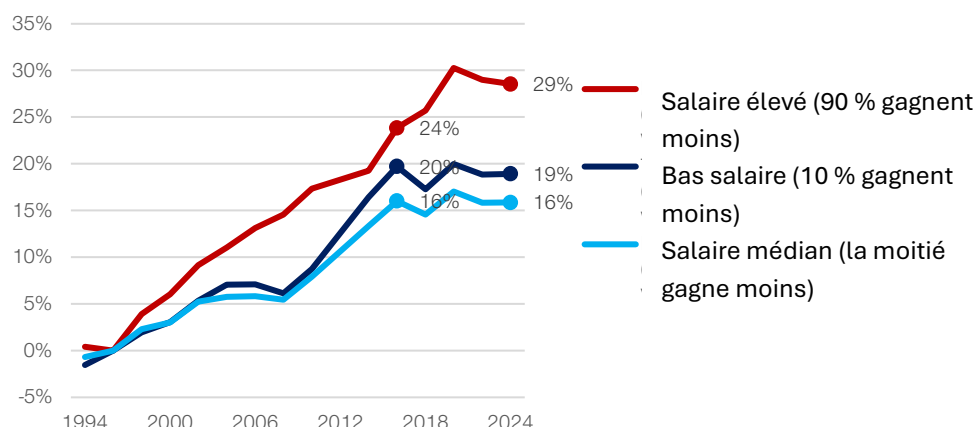
Les bas salaires en particulier sont restés à la traîne. D'où une augmentation du nombre de bas salaires en Suisse. Il est particulièrement préoccupant de voir combien de travailleuses et travailleurs ayant suivi un apprentissage gagnent moins de 5000 francs. Bien souvent, les femmes en possession d'un CFC perçoivent un bas salaire. Elles travaillent comme vendeuses, coiffeuses, aides-soignantes ou boulangères. Les bas salaires dans les professions où les femmes sont majoritaires expliquent en bonne partie les écarts salariaux persistants entre femmes et hommes.

Fructueuses campagnes salariales

Jusqu'en 2016, les salaires ont progressé en Suisse. Une compensation du renchérissement a été régulièrement accordée. En outre, les gains de productivité ont été répercutés sur les travailleuses et travailleurs. Le pouvoir d'achat a ainsi augmenté. L'écart salarial s'est certes creusé au sommet de l'échelle, les plus hauts revenus ayant bénéficié des plus fortes augmentations salariales grâce à leurs primes. Mais les personnes percevant des revenus moyens ont également vu leur situation s'améliorer. Fait particulièrement réjouissant : les salaires les plus bas ont rattrapé leur retard. Le nombre de bas salaires a diminué, et l'écart salarial s'est réduit au bas de l'échelle.

Croissance générale des salaires jusqu'en 2016, puis stagnation

Évolution des salaires par rapport à 1996, par niveau de salaire, chiffres corrigés de l'inflation



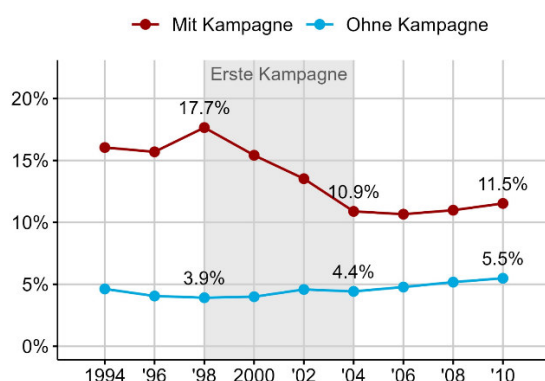
Source : USS, avec chiffres de l'OFS (ESS)

Cette évolution salariale n'allait pas de soi. Les plus hauts revenus ont certes creusé l'écart dans tous les pays occidentaux. Mais il n'y a pas eu partout de croissance salariale générale. En Allemagne par exemple, les salaires moyens ont stagné durant la même période. Les bas salaires ont même perdu en pouvoir d'achat, les milieux politiques et patronaux ayant créé un immense secteur de bas salaires en s'attaquant à l'État social et aux conventions collectives de travail (CCT).

En Suisse aussi, les employeuses et employeurs visaient à affaiblir les CCT et à démanteler l'État social. Les syndicats ont toutefois tenu bon. En 1998, le Congrès de l'USS a décidé de « politiser » la question salariale, en dénonçant publiquement les bas salaires inférieurs à 3000 francs, en renforçant l'implantation syndicale dans les secteurs à bas salaires, où travaillent de nombreuses femmes, et en inscrivant des salaires minimums plus élevés dans les CCT. Par la suite, les syndicats affiliés à l'USS ont mené conjointement des campagnes salariales couronnées de succès. Les bas salaires dans l'hôtellerie-restauration, la vente, le nettoyage, mais aussi dans les imprimeries et l'industrie horlogère ont nettement augmenté. Partout où les syndicats ont mené des campagnes, la part des bas salaires a diminué. Il n'y a guère eu de progrès dans les autres branches d'activité.

Des avancées grâce aux syndicats

Part des bas salaires dans les branches où les syndicats de l'USS ont mené entre 1998 et 2004 des campagnes en faveur de salaires minimums, et dans les branches où il n'y a pas eu de campagne



Source : Rieger et Gallusser, avec chiffres de l'OFS (ESS)

Vers la fin des années 2000, les syndicats affiliés à l'USS se sont mobilisés contre les salaires inférieurs à 4000 francs. Ils ont réussi à cette occasion à imposer des salaires minimums plus élevés dans les CCT, non seulement dans le secteur des services, mais aussi dans l'artisanat et dans diverses branches industrielles. Les syndicats ont également remporté des victoires sur le front des salaires

plus élevés. À plusieurs reprises, ils ont défendu et renforcé le pouvoir d'achat d'un large éventail de travailleuses et travailleurs. À cet effet, ils n'ont pas hésité à organiser des manifestations, voire quelques grèves, comme l'ont notamment montré les grèves à la Poste en 2004, au Schauspielhaus de Zurich en 2006 ou dans le secteur du bâtiment en 2007.

La bonne conjoncture économique a certainement joué en faveur des campagnes syndicales. De même, les mesures d'accompagnement (FlaM), que les syndicats avaient obtenues de haute lutte, ont permis d'imposer de meilleurs salaires. Mais une bonne conjoncture ne saurait suffire à garantir de meilleurs salaires. Au cours des dix dernières années, l'économie suisse a même enregistré une croissance plus forte que pendant les campagnes salariales syndicales couronnées de succès.

Un coup d'œil à ce qui se fait à l'étranger montre en outre que même à l'heure actuelle, les syndicats peuvent parfaitement obtenir des avancées salariales plus importantes :

- En 2024, IG Metall a obtenu des augmentations salariales significatives dans l'industrie MEM allemande, grâce à des grèves d'avertissement et à des manifestations.
- Les collègues autrichiens des syndicats PRO-GE et GPA ont obtenu à plusieurs reprises, grâce à des grèves et à des manifestations, des accords salariaux solides dans l'industrie métallurgique.
- Aux États-Unis, l'UAW a obtenu en 2023 une augmentation salariale de 25 % chez trois grands constructeurs automobiles, à l'issue d'une grève de six semaines.
- Au Royaume-Uni, le syndicat du secteur ferroviaire (RMT) a obtenu de meilleurs salaires en 2024 grâce à des grèves.

Succès en matière de salaires minimums cantonaux

Le point de rupture est survenu en 2016. Depuis lors, les salaires n'ont quasiment plus augmenté en Suisse. Les salaires minimums cantonaux et communaux constituent une importante exception à la règle. Après Neuchâtel, le Tessin, Genève, le Jura, Bâle-Ville et la ville de Lucerne ont introduit un salaire minimum. De nouveaux salaires minimums sont sur le point d'être instaurés dans les villes de Zurich et de Winterthur, ainsi qu'au Tessin. Récemment, le peuple vaudois s'est également prononcé en faveur du principe d'un salaire minimum. Dans d'autres cantons et communes encore, les syndicats ont lancé à cet effet des initiatives, en collaboration avec les partis progressistes.

Les salaires minimums sont un modèle de réussite. Partout où ils ont été introduits, on observe une raréfaction des salaires de misère, sans que le chômage augmente. Ils contribuent également à réduire les inégalités salariales, dans la mesure où les femmes occupent plus souvent des emplois au salaire le plus bas. Le salaire minimum leur garantit une meilleure rémunération. Les salaires minimums sont sans doute particulièrement importants pour les salarié-e-s non couverts par une CCT, qui ne bénéficient que de droits minimums. Mais ils permettent également d'obtenir de meilleurs salaires dans les secteurs couverts par une CCT.

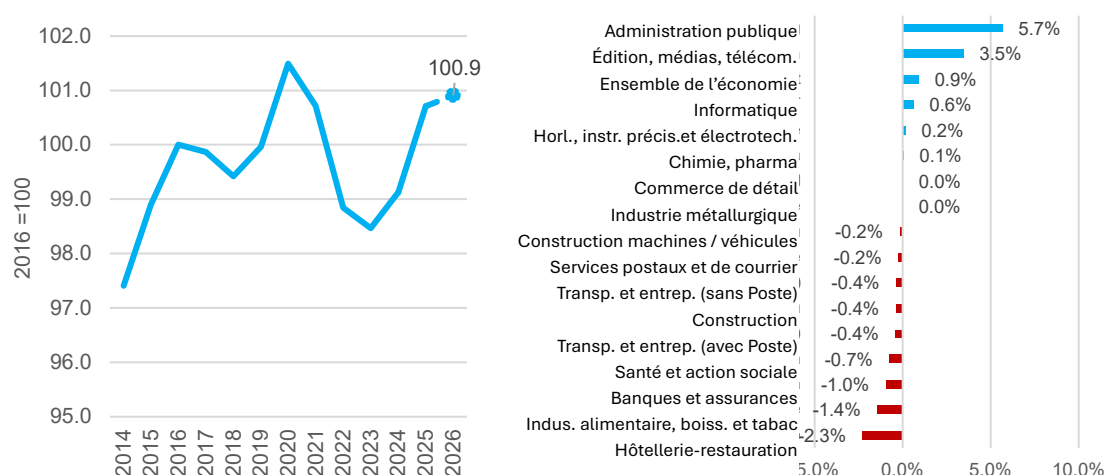
Le succès n'a toutefois pas été retentissant. Les votations organisées n'ont pas abouti partout. Et il reste des CCT prévoyant des salaires minimums qui ne permettent pas de vivre de son travail et qui sont inférieurs aux salaires minimums cantonaux. De plus, les salaires minimums ne peuvent que compléter les CCT, mais ne sauraient les remplacer. Une CCT ne fixe en effet pas seulement le minimum absolu, mais également les salaires qui le dépassent. De plus, les CCT améliorent les conditions de travail dans de nombreux autres domaines (à commencer par le temps de travail, les vacances, les contrôles salariaux et la formation continue).

Décennie perdue pour les salaires

La maigre croissance salariale des dix dernières années tient à plusieurs raisons. D'abord, il n'y a pas eu de campagnes salariales communes. Ensuite, les syndicats ont, dans certains cas, renoncé à formuler des revendications salariales, pour ne pas mettre en péril les cotisations patronales aux caisses de pensions. Ou, comme dans la construction et le second œuvre, pour pérenniser le financement des régimes de préretraite obtenus de haute lutte. Pourtant même en tenant compte des cotisations patronales destinées à la prévoyance vieillesse, la croissance salariale est restée faible. Ce constat vaut également si l'on prend en considération la demi-journée de vacances supplémentaire dont bénéficient en moyenne les salarié-e-s aujourd'hui par rapport à il y a dix ans.

La situation ne s'améliore plus guère

Évolution des salaires dans l'ensemble de l'économie depuis 2016 (à g.) et croissance salariale par branche d'activité entre 2016 et 2026 (à d.), données corrigées de l'inflation



Source : USS, sur la base des chiffres de l'OFS (ISS)

La pandémie de COVID-19 a également marqué un tournant. Elle a considérablement compliqué le travail syndical. Beaucoup ont par ailleurs été surpris par la soudaine flambée des prix apparue après la pandémie. Les revendications salariales de 2021 n'ont pas suffi à compenser la hausse des prix de 2022. Les employeuses et employeurs ont également fait preuve d'une intransigeance inédite. Nombre d'entre eux ont refusé de compenser le renchérissement, tout en augmentant leurs prix et en rendant la vie plus chère pour tout le monde. De même, le patronat a carrément bloqué toute hausse des salaires réels, même lorsque les entreprises affichaient un chiffre d'affaires élevé et des marges confortables. Les gains de productivité ont ainsi cessé d'être répercutés aux travailleuses et travailleurs. Les écarts salariaux n'ont cessé de se creuser. Le salaire médian avoisinerait aujourd'hui 7730 francs au lieu de 7024 francs, s'il avait augmenté depuis 2016 au rythme de la productivité.

Accords individuels et non collectifs

De plus, les accords salariaux n'ont souvent été conclus qu'à titre individuel au cours des dix dernières années. Certains employeurs et employeuses n'ont même accordé la compensation du renchérissement qu'à une partie de leurs salarié-e-s. Dans le cadre d'accords individuels, ce sont les supérieur-e-s qui décident qui a droit ou non à une augmentation de salaire dans l'entreprise. La porte est ainsi grande ouverte aux abus. Bien souvent, les responsables hiérarchiques favorisent les employé-e-s qui leur sont proches. Ou ils utilisent tout simplement la nouvelle enveloppe salariale pour embaucher du personnel supplémentaire. Beaucoup n'obtiennent alors aucune augmentation.

Même dans les systèmes basés sur des fourchettes salariales, les augmentations font souvent l'objet d'une répartition inégale. Là encore, ce sont souvent les appréciations subjectives de la direction qui permettent à certaines personnes de bénéficier de meilleurs salaires, alors que des collègues sont freinés dans leur progression, ayant atteint le plafond salarial au bout de quelques années seulement. De nombreux travailleurs et travailleuses méritants sont ainsi laissés pour compte.

Quant aux salaires minimums prévus dans les CCT, les progrès sont également restés sporadiques. La plupart du temps, les augmentations salariales n'ont suffi qu'à compenser la hausse des prix, et encore pas toujours. Il n'est donc guère étonnant que ce soient les salaires les plus bas qui aient subi la plus forte baisse de pouvoir d'achat depuis 2016.

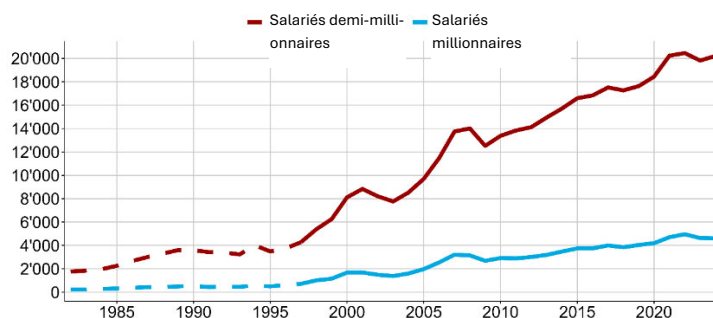
Enfin, presque aucune nouvelle CCT n'a vu le jour. Aujourd'hui encore, seule environ la moitié des travailleuses et travailleurs est protégé par une CCT. D'importantes lacunes subsistent notamment dans le commerce de détail, les soins, le secteur des assurances et dans certains pans de l'industrie. Sans CCT, il est tout simplement impossible de lutter pour des augmentations salariales qui profitent à toutes et tous.

Au bout du compte, seules de rares personnes ont bénéficié d'augmentations salariales. Et encore surtout après avoir démissionné pour occuper un nouveau poste. Les augmentations salariales accordées aux personnes nouvellement embauchées sont en effet nettement plus élevées que celles accordées à celles restées dans l'entreprise. Apparemment, la fidélité ne paie plus.

Les rares salaires à avoir fortement augmenté depuis 2016 sont ceux des personnes les mieux rémunérées. Ces dernières ont tiré parti de leur position dominante dans les entreprises et, à l'instar des employeuses et employeurs, se sont servies au détriment du reste du personnel. Le nombre de « millionnaires salariaux » est à nouveau en hausse. Et les dirigeants les mieux rémunérés perçoivent déjà plus de 20 millions de francs par an.

Une minorité profite de la situation

Nombre de salarié-e-s millionnaires et demi-millionnaires en Suisse



Source : OFAS, statistique des cotisants à l'AVS

De meilleurs horaires de travail : un prix élevé à payer pour chacune et chacun

Les employeuses et employeurs sont moins incités aujourd'hui à proposer de meilleures conditions de travail. Il est devenu plus facile de pourvoir les postes vacants. Juste après la pandémie, alors que de nombreux postes étaient inoccupés, la pression sur les employeuses et employeurs était plus forte. Cependant, même lorsqu'ils ont du mal à pourvoir des postes, ceux-ci essaient n'importe quelle autre solution avant de relever les salaires, souvent avec succès.

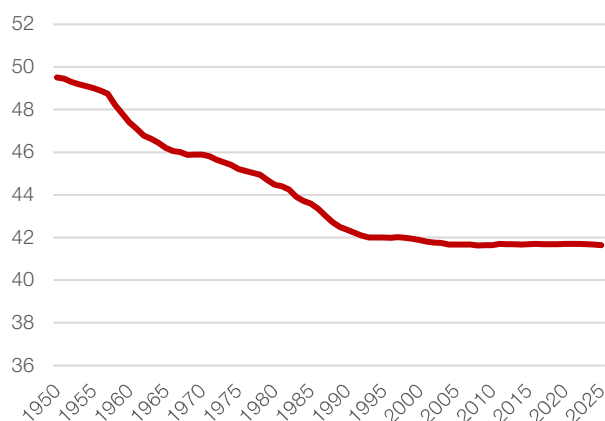
D'ordinaire, ils commencent par revoir à la baisse leurs exigences excessives envers les candidates et candidats. Ils font ensuite des concessions sur d'autres conditions de travail qui ne leur coûtent pas grand-chose. Par exemple sur la possibilité de travailler à temps partiel ou à domicile. Il s'agit d'une

réelle nécessité pour beaucoup de travailleuses et travailleurs, qui parviennent ainsi à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, ou tout simplement à gagner en autodétermination au travail.

Les salarié-e-s ont parfois dû payer le prix fort pour obtenir la possibilité de travailler à temps partiel, en télétravail ou de bénéficier d'autres conditions de travail plus avantageuses. En contrepartie, il leur a souvent fallu renoncer à une hausse de salaire. Les entreprises ont ainsi disposé d'une main-d'œuvre bon marché, sans devoir faire de concessions sur les salaires. Et elles ont une fois de plus évité de contribuer financièrement à l'amélioration des temps de travail. Il n'en a pas toujours été ainsi : jusque dans les années 1990, la durée hebdomadaire du travail avait diminué, avec compensation salariale intégrale.

Quasi-stagnation des avancées liées à la durée du travail

Nombre d'heures hebdomadaires d'un emploi à plein temps



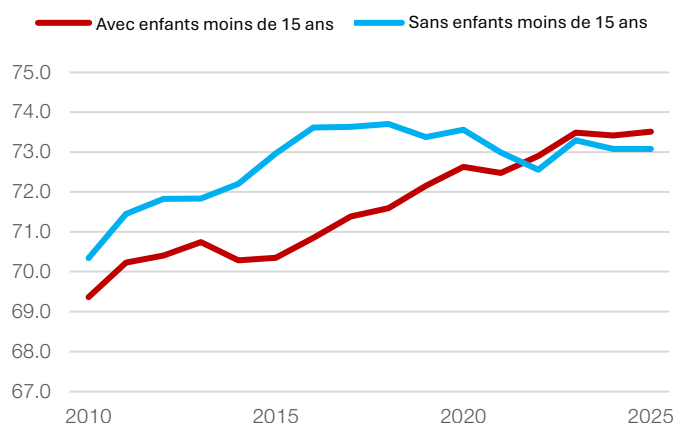
Source : Siegenthaler (2012); OFS, BUA

Les femmes gagnent moins

Le travail à temps partiel a gagné du terrain. Il n'y a pas eu pour autant une baisse du nombre d'heures travaillées. Les femmes, en particulier, effectuent aujourd'hui des journées de travail plus longues. Elles ont augmenté leur taux d'occupation, et sont par ailleurs plus nombreuses à travailler à plein temps. Ce travail en plus se traduit par une augmentation des revenus. En son absence, le pouvoir d'achat des ménages aurait été soumis à une pression encore plus forte ces dernières années.

Taux d'occupation plus élevés

Taux d'occupation moyen, personnes âgées de 15 à 64 ans, en %



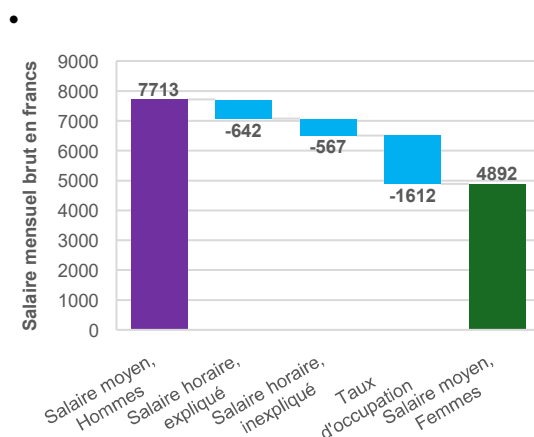
Source : OFS, ESPA

Or ce travail en plus effectué implique aussi un surcroît de charges. En effet, les femmes continuent d'assumer une part nettement plus élevée de la garde des enfants, des tâches ménagères et des soins aux proches que les hommes. Au total – travail rémunéré et travail de care non rémunéré confondus –, elles travaillent davantage que les hommes.

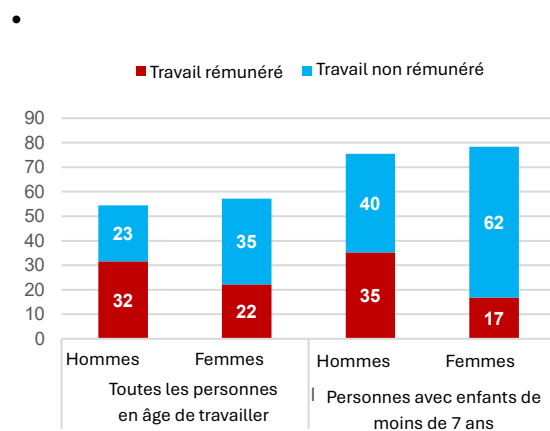
Les revenus des femmes restent néanmoins inférieurs. Les femmes gagnent en moyenne 4900 francs, contre 7700 francs pour les hommes. Cette différence considérable s'explique principalement par la répartition inégale entre travail rémunéré et tâches de care. Si les femmes pouvaient consacrer autant d'heures qu'eux au travail rémunéré et qu'en contrepartie les hommes prenaient en charge une plus grande part du travail de care, l'écart de rémunération serait réduit d'environ 1600 francs.

Les femmes travaillent davantage et gagnent moins

Facteurs contribuant à l'écart entre les salaires moyens des femmes et des hommes, 2024



Durée hebdomadaire moyenne du travail par sexe, en heures, 2024



Source : USS ; OFS, ESPA

Cependant, les femmes gagnent également moins parce que la société dévalorise leur travail. Les salaires dans des métiers comme les soins et l'accompagnement, la vente ou les services à la personne, où travaillent de nombreuses femmes, sont généralement moins élevés que dans des métiers comparables où les hommes sont plus nombreux. Autre exemple de dévalorisation du travail féminin, deux salariées sur cinq ayant suivi un apprentissage gagnent moins de 5000 francs. Chez les hommes ayant suivi un apprentissage, les salaires ont beau être souvent trop bas aussi, seul un homme sur quatre ayant suivi un apprentissage perçoit un salaire inférieur à 5000 francs.

Ce n'est pas tout : l'expérience ne fait guère progresser les salaires dans les « métiers féminins ». Une vendeuse proche de la retraite touche à peine plus qu'une jeune collègue venant de terminer son apprentissage. L'évolution est plus favorable dans une grande partie des « métiers masculins ». Les maçons gagnent généralement un tiers de plus avant la retraite qu'à la fin de leur apprentissage. Mais cela reste en réalité insuffisant, sachant que parmi les titulaires d'un diplôme universitaire, les salaires augmentent d'environ 50 % au cours de la carrière.

En 2026, la discrimination directe reste hélas d'actualité. Les « écarts salariaux inexpliqués » sont toujours à l'origine d'une part importante des inégalités salariales. Et il ressort régulièrement des contrôles salariaux que les femmes gagnent moins que leurs collègues masculins pour un travail identique ou de valeur équivalente accompli au sein d'une même entreprise. En Suisse, les salaires restent opaques, les contrôles trop rares et les sanctions pour ainsi dire inexistantes. Cela fait le jeu des employeuses et employeurs qui discriminent les femmes.

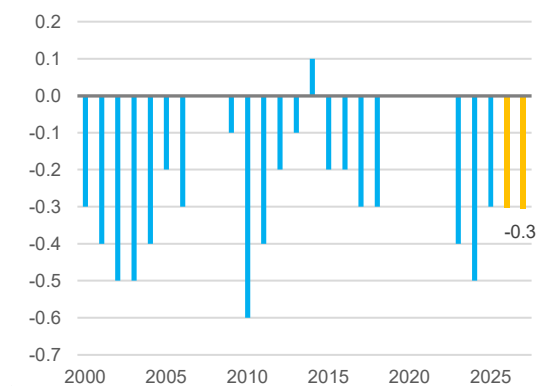
Une politique en matière d'impôts et de taxes au service des plus riches

L'assurance-maladie obligatoire est un acquis social. Elle garantit à tout le monde l'accès aux soins de santé. Même les personnes gravement malades ne sont pas acculées à la ruine financière lorsqu'elles subissent de coûteux traitements. Le financement de cette assurance sociale reste toutefois inéquitable. Les primes par tête, exprimées en francs, sont à peu près équivalentes pour tous. Une boulangère doit par conséquent consacrer une part bien plus élevée de ses revenus à l'assurance-maladie qu'un cadre supérieur. De même, les franchises, les quotes-parts et les frais non remboursés (pour les médicaments, les soins dentaires, etc.) pèsent davantage sur les personnes aux revenus moyens.

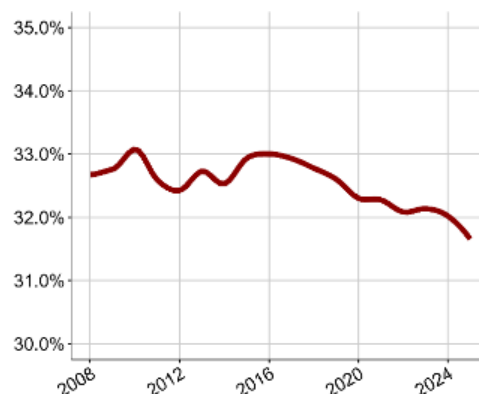
Les coûts de la santé explosent et les primes suivent le mouvement. Chaque année, la hausse des primes laisse aux travailleuses et travailleurs environ 0,3 % d'argent en moins à disposition. Bien souvent, les réductions de primes ne suffisent pas à atténuer cette charge supplémentaire. Car de nombreuses familles n'ont droit qu'à un soutien limité. Cette situation est principalement due aux cantons alémaniques qui n'augmentent pas leur budget dédié aux subsides d'assurance-maladie, contrairement à ce que prévoit la loi.

Envol des primes pour la classe moyenne, avantages fiscaux accordés aux classes aisées

Indice des primes d'assurance-maladie (IPAM) : baisse du revenu disponible moyen due à la hausse des primes, y compris les prévisions pour 2026/2027, en %



Taux moyen d'imposition sur le revenu en Suisse pour les très hauts revenus (1 million de francs aux prix de 2025)



Source : OFS, IPAM ; USS

L'assurance-maladie n'est pas la seule à être financée de manière antisociale. Les parents doivent eux aussi supporter eux-mêmes l'essentiel des coûts de l'accueil extrafamilial des enfants en crèche. Dans le domaine de la formation, les conditions d'accès aux bourses sont par ailleurs très restrictives. Pour les personnes à bas revenu, entreprendre des études ou rattraper une formation initiale est dès lors impossible, ou seulement au prix de fortes restrictions.

Dans le même temps, les récents scrutins fédéraux concernant la valeur locative et l'imposition individuelle ont fragilisé la progressivité fiscale. Dans les cantons, les projets prévoyant des baisses d'impôts pour les revenus élevés se multiplient. Tandis que les revenus faibles et moyens sont de plus en plus grevés par les primes, les plus riches bénéficient ainsi de nouveaux cadeaux fiscaux.

Plus de pouvoir d'achat grâce à de meilleurs salaires

L'heure est à un changement de cap dans la politique salariale. Les salaires doivent enfin repartir à la hausse. Au lieu d'avoir à supporter tout le poids de la hausse des prix, des loyers et des primes, les

travailleuses et travailleurs doivent enfin retrouver un meilleur pouvoir d'achat. Parallèlement, il est temps de mener une politique en matière d'impôts et de taxes en faveur des revenus moyens.

Notre objectif : de meilleurs salaires

- **Au moins 5000 francs pour les titulaires d'un CFC :** quiconque a achevé un apprentissage doit toucher au moins 5000 francs. Cette mesure valorisera tant la filière de l'apprentissage que le travail de nombreuses femmes.
- **Au moins 4500 francs dans toutes les CCT :** les salarié-e-s doivent gagner au moins 4'500 francs. À cet effet, les salaires minimums inscrits dans les CCT doivent augmenter. Dans un premier temps, tous les salaires minimums figurant dans les CCT seront portés au-dessus du niveau des salaires minimums cantonaux et communaux.
- **Des salaires plus élevés pour les travailleuses et travailleurs expérimentés, et des salaires minimums à l'issue d'une formation supérieure :** la rémunération des salarié-e-s de longue date ou ayant suivi une formation supérieure doit également augmenter. Les syndicats de l'USS s'engagent en faveur de systèmes salariaux qui récompensent l'expérience. Il faut en outre introduire par voie de CCT davantage de salaires minimums au profit des personnes ayant suivi une formation professionnelle supérieure ou des études universitaires.
- **Des salaires plus élevés pour les femmes, en finir avec les inégalités salariales :** il faut revaloriser le travail de nombreuses femmes. Il faut un salaire d'au moins 5000 francs pour les salariés ayant suivi un apprentissage. La transparence salariale et des contrôles réguliers des salaires doivent permettre de lutter contre la discrimination. Des crèches abordables doivent contribuer à une répartition plus équitable du travail rémunéré et des tâches domestiques, ainsi qu'à une réduction des inégalités salariales.
- **Une indexation automatique sur le renchérissement dans toutes les CCT et tous les systèmes salariaux, ainsi qu'un mécanisme de négociations salariales régulières allant au-delà de l'indexation sur le renchérissement :** les salaires minimums, les salaires effectifs, les fourchettes salariales et les salaires des apprenti-e-s doivent être adaptés chaque année au renchérissement afin d'éviter à l'avenir toute perte de pouvoir d'achat. Il faut veiller à ce que, même en cas d'indexation automatique sur l'inflation, des négociations sur des augmentations salariales réelles aient lieu régulièrement.
- **Des augmentations salariales collectives et non individuelles :** les salaires négociés collectivement doivent être répartis collectivement. Les augmentations salariales individuelles et les mesures salariales prévues dans les systèmes de rémunération ne doivent être acceptées que si les syndicats ou les commissions du personnel ont leur mot à dire sur la manière dont s'effectue la répartition. Les syndicats affiliés à l'USS n'acceptent qu'à titre exceptionnel les accords salariaux individuels et les systèmes de rémunération sans garanties.
- **Nouveaux salaires minimums dans les cantons et les communes :** des salaires minimums s'imposent dans les cantons et les communes où ils n'existent pas encore. Ils doivent s'appliquer à tous les travailleurs et travailleuses et être indexés sur l'évolution générale des salaires. Les syndicats affiliés à l'USS lanceront une nouvelle offensive au niveau local.
- **Limitation des salaires exorbitants :** les cadres des entreprises publiques et du secteur de la santé financé par les primes d'assurance-maladie ne doivent pas gagner plus qu'un conseiller fédéral. Dans le secteur privé, les salaires supérieurs à 500 000 francs doivent être taxés comme bénéfices.

Notre cap : une présence unie et une ligne claire

- **Offensive commune en faveur des salaires minimums** : les syndicats affiliés à l'USS lancent une offensive commune visant à obtenir des salaires minimums pour les titulaires d'un CFC et, dans le même temps, des salaires minimums plus élevés pour l'ensemble des salarié-e-s. Ils mènent également d'autres actions en faveur de l'instauration de salaires minimums au niveau cantonal et communal.
- **L'union fait la force** : ce qui vaut pour les salarié-e-s vaut également pour les syndicats. Les syndicats affiliés à l'USS doivent coordonner leurs revendications salariales. Et ils s'efforceront de mener ensemble des campagnes interprofessionnelles et suprarégionales.
- **Adoption d'une position ferme** : les syndicats affiliés à l'USS ne toléreront pas le statu quo. Les entreprises qui pratiquent des salaires de misère et ne garantissent aucune progression salariale seront dénoncées. En cas d'impasse aux négociations salariales, les syndicats recourront à des mesures de lutte. Il incombe aux syndicats de l'USS d'élaborer des stratégies communes afin d'accroître la pression et de mener, si nécessaire, d'intensifier les négociations.
- **Comblement des lacunes des CCT** : il faut augmenter le nombre de CCT. C'est même l'unique manière de faire bénéficier à grande échelle les travailleuses et travailleurs de salaires minimums et de négociations salariales collectives. Les syndicats doivent combler de manière ciblée les principales lacunes. Ils s'efforceront d'étendre les CCT existantes à d'autres entreprises. L'USS s'engagera pour que les CCT puissent plus facilement être déclarées de force obligatoire.
- **Davantage de négociations au niveau sectoriel, renforcement syndical des commissions du personnel** : nous visons des négociations salariales au niveau sectoriel ou au sein des grandes entreprises. Dans les secteurs couverts par des CCT où les négociations se déroulent au niveau de l'entreprise, il faut renforcer la coordination entre les commissions du personnel et les autres salarié-e-s, toutes entreprises confondues. De manière générale, les autres salarié-e-s doivent être mieux impliqués dans les négociations salariales. Les commissions du personnel bénéficieront d'un soutien syndical accru et un objectif salarial commun sera fixé.
- **Renforcement des contrôles salariaux et des sanctions en cas d'abus** : les entreprises, et pas seulement les grandes, doivent être astreintes à réaliser régulièrement des analyses de l'égalité des salaires en collaboration avec les partenaires sociaux et à corriger les salaires discriminatoires. Les entreprises réfractaires feront l'objet de sanctions. Il faut encore renforcer les contrôles des mesures d'accompagnement (FlaM). En cas de sous-enchère salariale, des salaires minimums doivent être édictés.
- **Transparence salariale** : les entreprises ont l'obligation de communiquer les salaires et leur système de rémunération. Les salarié-e-s doivent pouvoir comparer leur salaire avec ce que gagnent leurs collègues.

Pour une politique en matière d'impôts et de taxes au service des travailleuses et travailleurs

- **Augmentation des réductions de primes, primes liées au revenu** : les primes doivent faire l'objet d'allègements plus substantiels. Les cantons doivent assumer leurs responsabilités et augmenter leur contribution à la réduction des primes. Il faut renoncer à augmenter les franchises et la participation financière demandée aux personnes assurées. À plus long terme, il faudra enfin mettre en place des primes liées au revenu.
- **Pas de cadeaux fiscaux aux plus riches** : il faut en finir avec la politique fiscale en faveur des plus riches. Les travailleuses et travailleurs doivent gagner davantage.

- **Des crèches à prix abordable :** il doit être plus simple et moins coûteux de concilier famille et travail. Cela permettra de répartir plus équitablement le travail professionnel et le travail de care. À long terme, les crèches, au même titre que les écoles, doivent constituer un service public gratuit pour les parents, financé par l'impôt et offrant de bonnes conditions de travail au personnel employé. Dans l'immédiat, la mise en place des allocations de garde dans les cantons doit être subordonnée à la garantie de bonnes conditions de travail.

CONGRÈS DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

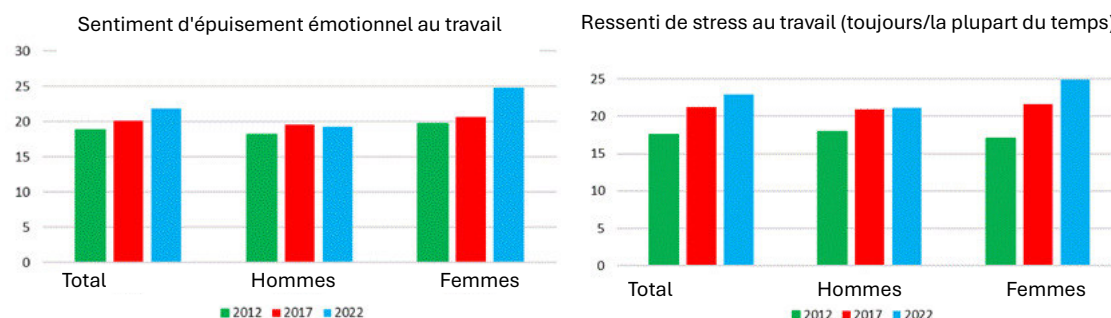
Berne, 13 octobre 2026

Texte d'orientation « Il faut protéger la santé et non flexibiliser le travail à outrance »

Augmentation du stress, des contraintes et de l'épuisement au travail

Le monde du travail est devenu bien plus stressant¹. Les atteintes à la santé augmentent partout. À l'heure où de nombreuses branches d'activité sont confrontées à une pénurie de personnel, les pressions à la performance et l'intensité du travail ne cessent de croître². Il faut en faire toujours plus, dans des délais de plus en plus courts. Bien des collègues se plaignent d'un manque de temps, d'épuisement émotionnel et de difficultés à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée.

L'augmentation du stress et de l'épuisement est particulièrement marquée chez les femmes. Elle est également très forte dans les métiers exigeants sur le plan physique et psychique, comme les soins, la vente, la logistique, les transports, le bâtiment ou l'industrie. Les contraintes physiques ne sont toutefois loin d'appartenir au problème du passé. Les maux de dos et autres troubles musculosquelettiques restent parmi les problèmes de santé les plus répandus dans la population³.



Source : OFS, Enquête suisse sur la santé

Parallèlement, les contraintes psychiques ont gagné du terrain au fil des ans. Le stress, l'épuisement émotionnel et les maladies psychiques rendent plus difficile l'exercice d'une activité professionnelle et entraînent toujours plus d'arrêts de travail prolongés⁴. Environ un tiers des problèmes de santé psychique sont dus au travail⁵, tandis que plus de la moitié des incapacités de travail pour raisons psychiques résultent de conflits sur le lieu de travail. En outre, la moitié des personnes en arrêt maladie

¹ Voir le Job Stress Index de Promotion Santé Suisse : <https://promotionsante.ch/gestion-de-la-sante-en-entreprise/themes-et-publications/themes/job-stress-index>

² OFS, *Conditions de travail et état de santé 2012-2022*; SECO, *Conditions de travail et santé en Suisse et en Europe* (EWCTS 2021).

³ OFS, Enquête suisse sur la santé 2022, Indicateurs de la santé physique.

⁴ Étude sur la santé CSS 2025 ; Étude sur la santé CSS 2024.

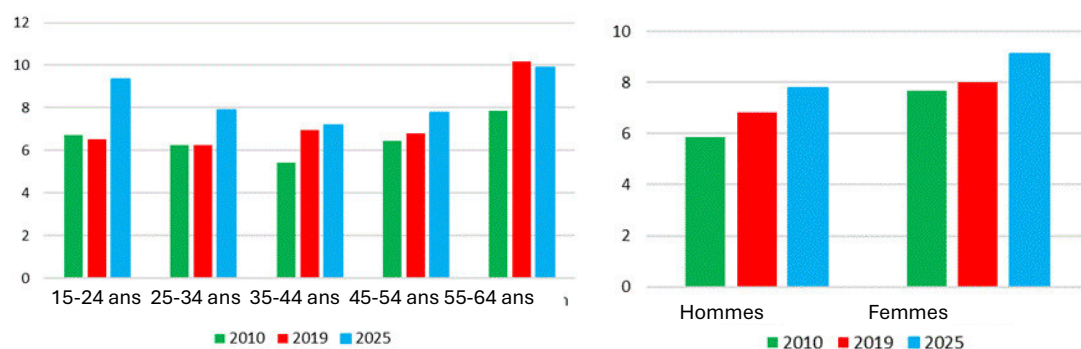
⁵ Scholz-Odermatt, P.; Zyska Cherix, M. (2024), *Work-related mental health problems in Switzerland*, Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 66(5).

perdent leur emploi⁶. Les travailleuses et travailleurs considèrent le stress professionnel comme le principal facteur pesant sur leur santé à long terme⁷. Selon certaines estimations, le stress lié au travail serait à lui seul directement responsable de pertes de productivité d'environ 200 francs par mois et par personne salariée⁸. Le coût total des pertes de production liées à la santé est même estimé à plus de 70 milliards de francs par an⁹. Cela correspond à environ 1000 francs par mois et par personne active. Ces coûts comprennent également les coûts liés à une baisse de la performance au travail pour des raisons de santé (présentéisme)¹⁰.

Hausse des absences, des cas de perte d'emploi et des cas AI

L'augmentation des contraintes liées au travail est lourde de conséquences. Elle explique en partie pourquoi toujours plus de personnes sont en arrêt maladie, doivent réduire leur temps de travail ou quitter leur emploi pour des raisons de santé. La durée annuelle des absences des salarié-e-s à temps plein a augmenté de près de 30 % entre 2010 et 2025. Chez les personnes d'âge moyen et les seniors, une grande partie de cette hausse s'est produite avant la crise du COVID-19. Dans la tranche d'âge plus jeune, l'augmentation s'est produite principalement au cours des six dernières années.

Durée des absences pour cause de maladie ou d'accident (en jours par an, emploi salarié à 100 %)



Source : OFS : Enquête suisse sur la population active

Ces problèmes touchent l'ensemble du monde du travail. Proportionnellement, les absences ont le plus augmenté chez les employé-e-s de bureau, les professionnels de l'agriculture et de la sylviculture, le personnel des services, le personnel de vente et les technicien-ne-s. On observe toutefois des différences en termes de niveau d'absentéisme : dans les professions physiquement exigeantes et plutôt mal rémunérées, comme celles d'auxiliaires, d'opératrices et opérateurs de machines et de personnel de vente, la durée moyenne des absences est particulièrement élevée.

Les absences pour cause de maladie coûtent cher pour les salarié-e-s. Le coût total des absences pour raisons de santé a été estimé à 16,3 milliards de francs pour l'année 2022¹¹. Or on estime que 4,2 milliards de ce montant ont été supportés par les salarié-e-s, sous forme de pertes de salaire et de primes d'assurance à payer. Cela correspondait en 2022 à environ 1100 francs par personne et par an.

⁶ <https://www.swica.ch/fr/a-propos-de-swica/medias/service-medias/communiqués-de-presse/2022/etude-prescriptions-arrets-travail-pour-raisons-psychiques>.

⁷ Étude sur la santé CSS 2025.

⁸ Brunner B. et al. (2019), Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work.

⁹ OFSP (2025) : Coûts des maladies transmissibles et non transmissibles ainsi que coûts des facteurs de risque que sont le surpoids/l'obésité et le manque d'activité physique en Suisse (en allemand, résumé en français).

¹⁰ Selon une étude de l'OFSP, les coûts liés au présentéisme sont nettement supérieurs à ceux liés à l'absentéisme (absence au travail).

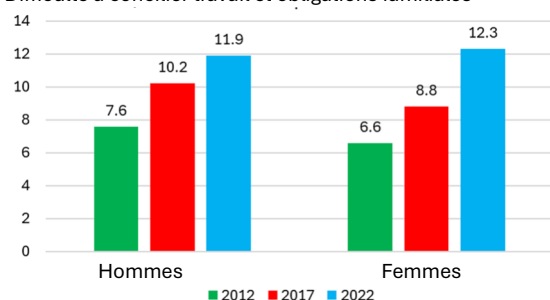
¹¹ Cette estimation s'appuie sur la méthode utilisée dans les Comptes globaux de la sécurité sociale (CGPS).

Les jours d'absence pour raisons de santé ne sont toutefois que la pointe de l'iceberg. De plus en plus de personnes sont contraintes de quitter leur emploi pour des raisons de santé. La proportion de salarié-e-s à temps partiel qui ne peuvent plus travailler à temps plein pour des raisons de santé est également en hausse¹². Réduire son taux d'activité n'est pas une question de « style de vie ». Dans de nombreux cas, cette décision découle d'un quotidien professionnel toujours plus stressant ou de la nécessité de concilier emploi et tâches familiales. Enfin, la détérioration de l'état de santé de la population active se reflète dans les chiffres de l'AI. Les mesures de durcissement adoptées par les responsables politiques ont d'abord fait chuter le nombre de nouvelles rentes AI. Depuis quelques années toutefois, leur nombre est à nouveau en hausse, et les maladies psychiques en sont la principale cause.

Préserver sa santé et bien concilier travail et vie familiale exige du temps et des limites claires

La protection de la santé au travail va bien au-delà de la prévention des accidents. Il faut encore que les travailleuses et travailleurs aient suffisamment de temps pour récupérer. La question du temps de travail est donc un enjeu majeur de la protection de la santé. Les gens qui travaillent constamment sous la pression des délais, qui doivent être joignables en tout temps ou qui ont du mal à séparer vie professionnelle et vie privée courent un risque accru de stress, d'épuisement et de problèmes de santé. Or la situation s'est dégradée pour beaucoup de gens : la proportion de personnes actives ayant du mal à concilier vie professionnelle et vie privée a nettement augmenté ces dernières années.

Difficulté à concilier travail et obligations familiales



Source : OFS, Enquête suisse sur la santé

Les difficultés croissantes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée montrent que beaucoup de travailleuses et travailleurs ont de moins en moins de contrôle sur leur emploi du temps. Les horaires de travail irréguliers, les plannings de dernière minute et les exigences accrues rendent la récupération toujours plus difficile et accentuent les conflits entre vie professionnelle et vie privée¹³.

Les technologies numériques, qui permettent d'effectuer son travail à toute heure et de partout, créent par ailleurs des exigences croissantes en matière de flexibilité et de joignabilité. La frontière entre temps de travail et vie privée tend ainsi à s'estomper pour beaucoup de gens. En comparaison d'autres pays européens, la population active en Suisse travaille particulièrement souvent en dehors des horaires habituels afin de répondre aux exigences de son emploi¹⁴. Or ce sont précisément les personnes qui doivent régulièrement rester joignables en dehors de leurs heures de travail ou qui ne peuvent jamais vraiment se déconnecter qui courent un risque accru de stress, d'épuisement émotionnel et de problèmes de santé. Sans surprise, les travailleuses et travailleurs perçoivent cette joignabilité permanente comme une contrainte au et souhaitent une séparation plus claire entre vie

¹² Il n'y a pas de données cohérentes antérieures à 2022.

¹³ Dans son mémoire de master à l'Université de Lausanne, Adrien Currat (2025) a pu démontrer, à partir des données de l'enquête suisse sur la santé, que les conflits entre vie professionnelle et vie familiale sont étroitement liés aux absences pour raisons de santé.

¹⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys-and-data/surveys/european-working-conditions-survey/ewcs-2024/dashboard>

professionnelle et vie privée¹⁵. La question de la joignabilité relève donc de plus en plus de la protection de la santé. Car les gens qui ne parviennent jamais à vraiment déconnecter ne peuvent pas non plus se reposer. En outre, il est prouvé que les trop longues journées de travail et les horaires irréguliers augmentent le risque de maladies psychiques et physiques. Ils sont notamment associés à des troubles du sommeil, à des troubles dépressifs et musculosquelettiques, à des troubles anxieux ainsi qu'à des maladies cardiovasculaires¹⁶. Les travailleuses et travailleurs en Suisse sont particulièrement exposés à un tel risque : les ménages, surtout ceux ayant des enfants, consacrent aujourd'hui davantage de temps au travail rémunéré et disposent de moins de temps libre qu'il y a 25 ans¹⁷. Presque aucun autre pays européen n'affiche une durée hebdomadaire moyenne du travail à plein temps plus élevée que la Suisse. Au Danemark, la main-d'œuvre occupée à plein temps travaille près de 5 heures de moins. Ici, la durée maximale de travail est fixée à 50 heures par semaine dans certains secteurs, alors même qu'il est prouvé que les horaires à rallonge augmentent le risque de problèmes de santé¹⁸.

Les syndicats se battent depuis plus de 150 ans pour que les salarié-e-s disposent d'assez de temps pour se reposer. La limitation de la durée du travail, les périodes de repos, le repos dominical et les vacances comptent parmi les principaux acquis en matière de protection des travailleuses et des travailleurs. Ces avancées sociales ont été obtenues parce que le repos est essentiel pour la santé. Or l'actualité nous rappelle que ces droits en matière de protection de la santé sont tout aussi indispensables aujourd'hui qu'au moment de leur introduction. Pour protéger la santé des travailleuses et travailleurs, il faut également protéger leur temps.

Le monde du travail a changé, pas la protection de la santé

Les risques sanitaires liés au monde du travail actuel sont bien connus. L'intensification du travail, les sous-effectifs, le travail en équipes, la joignabilité permanente et le manque de temps de repos sont une réalité qui épuise des centaines de milliers de personnes. La hausse des températures oblige également un nombre croissant de salarié-e-s à travailler dans des conditions de chaleur dangereuses pour la santé. Les personnes qui travaillent en extérieur, dans des locaux insuffisamment rafraîchis ou qui exercent une activité physiquement exigeante sont particulièrement touchées. Le recours croissant à l'intelligence artificielle devrait entraîner une intensification supplémentaire du travail. Pourtant, la protection de la santé reste à la traîne. La prévention, les contrôles et la sécurité sociale sont trop axés sur les risques professionnels du passé. Pour des raisons historiques, le système actuel a été conçu pour prévenir les risques classiques liés aux accidents et à la santé. Ces risques restent importants. Chaque année, on recense encore trop d'accidents du travail évitables, et les maladies professionnelles ont des conséquences sanitaires et économiques considérables. Par ailleurs, bon nombre de problèmes de santé actuels tiennent à l'organisation même du travail. Le véritable enjeu n'est donc pas de remplacer la protection classique des travailleuses et travailleurs par la protection face aux risques psychosociaux, mais bien de mettre en œuvre efficacement ces deux volets. La violence, la discrimination, le harcèlement moral ainsi que le harcèlement sexuel et sexiste constituent également des risques pour la santé au travail et peuvent avoir de graves répercussions, tant sur le plan psychique que physique.

Les contraintes psychosociales ne constituent pas pour autant un angle mort pour le législateur. La loi sur le travail oblige d'ores et déjà les employeuses et employeurs à protéger la santé de leur personnel. Le problème réside en grande partie dans une application insuffisante de la réglementation. Cela vaut aussi bien pour les risques classiques liés à la sécurité au travail que pour les contraintes

¹⁵ Schweizer HR-Barometer 2020: https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/wf/institute/hrm/dok/HR-Barometer/2020/HRBarometer2020_Final.pdf

¹⁶ Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 5-18.

¹⁷ Mergele et al. 2024 : Die langfristige Entwicklung von Arbeit, Freizeit und Produktivität in der Schweiz.

¹⁸ Blum-Rüegg, A. (éd.) (2018). Gestion de la santé en entreprise. Principes de base et tendances. Rapport 7. Berne et Lausanne : Promotion Santé Suisse, p. 83

psychosociales. Les risques pour la santé dans le monde du travail moderne sont bien souvent appréhendés de façon trop peu systématique, combattus sans la fermeté requise et trop rarement contrôlés. Pour ce qui est des contraintes psychosociales notamment, les salarié-e-s savent souvent mieux que personne où se situent les problèmes. L'intensification du travail ou une mauvaise gestion des plannings sont moins faciles à détecter de l'extérieur, alors que de telles contraintes font partie de leur quotidien. Pour protéger la santé des travailleuses et travailleurs, il faut par conséquent les associer systématiquement. Le droit en vigueur prévoit expressément des droits de participation en matière de protection de la santé et sur les questions d'organisation du travail. Dans la pratique, ces droits sont souvent trop peu exercés, trop peu contrôlés et insuffisamment appliqués.

La Suisse dispose d'instruments bien établis en matière de sécurité au travail et de protection de la santé (directives MSST, solutions par branches, solutions par groupes d'entreprises et solutions types). Les contraintes psychosociales y sont également toujours mieux prises en compte. Dans la mise en œuvre pratique, ces aspects passent pourtant souvent au second plan. Ce n'est pas un hasard. Car si les risques classiques sont souvent assez faciles à identifier et à maîtriser, un manque de personnel ou la joignabilité permanente sont plus difficiles à mesurer. De tels risques affectent pourtant tout autant la santé. La sensibilisation et les mesures volontaires ne peuvent donc suffire dans ce domaine. La protection de la santé doit également s'appliquer là où les causes des atteintes à la santé résident dans l'organisation du travail.

Le manque de collaboration persiste hélas entre les différents acteurs de la sécurité au travail, de la protection de la santé, de la promotion de la santé ainsi que des assurances sociales, alors même qu'ils sont confrontés aux mêmes problèmes. Or la prévention et la réinsertion ne peuvent aboutir que si les acteurs concernés collaborent plus étroitement. Ce n'est pas un hasard si cette coordination fait partie du droit fondamental à la protection de la santé au travail défini par l'OIT (normes fondamentales du travail figurant dans les conventions n° 155 et n° 187). La Suisse accuse ici un important retard, auquel s'ajoutent des déficits d'exécution considérables. Pourtant, le cadre légal actuel exige déjà une protection plus poussée. Le véritable problème ne réside pas dans le manque de réglementations, mais dans le manque de contrôles. En moyenne, une entreprise basée en Suisse n'est contrôlée qu'une fois tous les 20 ans. Une protection de la santé qui n'est vérifiée qu'une fois par génération ne saurait déployer tous ses effets. Autrement dit, les droits de protection inscrits dans la loi ne servent pas à grand-chose, tant que leur respect n'est quasiment pas contrôlé.

Les limites du système actuel sont flagrantes dans le contexte de la reconnaissance des maladies professionnelles. Les personnes concernées doivent prouver que leur maladie est essentiellement due à une activité professionnelle spécifique. Une telle preuve est souvent très difficile à apporter. Il s'ensuit que de nombreuses maladies liées au travail ne sont pas reconnues comme maladies professionnelles, bien que des études scientifiques montrent des liens manifestes avec des conditions de travail pénibles¹⁹. À ce jour, ce ne sont toutefois pas les employeuses et employeurs à l'origine de ces contraintes qui assument les conséquences de cette lacune. C'est au contraire aux personnes concernées, aux assurances d'indemnités journalières ou à l'aide sociale – c'est-à-dire à la collectivité – de supporter les coûts des mauvaises conditions de travail. La prévention et la prise en charge des coûts ne coïncident pas assez à l'heure actuelle.

Qui tombe malade en assume seul les conséquences et risque de perdre son emploi, de devenir invalide et de sombrer dans la pauvreté.

Les personnes qui tombent malades à cause de leur travail ne perdent souvent pas seulement leur santé. Elles risquent souvent aussi de subir une baisse de revenus, de perdre leur emploi, voire de devenir invalides. Loin de s'arrêter aux portes des entreprises, les conséquences de mauvaises

¹⁹ Cf. pour des recherches récentes, p. ex. Scholz-Odermatt, P.; Zyska Cherix, M. (2024), *Work-related mental health problems in Switzerland*;

conditions de travail ont un impact sur les perspectives professionnelles, sur la sécurité sociale et l'existence tout entière des personnes concernées.

Les conséquences fâcheuses se font particulièrement sentir en cas d'incapacité de travail prolongée. Plus une absence pour raisons de santé se prolonge, et plus le retour sur le marché du travail s'avère difficile. Le risque de perte d'emploi et d'invalidité s'accroît en parallèle. Les personnes atteintes de troubles psychiques, qui constituent aujourd'hui la cause la plus fréquente de nouvelles rentes d'invalidité, sont particulièrement touchées²⁰. Chiffres à l'appui, environ la moitié des personnes atteintes d'une maladie psychique perdent leur emploi au cours d'une incapacité de travail prolongée²¹. Or perdre sa place à cause d'une maladie psychique rend souvent difficile la recherche d'un nouvel emploi. Les préjugés à l'égard des troubles psychiques n'arrangent pas les choses. La jurisprudence récente du Tribunal fédéral, qui a restreint la protection contre le licenciement en cas de maladie liée au travail, pose également un problème²². Les phases de maladie prolongées révèlent en outre des lacunes majeures dans notre système de sécurité sociale. La Suisse demeure l'un des seuls pays d'Europe à ne pas connaître à ce jour de régime obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie. La couverture d'assurance dépend largement ici de l'employeuse ou employeur. Des problèmes apparaissent notamment en cas de changement d'emploi, de licenciement ou de période de maladie prolongée. De même, la continuité entre l'indemnité journalière de maladie et l'assurance-invalidité n'est pas garantie. Aussi une personne qui tombe malade perd-elle souvent non seulement ses revenus, mais aussi sa sécurité.

Même en cas de maladie de courte durée, telle une grippe, les employeuses et employeurs exigent de plus en plus souvent des certificats médicaux dès le premier jour d'absence. D'où des coûts supplémentaires et des démarches administratives que les travailleuses et travailleurs sont seuls à supporter et qui engorgent encore plus les soins médicaux de base. De nombreux problèmes de santé peuvent toutefois être traités, et toute maladie n'exige pas une consultation médicale. En règle générale, les personnes concernées ont surtout besoin de temps pour se rétablir, d'un suivi médical, d'une sécurité financière et de repères stables, ce qui peut également passer par une reprise progressive du travail. Si ces conditions ne sont pas réunies, le risque d'exclusion durable du marché du travail tend à augmenter. C'est pourquoi la protection de la santé, la sécurité sociale et la réinsertion doivent être mieux articulées entre elles, tout en garantissant pleinement le respect du secret médical.

Le travail ne doit pas rendre malade : nos revendications

Loin de constituer un problème individuel, les contraintes croissantes pesant sur la santé des travailleuses et travailleurs sont le reflet d'un monde où l'intensification du travail, la pénurie de main-d'œuvre et l'effacement des frontières entre vie professionnelle et vie privée ne cessent de s'accroître. La protection de la santé doit dès lors être adaptée à la réalité du monde du travail actuel et mise en œuvre de manière efficace. Le Congrès de l'USS formule à cet effet les exigences ci-après.

Halte au travail sans limites

La durée du travail et les temps de repos doivent être protégés. Quiconque travaille doit pouvoir se déconnecter. Le monde du travail doit être compatible avec la famille, la vie privée et l'engagement social.

²⁰ OFS, Statistique de l'AI.

²¹ <https://www.swica.ch/fr/a-propos-de-swica/medias/service-medias/communiqués-de-presse/2022/etude-prescriptions-arrets-travail-pour-raisons-psychiques>.

²² Cf. Kurt Pärli, Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit – Bemerkungen zur neueren Rechtsprechung des Bundesgerichts, Jusletter, 20 mars 2023.

- Temps de repos garanti : plannings fiables, temps de repos prévisibles et droit à la non-joignabilité. Il incombe aux employeuses et employeurs de fixer, en concertation avec les travailleuses et travailleurs, des règles contraignantes en matière de droit à la déconnexion.
- Suppression des journées de travail de plus de 10 heures et des « journées coupées », ainsi que réduction de la durée maximale du travail à 45 heures pour toutes et tous.
- Réduction du temps de travail à moins de 40 heures hebdomadaires à moyen terme, avec compensation intégrale en termes de salaire et d'effectifs.
- Octroi de suppléments de salaire d'au moins 50 % pour le travail de nuit ou en fin de semaine, ainsi que pour les heures supplémentaires ordonnées à court terme, pour l'ensemble des salarié-e-s ; absence de nouvelle extension du travail de nuit et du dimanche.

Protection de la santé, participation et mise en œuvre effective

La protection de la santé ne doit pas se limiter à une déclaration d'intention. Elle commence par des effectifs suffisants et une bonne organisation du travail. Les travailleuses et travailleurs doivent être protégés efficacement contre les risques sanitaires et pouvoir participer à la définition des conditions de travail. Des contrôles plus efficaces et des sanctions plus strictes s'imposent par ailleurs.

- Obligation d'associer le personnel à la détection et à l'élimination des risques pour la santé, y compris des risques psychosociaux, notamment lorsqu'ils résultent de l'intensification du travail, d'une pénurie de main-d'œuvre et d'une mauvaise organisation du travail.
- Protection obligatoire contre la chaleur sur tous les lieux de travail, assortie de mesures de protection claires, d'horaires de travail et de pauses adaptés, ainsi que de dispositions particulières en cas de températures qui mettent la santé à rude épreuve.
- Application effective des droits de participation en matière de protection de la santé, et protection efficace des salarié-e-s et de leurs représentants qui signalent des risques pour la santé et la sécurité.
- Mise en œuvre systématique des directives MSST dans toutes les entreprises et contrôle des employeuses et employeurs au moins une fois tous les deux ans ; mise en place de sanctions efficaces en cas d'infraction. Il faut à cet effet bien davantage d'inspectrices et inspecteurs du travail, de spécialistes de la sécurité au travail et de médecins du travail.

Sécurité en cas de maladie

Quiconque tombe malade ne doit pas en plus perdre ses revenus ni son emploi. Une personne malade a besoin de sécurité, pas de la peur de perdre ses moyens de subsistance. La protection de la santé, la sécurité sociale et la réinsertion doivent être mieux articulées entre elles. La maladie ne doit pas déboucher sur l'invalidité ou la pauvreté.

- Mise en place d'une assurance d'indemnités journalières obligatoire avec couverture continue jusqu'au début du versement d'éventuelles prestations de l'AI et maintien de la couverture d'assurance en cas de changement d'emploi.
- Protection efficace contre le licenciement des travailleuses et travailleurs qui ont des problèmes de santé.
- Renforcement de la prévention et de la réinsertion, grâce à une implication accrue des partenaires sociaux et des assurances sociales.
- Meilleure coordination entre la sécurité au travail, la protection de la santé et les assurances sociales, ainsi que ratification et mise en œuvre des conventions n° 155 et n° 187 de l'OIT

- Protection du secret médical, prise en charge des frais lorsque l'employeuse ou employeur exige un certificat médical avant le septième jour de maladie et responsabilité financière accrue de l'employeuse ou employeur face aux impacts du travail sur la santé.
- Allègement des conditions de reconnaissance des maladies professionnelles : si une maladie a été causée par l'activité professionnelle ou les conditions de travail, elle doit être reconnue comme maladie professionnelle.

L'USS et ses fédérations affiliées mettent au point ensemble une stratégie syndicale ainsi que des outils visant à renforcer la participation des travailleuses et travailleurs en matière de protection de la santé, notamment sur les questions relatives à l'organisation du travail, à la détermination des effectifs, à l'intensification du travail et à la joignabilité (droit à la déconnexion).

CONGRÈS DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

Berne, 13 octobre 2026

Propositions au Congrès 2026

N°	Déposée par	Thème	Secrétaire	Recommandation du comité
1	Commission féministe	Grève féministe 2027 / Grève du care 2027	CH	Acceptation
2	Commission féministe	Une véritable égalité salariale passe par une revalorisation des branches et des métiers à prédominance féminine	CH	Acceptation
3	Unia	Des améliorations plutôt que des reculs en matière d'égalité dans la vie professionnelle	CH	Acceptation
4	Commission féministe	« Ramène-moi chez moi en toute sécurité » : pour plus de sécurité sur le trajet jusqu'au travail	CH	Acceptation
5	Commission féministe	Campagne de l'USS contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement sexuel	CH	Acceptation
6	Commission féministe	Initiative pour un véritable congé parental	CH	Pour examen
7	SSP-aviation, ESPA, Kapers	Protection du personnel volant sur le lieu de travail	GM/RW	Acceptation
8	SSM	Protéger le service public des médias grâce à un modèle de financement solide et social	RW	Pour examen
9	Commission des migrations	Participation active de l'USS à la campagne de votation sur l'« initiative pour la démocratie »	CH	Acceptation
10	SEV	Droit de vote pour les étranger·ère·s lors de votations portant sur les assurances sociales	CH	Pour examen
11	GBKZ	Assurer le pouvoir d'achat, combattre la pauvreté de la vieillesse et assumer ses responsabilités : pour une adaptation légale au renchérissement, des normes de placement sociales et écologiques ainsi qu'une politique coordonnée des conseils de fondation syndicaux dans le 2e pilier	JE/ DL	Acceptation
12	Syndicom	Compensation obligatoire du renchérissement pour les rentes de la prévoyance professionnelle – révision de l'art. 36 LPP	JE	Pour examen
13	USCN	Développer et populariser un indice du pouvoir d'achat des salarié·e·s !	DL	Pour examen

14	SEV	Les primes d'assurance-maladie doivent être intégrées dans l'indice suisse des prix à la consommation (IPC)	DL	Rejeter
15	SEV	Plafonnement des primes d'assurance-maladie	RW	Acceptation
16	Unia	Pour un système de santé équitable	RW	Acceptation
17	GB Bern	Pour une caisse d'assurance maladie sociale avec cotisations abordables	RW	Pour examen
18	USCN	« Faire du changement de politique de santé une urgence syndicale ! »	RW	Pour examen

1^{re} Proposition au congrès : Commission féministe de l'USS

Grève féministe 2027 / Grève du care 2027

Au nom du Congrès féministe de 2025, la Commission féministe invite l'USS à élaborer et à mettre en œuvre une stratégie syndicale en vue de la grève féministe / grève du care du 14 juin 2027, afin de :

- définir des objectifs clairs et spécifiques à chaque branche afin d'améliorer les conditions de travail des femmes et minorités de genre et de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- tirer parti de la mobilisation féministe de la grève pour faire de l'égalité une priorité et combler les différentes lacunes en matière d'égalité sur les lieux de travail, tant au niveau des branches qu'au niveau politique ;
- organiser le 14 juin 2027 des actions, voire, si possible, des grèves sur nos lieux de travail afin de faire valoir nos revendications ;
- renforcer notre collaboration intersyndicale et nos relations avec le mouvement féministe, et développer des synergies, afin de mieux faire entendre nos voix et nos revendications sur nos lieux de travail et au-delà.

Pour atteindre ces objectifs, l'USS et ses fédérations mettent à disposition les moyens financiers et humains nécessaires, analogues à d'autres campagnes prioritaires de l'USS et aux grandes grèves féministes de 2019 et 2023, collaborent étroitement avec la Commission féministe et s'appuient sur son expertise pour élaborer la stratégie et la campagne en vue de la grève féministe de 2027.

Exposé des motifs :

Nous assistons actuellement, dans de nombreuses régions du monde, à une montée de l'extrême droite et à un renforcement des idéologies patriarcales. En Suisse aussi, ce retour de bâton (backlash) antiféministe se fait clairement sentir. Le mouvement puissant de la grève féministe, qui, année après année, porte la lutte pour l'égalité dans les rues suisses, n'en est que plus important. Après les grèves féministes particulièrement importantes du 14 juin 2019 et 2023, les collectifs féministes ont décidé, le 22 mars 2025, d'organiser une nouvelle grande grève pour l'année 2027. Cette fois-ci, les mobilisations féministes porteront principalement sur le travail du « care », rémunéré ou non. Le 14 juin 2026 a été utilisé par de nombreux collectifs et organisations féministes comme point de départ pour la préparation de la grève féministe de 2027.

Le terme « care » recouvre de nombreuses significations, telles que l'accompagnement, la surveillance, la garde, l'assistance, les soins et l'attention à l'autre. Le « travail du care » va donc bien au-delà de certaines professions ou activités spécifiques. Il est un pilier indispensable de notre société. Il revêt de nombreuses formes, qu'il soit rémunéré ou non : il comprend par exemple le travail d'éducation et d'accompagnement, les soins physiques, le soutien émotionnel ou les tâches ménagères. Le domaine du travail du care rémunéré englobe un large éventail de services publics.

La majeure partie du travail du care, en particulier le travail non rémunéré, continue d'être effectuée par des femmes et minorités de genre. Malgré son immense importance sociale, le travail du care reste aujourd'hui encore insuffisamment reconnu sur le plan économique et social.

La grève féministe de 2027 offre l'occasion de mettre en lumière ce manque de reconnaissance du travail du care, rémunéré ou non, tout en exigeant des améliorations concrètes. Parmi ces revendications figurent notamment :

- **Des salaires plus élevés :** des salaires plus élevés dans les secteurs à prédominance féminine et une lutte systématique contre la discrimination salariale ;

- **Plus de temps** : une réduction du temps de travail à salaire égal pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée ;
- **Le respect** : des mesures rigoureuses contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles sur les lieux de travail ;
- **Santé** : une meilleure protection de notre santé mentale et physique ;
- **Care** : une meilleure reconnaissance et valorisation du travail du care rémunéré et non rémunéré, ainsi qu'une répartition plus équitable des tâches de care entre les sexes.

Les enseignements tirés des mobilisations féministes de 2019 et 2023 montrent que l'impact a été le plus fort là où la mobilisation était liée à des objectifs syndicaux concrets dans les branches, les entreprises et lors des négociations de conventions collectives de travail. La préparation de la grève féministe de 2027 devrait donc s'appuyer en priorité sur les campagnes, les revendications et les objectifs stratégiques des fédérations syndicales. L'expertise de la Commission féministe sera activement mise à profit pour l'élaboration d'un plan de campagne et d'une stratégie efficace.

Ce qui est déterminant, ce n'est pas seulement le succès d'une mobilisation nationale, mais aussi le renforcement du pouvoir d'action syndical et la capacité à imposer notre agenda, notamment dans les branches et les professions où les femmes et minorités de genre sont particulièrement nombreuses ou là où les questions d'égalité ne sont pas suffisamment prises en compte. Ce n'est qu'en associant les revendications féministes à l'organisation syndicale que la mobilisation pourra déboucher sur un changement durable dans les entreprises, les branches et la société.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

L'USS soutient une forte participation syndicale à la grève féministe / grève du care 2027. Plusieurs fédérations travaillent déjà à l'élaboration de leurs stratégies et revendications pour le 14 juin 2027. Le Secrétariat de l'USS a lui aussi analysé les possibilités d'action syndicale et les axes stratégiques. Sur cette base, le Comité précisera le rôle de l'USS et le soutien apporté aux activités des fédérations.

Du point de vue syndical, il reste essentiel de lier la mobilisation à des améliorations concrètes dans les entreprises et les diverses branches. La revalorisation du travail de care, rémunéré ou non, passe notamment par de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail, davantage de temps libre, une meilleure protection sociale, ainsi qu'une répartition plus équitable des tâches de care. Là où des luttes syndicales concrètes sont menées, le 14 juin devra être mis à profit pour intensifier la pression en faveur de ces revendications.

La Commission féministe doit mettre son expertise au service de l'élaboration de la stratégie de l'USS. Parallèlement, les activités de l'USS doivent être coordonnées avec les campagnes et les luttes politiques des années 2026 et 2027. Il ne fait aucun doute que les luttes politiques centrales de l'USS – par exemple contre l'attaque visant les salaires minimums cantonaux et l'extension du travail dominical, ainsi que pour un salaire de 5000 francs pour les personnes ayant terminé leur apprentissage – comportent des enjeux importants en matière de politique d'égalité et seront pertinentes pour le 14 juin 2027.

2^e Proposition au congrès : Commission féministe de l'USS

Une véritable égalité salariale passe par une revalorisation des branches et des métiers à prédominance féminine

Au nom du Congrès féministe 2025 de l'USS, la Commission féministe demande à l'USS de lancer, en collaboration avec ses fédérations membres, une campagne nationale pour revaloriser les branches et les professions à prédominance féminine – en particulier dans les domaines de la santé et du social, de l'accueil de l'enfance, du nettoyage ou encore de la vente. Parallèlement, l'USS demande à ses fédérations d'exiger des augmentations salariales spécifiques pour les travailleuses lors de négociations salariales et dans les CCT, ainsi que des effectifs de personnel suffisants, afin de réduire les surcharges de travail, voire de les éviter autant que possible.

Exposé des motifs :

Le congrès féministe de l'USS demande à l'USS de prendre des mesures ciblées pour revaloriser les branches et les métiers à prédominance féminine, car en Suisse les femmes gagnent en moyenne 16.2% de moins que les hommes. Et ceci bien que le principe constitutionnel « salaire égal pour un travail de valeur égale » soit en vigueur depuis 1981. Cette situation est particulièrement marquée dans les professions à forte proportion de femmes, qui sont systématiquement sous-évaluées et sous-payées. Cela concerne en particulier le personnel soignant, le secteur social, l'accueil de l'enfance. Il s'agit de métiers qui remplissent des fonctions sociales centrales, mais qui ne sont pas reconnus à leur juste valeur, ni financièrement ni socialement. Cette dévalorisation structurelle du travail féminin est l'expression de structures patriarcales et capitalistes – et n'est pas un problème individuel mais social. Sans une revalorisation ciblée des professions majoritairement féminines, l'égalité salariale ne pourra pas être réalisée.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

La revalorisation des branches et des professions à prédominance féminine fait partie des principales priorités de l'USS. L'offensive pour un salaire de 5000 francs après un apprentissage profitera particulièrement aux femmes, surreprésentées dans les branches à bas salaires. Les stratégies appropriées pour faire avancer cette revendication varient selon les branches. Le rôle de l'USS commence là où les fédérations le jugent utile pour soutenir ces offensives dans les branches.

En outre, le Secrétariat de l'USS veillera à intégrer cette revendication dans le travail de communication et de campagne mené à l'occasion de la grève féministe / grève du care 2027. La mobilisation féministe liée au 14 juin 2027 permettra non seulement à l'USS, mais surtout aux fédérations, de transformer la colère de la rue et des travailleuses en force d'action pour obtenir des avancées substantielles à ce niveau-là dans les branches du *care*, notamment celles mentionnées par la Commission féministe.

3^e Proposition au congrès : Unia

Des améliorations plutôt que des reculs en matière d'égalité dans la vie professionnelle

L'USS exerce une pression ciblée en faveur d'une révision de la loi sur l'égalité (LEg) et des améliorations substantielles dans ce processus. Le Secrétariat de l'USS procède, conjointement avec les fédérations, à une analyse des expériences tirées de la LEg en vigueur et en dégage les revendications juridiques et politiques, et ce pour l'ensemble du spectre thématique : de l'égalité salariale au harcèlement, des modalités d'action en justice à la protection contre le licenciement, etc. Le travail de lobbying est nettement renforcé. En synergie avec le travail au niveau législatif, l'USS intensifie ses efforts pour éliminer les discriminations fondées sur le genre au niveau des branches par exemple, par le biais de CCT et de revalorisations salariales dans les professions à forte proportion de femmes, de salaires minimaux pour les personnes qualifiées et de clauses efficaces contre la discrimination. Afin d'affiner son argumentation, l'USS investit dans une analyse fondée sur le concept du « Comparable Worth Index ». Il s'agit d'un indicateur permettant de comparer des professions différentes, de manière neutre du point de vue du genre, en fonction de leurs exigences et de leurs contraintes de travail.

Exposé des motifs :

La loi sur l'égalité est entrée en vigueur il y a 30 ans. Elle interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine du travail. Elle a amélioré des instruments importants à cet effet, tels que les possibilités de recours, y compris les actions collectives, ou en a introduit de nouveaux, notamment avec les dispositions complétées en 2018 concernant les analyses de l'égalité salariale, qui ne s'appliquent toutefois que jusqu'en 2032 (« clause sunset »). L'obligation de l'employeur de veiller à un environnement de travail exempt de harcèlement a été renforcée.

À l'échelle suisse, environ 1400 cas juridiques relevant de la loi sur l'égalité sont documentés. Les organisations membres de l'USS ont pris en charge ces affaires et ont parfois intenté des actions collectives. Malgré quelques succès, les lacunes de la loi, critiquées dès le départ, restent flagrantes : il manque notamment des mécanismes de contrôle et de sanction efficaces ainsi que des compétences aux autorités. Parmi les autres lacunes, pour ne citer que les plus évidentes, figurent la limitation de l'obligation d'analyse salariale aux entreprises de plus de 100 personnes et le fait que, en cas de harcèlement sexuel, la charge de la preuve incombe toujours à la personne concernée. Une analyse approfondie, du point de vue syndical, de ce que nous avons pu accomplir avec la LEg et des limites que nous avons rencontrées, fait encore défaut à ce jour.

Parallèlement, la situation en matière de discrimination fondée sur le genre au travail reste intolérable. Plus de la moitié des salarié-e-s en Suisse sont exposé-e-s à des comportements sexistes ou sexuels non désirés, voire à du harcèlement sexuel. En matière d'égalité salariale, les statistiques montrent que les femmes gagnent encore 16% de moins que les hommes, la part inexpliquée de cet écart de salaire s'élevant à 48%. Un rapport de la Confédération datant de mars 2025 a révélé qu'un cinquième des entreprises soumises à l'obligation d'analyse ne procèdent pas aux analyses salariales prescrites, qu'un tiers ne les fait pas vérifier et que la moitié n'en publie pas les résultats.

Une cause importante des salaires plus faibles des femmes (« gender pay gap ») est également la dévalorisation persistante des professions à forte proportion de femmes (notamment les soins, la vente, l'accompagnement, etc.). Sur la base des constats issus du « Comparable Worth Index » développé en Allemagne, ces analyses pourraient également présenter un intérêt pour la Suisse.

Avec la clause sunset et des attaques de la droite, la LEg risque de subir des régressions dans les années à venir. Les chances de succès des voix qui cherchent à prévenir ces dégradations, à obtenir des améliorations ponctuelles ou à promouvoir une nouvelle réforme de la LEg sont, au vu des rapports de force au Parlement, hautement incertaines. Dans ce contexte, il est indispensable que l'USS réaffirme que l'amélioration de l'égalité est une priorité pour le travail syndical, approfondisse son analyse et exerce avec détermination son influence sur le débat et la législation.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

Pour faire évoluer la loi sur l'égalité (LEg), il est nécessaire que les syndicats dressent un bilan des expériences acquises avec la législation en vigueur. Les fédérations doivent faire part de leurs expériences en matière de conseil, de procédures et de pratiques en entreprise. Une attention particulière doit être accordée aux discriminations indirectes et structurelles. Celles-ci sont plus nombreuses que les discriminations directes, mais ne sont pas suffisamment prises en compte par les instruments de la loi sur l'égalité. En ce qui concerne notamment les inégalités salariales structurelles, la LEg n'offre qu'un levier limité. Le Secrétariat de l'USS rassemblera ces éléments et en tirera des revendications politiques et juridiques concrètes en vue d'une révision de la LEg. Il sera également possible de s'appuyer sur les travaux et les alliances déjà en cours visant à améliorer l'égalité salariale.

Parallèlement, l'égalité doit être encouragée dans les branches et les entreprises. Cela passe notamment par des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail dans les professions à prédominance féminine, ainsi que par des avancées dans les CCT. L'USS soutiendra également les fédérations en leur fournissant des analyses sur la sous-évaluation des professions à prédominance féminine et en intégrant l'approche de la « valeur comparable » (*comparable worth*).

4^e Proposition au congrès : Commission féministe de l'USS

« Ramène-moi chez moi en toute sécurité » : pour plus de sécurité sur le trajet jusqu'au travail

Au nom du Congrès féministe de 2025, la Commission féministe demande à l'USS et ses fédérations d'aborder la question de la sécurité sur le trajet domicile-travail dans le cadre du travail d'équipe auprès des responsables politiques, de la société civile et des entreprises. Elles s'engagent notamment pour que...

- les évaluations des risques sur les lieux de travail incluent également les trajets individuels domicile-travail ;
- les concepts de sécurité pour les équipes de fin de journée, de nuit et du matin tiennent compte des besoins des femmes et minorités de genre et incluent les trajets domicile-travail ;
- les employeur-euses, en collaboration avec les partenaires sociaux et les autorités, élaborent des solutions et des offres permettant aux salarié-e-s de se rendre au travail ou de rentrer à la maison en toute sécurité, même lors du travail en équipe de fin de journée, de nuit ou du matin.
- la question de la sécurité des trajets domicile-travail soit prise en compte lors de la conception des infrastructures publiques et d'entreprise, ainsi que lors de l'aménagement des espaces extérieurs, des parkings, de l'éclairage et des équipements techniques ;
- l'offre publique d'aide et de conseil destinée aux victimes de violences soit communiquée de manière proactive et que les responsables des ressources humaines au sein des entreprises soient sensibilisé-e-s et formé-e-s à cette problématique.

Pour mettre en œuvre ces mesures, l'USS, les unions syndicales cantonales et municipales ainsi que les fédérations travaillent en étroite collaboration. L'USS élabore notamment des supports d'information et des recommandations pouvant être utilisés lors des négociations avec les entreprises.

Exposé des motifs :

L'obligation pour les employeur-euses de garantir la protection de la santé et la sécurité sur le lieu de travail est reconnue par la société et consacrée juridiquement dans la loi sur le travail (LTr) et ses ordonnances d'application (OLT), dans la loi sur l'assurance-accidents (LAA) et dans l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). En revanche, la législation suisse en matière de sécurité au travail ne couvre le trajet domicile-travail que dans des cas exceptionnels. Pour la plupart des employeur-euses, l'obligation de sécurité au travail prend donc fin dès que les salarié-e-s quittent l'enceinte de l'entreprise.

Cela pose un problème particulier pour les salarié-e-s qui effectuent des services du matin, du soir ou de nuit. La nuit, il y a moins de monde dans les rues, les parkings et les parkings couverts sont parfois mal éclairés ou isolés, l'offre de transports en commun est limitée et les trajets nocturnes dans des trains ou des taxis sans accompagnant-e comportent également des risques. C'est pourquoi, sur le trajet nocturne vers ou depuis leur lieu de travail, les salarié-e-s sont davantage exposé-e-s qu'en journée à la violence, aux menaces de violence et à des craintes pour leur sécurité personnelle.

Des études montrent que les jeunes femmes, les personnes queer et les femmes issues de l'immigration se sentent particulièrement en danger sur le trajet domicile-travail. Même lorsque les salarié-e-s ne sont pas victimes d'actes de violence, leur sentiment d'insécurité et de menace a des répercussions réelles sur leur santé et leur bien-être et restreint leur liberté de mouvement. C'est pourquoi un engagement syndical résolu et des mesures efficaces de la part des employeur-euses, ainsi que des responsables politiques sont nécessaires pour garantir la sécurité sur le trajet jusqu'au travail.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

Les salarié-e-s doivent pouvoir se rendre au travail et rentrer à la maison en toute sécurité. Cela vaut tout particulièrement pour les équipes de fin de journée, de nuit et du matin, lorsque les liaisons de transports en commun sont limitées ou que le trajet entre le lieu de travail et les arrêts des transports publics ou les parkings présente des risques supplémentaires. La Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement au travail inclut également expressément le trajet domicile-travail. L'USS s'engage en faveur de sa ratification.

Les mesures concrètes nécessaires et applicables dépendent fortement des horaires de travail, des lieux de travail et des spécificités des secteurs et des entreprises concernés. Les fédérations de l'USS doivent donc aborder cette question là où il y a un besoin d'agir et négocier des solutions adaptées avec les employeuses et employeurs. Étant donné que ce sujet a jusqu'à présent été peu traité au niveau intersyndical, la Commission féministe pourra coordonner les échanges entre les fédérations et rassembler les expériences et les pistes de solution existantes.

5^e Proposition au congrès : Commission féministe de l'USS

Campagne de l'USS contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement sexuel

Au nom du Congrès féministe de 2025, la Commission féministe invite l'USS et les fédérations à lancer une campagne intersyndicale contre les violences à caractère sexuel et le harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Cette campagne doit permettre aux salarié-e-s de mieux défendre leurs droits et amener les employeur-euses à respecter leurs obligations en matière de protection.

Exposé des motifs :

Il y a quelques années, les violences sexistes et sexuelles ont déclenché un immense mouvement international de résistance féministe. Partant du mouvement #NiUnaMenos et des grèves en Amérique latine, ainsi que du mouvement #MeToo, qui a permis de mieux faire entendre la voix des survivantes, ce mouvement a également gagné la Suisse, notamment avec les deux immenses grèves féministes de 2019 et 2023. Pourtant, les responsables politiques ne réagissent que lentement et uniquement sous la pression. Quant à la violence, elle ne diminue pas ; elle est normalisée et banalisée.

Avec 27 féminicides, la violence de genre a atteint un triste record en Suisse en 2025. Le harcèlement sexuel sur les lieux de travail reste une réalité pour un nombre important de salarié-e-s. Une étude nationale réalisée en 2024 a montré qu'un tiers des salarié-e-s a été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Chez les femmes, ce pourcentage est nettement plus élevé que chez les hommes, atteignant 44 %. Les jeunes salariées sont particulièrement touchées. Rien qu'en 2024, un tiers des femmes âgées de 16 à 25 ans ont été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Or, une entreprise sur cinq ne dispose pas de mesures internes de prévention et d'intervention. De nombreuses branches ne disposent d'aucun plan de prévention institutionnel permettant d'anticiper les situations à risque typiques. Les contrôles externes menés par l'inspection du travail ou les autorités chargées de la formation professionnelle font largement défaut.

Les violences sexistes et sexuelles sont le fondement du système patriarcal. Il est essentiel de s'y attaquer pour lutter contre le sexisme. La protection des femmes et minorités de genre contre la violence et le harcèlement sur les lieux de travail et dans tous les domaines est un besoin fondamental de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, tous secteurs confondus. Le harcèlement sexuel et les violences sexistes et sexuelles portent atteinte à la dignité d'une personne et ont des répercussions directes sur la santé. C'est pourquoi il est indispensable que les syndicats se saisissent de cette question. Chaque personne a droit à un environnement de travail exempt de violence sexiste et sexuelle et de harcèlement.

Grâce aux campagnes féministes menées ces dernières années, les syndicats se sont imposés comme des acteurs dont l'engagement en faveur des intérêts des femmes et minorités de genre est crédible. Avec cette campagne contre la violence à caractère sexuel, nous poursuivons ce travail et mettons à profit notre force commune pour rendre le quotidien professionnel des femmes et minorités de genre plus sûr.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

Les violences sexistes et sexuelles au travail sont très répandues, elles péjorent les conditions de travail et portent atteinte à la santé des salarié-e-s. Elles doivent être combattues par les syndicats avec force et moyens. La situation est particulièrement problématique et urgente dans deux branches où les femmes sont fortement représentées et où les comportements de harcèlement sexuel sont particulièrement répandus : l'hôtellerie/restauration et la santé/action sociale. Ces deux branches offrent

des perspectives et opportunités intéressantes pour mener campagne dans les prochains mois. Au niveau de l'hôtellerie/restauration, le renouvellement de la CCNT 2017 est en négociation et GastroSuisse est la seule organisation patronale à refuser la ratification de la Convention 190 de l'OIT contre la violence et le harcèlement au travail, actuellement discutée au Parlement. Le secteur de la santé et de l'action sociale offre quant à lui de belles opportunités de mobilisation dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative pour les soins infirmiers et de la grève féministe / grève du care 2027.

Dans ce contexte, la mise en œuvre de la proposition doit prioritairement passer par des campagnes syndicales de branche, sous la responsabilité des fédérations, afin de revendiquer des mesures concrètes et adaptées à chaque branche. Le Secrétariat de l'USS assurera la coordination et contribuera à développer des synergies. Des projets allant dans ce sens ont déjà été amorcés : un groupe de travail intersyndical sur la violence et le harcèlement sexuel au travail a été mis sur pied et un nouveau cycle de webinaires Movendo sur ces thématiques est en cours de planification. Les opportunités liées à la grève féministe / grève du care 2027 seront également mises à profit.

Au niveau politique national, l'USS poursuivra en parallèle son engagement pour la ratification de la Convention 190 de l'OIT, pour l'allègement du fardeau de la preuve en cas de harcèlement sexuel dans la LEg et pour un renforcement des contrôles du respect de la mise en œuvre des directives MSST.

6^e Proposition au congrès : Commission féministe de l'USS

Initiative pour un véritable congé parental

Au nom du Congrès féministe de 2025, la Commission féministe demande à l'USS de lancer une initiative populaire en faveur d'un véritable congé parental qui :

- préserve les acquis du congé de maternité actuel, notamment son ancrage dans la Constitution fédérale ;
- instaure un congé parental d'au moins 10 semaines pour chaque parent, qui s'ajoute aux congés existants, soit au congé maternité de 14 semaines et au congé de 2 semaines de l'autre parent. Ce congé parental est financé par les indemnités perte de gain ;
- reconnaît le droit au congé parental pour toutes les formes de parentalité et de familles, qu'il s'agisse de couples de même sexe mariés ou non, de coparentalité, de parents seuls, de familles adoptives ou d'accueil.

Afin d'élaborer la formulation exacte du texte de l'initiative, d'assurer la collaboration avec d'autres organisations et de décider de la date de lancement de l'initiative, un groupe de travail composé de représentant-e-s de l'USS, des fédérations affiliées ainsi que de la Commission féministe de l'USS sera mis en place.

Exposé des motifs :

En Suisse, le débat sur le congé parental refait surface. Les propositions actuelles, qu'elles émanent de la commission du Conseil national ou d'organisations de tendance conservatrice, risquent de remettre en cause les droits acquis de haute lutte par le mouvement syndical et le mouvement féministe. Nous devons veiller à ce que l'introduction d'un congé parental au niveau national vienne compléter et améliorer le système actuel, et non le remettre en cause.

Le congé de maternité de 14 semaines en Suisse est l'un des plus courts d'Europe. Seuls Israël, le Mexique et les États-Unis font moins bien que la Suisse parmi les pays de l'OCDE. En moyenne, les pays de l'OCDE accordent 18,5 semaines de congé de maternité rémunéré, ainsi que 36,5 semaines de congé parental rémunéré.

Il est absolument inacceptable de présenter une répartition flexible des congés de maternité et de paternité actuels entre les deux parents comme un nouveau « congé parental » sous prétexte d'égalité. Une telle évolution serait problématique à plusieurs égards, notamment parce qu'elle rendrait invisibles la grossesse et l'accouchement et mettrait la mère et le père sur un pied d'égalité abstrait, sans tenir compte des besoins physiques et psychologiques spécifiques des personnes qui n'accouchent ni des rapports de force existants entre les genres. La protection des personnes qui accouchent doit être renforcée et non affaiblie.

Il est impératif que la grossesse, l'accouchement et le droit d'allaiter son enfant soient reconnus comme des réalités sociales importantes et que ces réalités physiques et psychologiques ne soient pas occultées. La grossesse est un état particulier, tant en raison des changements physiques qu'elle entraîne que de la charge mentale qui y est associée. L'accouchement est un moment décisif qui mobilise une grande partie de l'énergie vitale de la personne qui accouche, même lorsque tout se passe bien. L'allaitement, qui est pour nous à la fois un choix et un droit, exige de la disponibilité et du temps. Les effets de l'allaitement maternel sur la santé de l'enfant et de la mère ont également une incidence sur les coûts de santé, ce qui est bénéfique pour l'ensemble de la société. Le congé de maternité actuel doit donc rester inchangé et être complété par un congé parental suffisant. De plus, toutes les formes de parentalité et de familles doivent bénéficier du même droit au congé parental. Le

congé parental doit tenir compte de la réalité sociale actuelle et prendre en considération toutes les formes de familles : nous exigeons l'égalité des droits pour tous les parents, dans l'intérêt de l'enfant.

Les syndicats ont toujours été à l'avant-garde de la revendication d'un congé de maternité rémunéré et ont contribué de manière déterminante, grâce à leur engagement de longue date, à son introduction en 2005. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre sur cette lancée et de franchir une nouvelle étape : vers un congé parental véritable et équitable. En effet, la maternité, la parentalité et la famille ne sont pas des affaires privées, mais marquent profondément le quotidien professionnel des travailleuses et travailleurs en Suisse. C'est précisément pour cette raison que le congé parental est une revendication syndicale : il renforce la sécurité économique des travailleuses et travailleurs et empêche que les femmes et minorités de genre en particulier ne soient écartées du marché du travail après la naissance. De plus, le congé parental permet une meilleure répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les deux parents.

Pour la Commission féministe, une chose est claire : un congé parental adéquat est une condition préalable à l'égalité salariale et à des conditions de travail équitables. En effet, des conditions de travail équitables impliquent toujours de pouvoir concilier vie professionnelle et vie familiale sans avoir à subir de préjudice sur le plan de la santé ou sur le plan financier. C'est pourquoi il est temps désormais de mettre en place un véritable congé parental.

*Avis du comité : **pour examen***

Motivation :

L'USS soutient une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et le renforcement des droits des parents. Une chose est claire : un congé parental doit venir compléter les droits existants et ne doit surtout pas affaiblir la protection en cas de grossesse et de maternité.

Avec l'initiative « pour un congé familial », un projet d'initiative nationale sur le congé parental a déjà été lancé. Celui-ci se trouve actuellement dans la phase finale de récolte de signatures. L'USS a délibérément décidé ni de combattre ni de soutenir activement cette initiative. Si elle aboutit, l'USS participera aux débats parlementaires et y défendra ses propres revendications. Si elle n'aboutit pas, il faudra d'abord analyser les raisons de cet échec et les chances de succès d'un nouveau projet d'initiative. Dans ce cas, il ne serait pas judicieux de relancer immédiatement le projet.

Au cours de la prochaine législature, le Secrétariat de l'USS entend approfondir de manière exhaustive la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale à l'intention du Comité de l'USS. Le congé parental fait partie intégrante de cette réflexion, mais il doit être examiné dans le cadre d'une politique plus large de conciliation qui tienne compte non seulement des besoins des familles au-delà des premiers mois suivant la naissance, mais aussi des conditions permettant aux parents de concilier durablement activité professionnelle et responsabilités familiales. Il s'agira notamment d'examiner l'articulation entre les différents congés, le développement d'une offre d'accueil extra-familial accessible et abordable, les conditions de travail des parents, ainsi qu'une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré. Les revendications formulées dans cette motion doivent être examinées dans le cadre de cette réflexion globale.

7^e Proposition au Congrès : SSP-aviation, ESPA, kapers Cabin Crew Union

Une même protection pour toutes et tous : garantir une protection équivalente au personnel volant. Des règles différentes, des droits égaux.

Le personnel volant – équipage de cabine et équipage de conduite – exerce une fonction essentielle à la sécurité du transport aérien.

En Suisse, il est exclu du champ d'application de la loi sur le travail (art. 3, let. c, LTr) et relève d'une réglementation spécifique au secteur aérien.

Cette réglementation répond aux exigences propres à l'aviation civile et s'inscrit dans un cadre largement harmonisé au niveau international. Toutefois, une réglementation dérogeant à la loi sur le travail n'est admissible que si elle garantit au personnel concerné, en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, un niveau de protection au moins équivalent à celui dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses en Suisse.

Depuis plusieurs décennies, le transport aérien connaît de profondes mutations. La libéralisation du secteur, l'intensification de la concurrence, l'évolution des modèles d'exploitation et la recherche permanente de gains de productivité ont profondément modifié les conditions d'exercice de la profession.

Dans ce contexte, il appartient au législateur et aux autorités compétentes de veiller à ce que la réglementation applicable au personnel volant garantisse effectivement un niveau de sécurité au travail et de protection de la santé au moins équivalent à celui dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses en Suisse. Les évolutions observées montrent qu'il existe aujourd'hui un écart entre cette exigence et le niveau de protection effectivement garanti au personnel volant.

Le personnel volant ne revendique aucun privilège. Il demande simplement que ses droits en matière de sécurité au travail et de protection de la santé soient garantis dans une mesure au moins équivalente à ceux des autres travailleurs et travailleuses en Suisse.

SSP-aviation, ESPA et kapers demandent au Congrès de charger l'USS de :

- défendre le principe selon lequel l'exclusion du personnel volant du champ d'application de la loi sur le travail n'est admissible que si la réglementation spécifique garantit, en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, un niveau de protection au moins équivalent à celui dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses en Suisse ;
- promouvoir les adaptations politiques, législatives et réglementaires nécessaires afin de garantir cette équivalence du niveau de protection ;
- soutenir les organisations affiliées concernées dans toutes leurs démarches visant à renforcer durablement la sécurité au travail et la protection de la santé du personnel volant.

Principe fondamental

Une réglementation dérogeant à la loi sur le travail n'est admissible que si elle garantit au personnel concerné un niveau de sécurité au travail et de protection de la santé au moins équivalent à celui dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses en Suisse.

Les spécificités de l'aviation peuvent justifier des règles différentes. En matière de sécurité au travail et de protection de la santé, elles ne sauraient toutefois justifier que le personnel volant bénéficie

d'un niveau de protection inférieur à celui dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses en Suisse. Des règles différentes, OUI, des protections différentes, NON.

*Avis du comité : **accepter***

Motivation :

L'USS soutient la revendication visant à garantir au personnel volant, malgré l'existence de règles spécifiques à la branche, un niveau de protection équivalent en matière de sécurité au travail et de protection de la santé. Les réglementations particulières justifiées par les spécificités du transport aérien ne doivent pas conduire à un niveau de protection inférieur à celui dont bénéficient les autres travailleurs et travailleuses. Les revendications formulées dans cette proposition sont essentielles pour améliorer les conditions de travail du personnel volant.

Aujourd'hui déjà, le Secrétariat de l'USS s'engage à différents niveaux en faveur de ces principes avec les fédérations affiliées concernées. Il intervient notamment dans le cadre de la révision en cours de la loi sur l'aviation afin qu'ils soient adoptés.

8^e Proposition au congrès : Syndicat suisse des mass media SSM

Protéger le service public des médias grâce à un modèle de financement solide et social

L'USS met en place un groupe de travail chargé d'élaborer des propositions pour renforcer à long terme le service public des médias en Suisse, et plus particulièrement son financement. Ce groupe de travail sera composé de représentant-e-s des syndicats intéressés et d'autres organisations actives dans le secteur des médias et de la communication.

Le groupe de travail examinera en particulier de nouveaux modèles de financement plus équitables sur le plan social, c'est-à-dire qui tiennent compte de la capacité économique de la population, tout en offrant une base solide, durable et pérenne pour le service public des médias. Il élaborera une proposition concrète et étudiera la possibilité de la développer sous la forme d'une initiative populaire.

Exposé des motifs

Le rejet massif, le 8 mars 2026, de l'initiative de l'UDC « 200 francs, ça suffit ! » a montré qu'une grande partie de la population suisse est très attachée à un service public des médias ancré dans les régions, indépendant et de grande qualité. Ce service remplit une fonction cruciale pour la démocratie, l'accès à des informations fiables, la cohésion entre les régions linguistiques et la compréhension mutuelle entre les différentes réalités du pays. Dans un contexte où certaines forces politiques tentent de gagner en influence en exacerbant les clivages sociaux, un service public audiovisuel solide constitue un instrument essentiel pour favoriser la cohésion sociale et la compréhension entre les différents groupes de population. Les citoyen-ne-s ont pris conscience du danger que représentent la désinformation et la mésinformation pour notre société, et en particulier pour le bon fonctionnement de nos institutions démocratiques. Seul un secteur des médias fort et diversifié peut nous protéger de ces menaces.

D'autre part, l'initiative de l'UDC a ravivé le débat concernant le modèle de financement du service public des médias. Le système actuel de redevance par ménage est remis en question, car il est considéré comme injuste. On lui préférerait un système de financement tenant compte de la capacité économique des ménages.

La redevance médias finance directement la SSR, les radios locales et les chaînes de télévision régionales titulaires d'une concession, de même que les agences de presse, la formation initiale et continue des professionnel-le-s des médias, la recherche dans le domaine des médias, la numérisation et le développement technologique, ainsi que l'accès sans obstacles aux contenus des médias. L'écosystème des médias comprend également l'ensemble de la production audiovisuelle, le secteur culturel et d'autres domaines. Un modèle de financement solide, durable et tourné vers l'avenir est indispensable à la pérennité d'un service public fort, ainsi qu'aux secteurs qui y sont liés et à leurs professionnel-le-s.

La motion du SSM s'inscrit dans la volonté de garantir un service public fort au bénéfice de la population ainsi que dans le débat sur ses modes de financement, que l'USS mène régulièrement. Il faut s'attendre à ce que les pressions politiques sur le service public des médias persistent et qu'une nouvelle vague d'actions prenant la forme d'interventions politiques, de campagnes ou d'initiatives populaires émerge dans les prochaines années. Plutôt que d'attendre et de réagir face à de nouvelles attaques, le SSM considère qu'il convient de présenter de manière proactive nos propres propositions afin d'orienter le débat politique et sociétal vers l'importance, en Suisse et dans le monde, d'un paysage médiatique indépendant, bien financé et diversifié, qui est indispensable à la cohésion sociale et aux institutions démocratiques et le restera à l'avenir.

Avis du comité : pour examen

Motivation :

L'importance d'un service public des médias fort ne doit pas être sous-estimée à l'heure des fausses informations et de la désinformation. Ces dernières années en Suisse, ce n'est pas seulement le service public des médias de la SSR qui a été fortement mis à mal. Sous l'effet d'une logique de valorisation du capital qui ne s'embarrasse plus de détours, l'ensemble du paysage médiatique pluraliste s'est lui aussi considérablement appauvri. Au cours des quatre dernières années, l'USS s'est donc engagée aux côtés de ses fédérations du secteur des médias en faveur de médias forts et indépendants et de bonnes conditions de travail. Nous avons ainsi contribué de manière décisive à repousser aussi bien les tentatives répétées de la droite de supprimer l'aide indirecte aux médias, sous la forme de tarifs postaux réduits, que l'offensive majeure contre la SSR que constituait l'initiative visant à réduire la redevance de moitié. Malheureusement, la SSR devra malgré tout réaliser des économies disproportionnées ces prochaines années en raison de la forte réduction de la redevance radio-télévision imposée de manière antidémocratique. Trop de collègues perdront ainsi leur emploi et, pour les autres, la pression au travail, déjà élevée, risque de s'accroître encore.

L'USS a toujours mené son travail d'analyse et son engagement politique dans le cadre de ces débats sur la politique des médias en étroite coordination et en échange constant avec ses fédérations du secteur. Cet engagement doit être poursuivi et intensifié. Il s'agit en particulier de tirer parti de la situation un peu plus favorable créée par la nette victoire contre l'initiative sur la SSR et de reprendre l'offensive en matière de politique des médias. Les questions du financement (social) tant du service public des médias que de l'aide aux médias en général sont au cœur de cette démarche et doivent être approfondies conjointement dans le cadre des échanges déjà établis sur la politique des médias. La création formelle, par le Congrès de l'USS, d'un groupe de travail consacré spécifiquement à ce domaine serait toutefois peu pertinente et n'apporterait aucune réelle plus-value. À cela s'ajoute que, fort heureusement, le Parlement redeviendra bientôt lui aussi un lieu où des avancées pourront être obtenues. Plusieurs interventions pertinentes, dont certaines sont politiquement prometteuses, seront en effet prochainement débattues.

9^e Proposition au congrès : Commission des migrations de l'USS

Participation active de l'USS à la campagne de votation sur l' « Initiative pour la démocratie »

L'« initiative pour la démocratie » a été déposée en novembre 2024. La votation aura probablement lieu en 2027. L'initiative vise à instaurer des critères facilités, exempts d'arbitraire et objectivement mesurables lors des naturalisations.

L'Union syndicale suisse soutient la campagne de votation comme suit :

1. Soutien à la campagne principale en concertation avec le comité de campagne et les alliances.
2. Campagne syndicale interne avec mobilisation dans toutes les fédérations.
3. Mise à disposition des ressources humaines et financières nécessaires

Exposé des motifs

Une grande partie des personnes concernées, des migrant-e-s de première, deuxième ou troisième génération, sont également membres des syndicats et se battent aux côtés de leurs collègues de travail pour de bonnes conditions de travail, des salaires décents et des rentes équitables. Bien qu'il s'agisse d'un combat commun, de nombreux-euses collègues sans passeport suisse luttent avec des problèmes structurels supplémentaires par rapport aux travailleuses et travailleurs possédant un passeport suisse. En raison de permis de séjour incertains et souvent très précaires, ils et elles sont exposé-e-s à différentes formes de discrimination, d'exploitation et de racisme. Nous ne pouvons changer cela qu'en renforçant la sécurité du séjour et en permettant la participation politique.

Changement de paradigme dans le droit de cité suisse

Près de 2,6 millions de personnes de nationalité étrangère vivent en Suisse, soit plus d'un quart de la population suisse au total. Elles n'ont aucun droit politique et sont structurellement désavantagées par rapport aux citoyen-ne-s suisses. Dans un pays démocratique, cela entraîne des problèmes de légitimité lors des décisions (directement) démocratiques. L'« Initiative pour la démocratie » exige un changement de paradigme dans le droit de cité suisse : toute personne qui vit ici durablement et remplit des critères objectifs et exhaustifs doit avoir un droit à la naturalisation. La procédure de naturalisation doit être simplifiée et il doit être mis fin à l'arbitraire et à la question des classes qui prévalent souvent aujourd'hui lors des naturalisations. L'initiative pour la démocratie est la première et seule initiative populaire pour une « politique des étranger-ère-s » progressive depuis l'initiative dite « Mitenand » lancée il y a 50 ans.

Pour un droit à la participation politique et à la sécurité du séjour – pour toutes celles et ceux qui se sentent à la maison ici.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

L'initiative du chaos de l'UDC a montré que la population suisse est fortement divisée et polarisée sur les questions de migration. Alors que les propositions xénophobes se multiplient et gagnent en popularité, il est important que l'USS se positionne et fasse entendre sa voix pour défendre les valeurs qui nous guident : la participation et la solidarité et non l'exclusion. En effet, une part importante des

salarié-e-s qui vivent et travaillent durablement en Suisse ne disposent pas de droits politiques. La question de leur participation politique concerne donc directement le mouvement syndical. L'USS participera à la campagne de votation sur l'initiative pour la démocratie et contribuera à la mobilisation au sein du mouvement syndical. Les modalités concrètes de cet engagement, ainsi que les moyens qui y seront consacrés, seront définis par le Comité en fonction du contexte politique, de la configuration de la campagne et des priorités de l'USS.

10^e Proposition au congrès : Syndicat du personnel des transports SEV

Droit de vote pour les étranger-ère-s lors de votations portant sur les assurances sociales

Quelle que soit leur nationalité, les travailleurs et travailleuses des entreprises suisses cotisent pour l'AVS/AI, le 2^e pilier, l'assurance chômage, etc. Lorsque des objets de votation impactent les assurances sociales auxquelles cotisent tous les travailleurs et toutes les travailleuses, il serait légitime que le droit de vote leur soit étendu.

L'USS doit s'engager pour porter une réforme du cadre législatif fédéral, afin de permettre cette ouverture du droit de vote.

Exposé des motifs :

En Suisse, de nombreuses personnes se voient encore privées du droit de vote sur des objets qui les affectent pourtant dans leur vie professionnelle et privée. Cette situation constitue un déni de démocratie à laquelle l'USS est attachée.

De plus, l'USS soutient les initiatives visant à renforcer les assurances sociales (comme AVS21) et participe aux référendums contre les attaques visant à les affaiblir (comme la réforme LPP 21). Obtenir les votes de travailleuses et travailleurs concernés par ces réformes favoriserait les victoires lors de ces votations.

*Avis du comité : **pour examen***

Motivation :

Le comité partage les constats du SEV. À l'heure actuelle, les droits politiques des travailleuses et travailleurs sans passeport suisse sont fortement restreints, ce qui les empêche de participer à la prise de décision sur des politiques qui les concernent directement.

Cependant, la proposition d'octroyer le droit de vote sur certains sujets en particulier et pas sur d'autres représente un changement de paradigme important dans notre système démocratique. Elle introduirait un nouveau principe, selon lequel le droit de vote dépendrait non seulement du statut de la personne, mais également du sujet soumis au vote. La délimitation des objets concernés ainsi que la mise en œuvre pratique d'un tel droit devraient également être clarifiées. Il convient dès lors d'analyser avec soin les opportunités, les risques et la faisabilité de cette revendication.

11^e Proposition au congrès : Commission des retraitées et retraités du GBKZ

Assurer le pouvoir d'achat, combattre la pauvreté de la vieillesse et assumer ses responsabilités : pour une adaptation légale au renchérissement, des normes de placement sociales et écologiques ainsi qu'une politique coordonnée des conseils de fondation syndicaux dans le 2^e pilier

L'Union syndicale suisse (USS) et ses fédérations membres sont chargées de mettre en œuvre une stratégie coordonnée aux niveaux politique, légal et de l'entreprise afin de combattre systématiquement la perte de pouvoir d'achat des rentes de vieillesse dans la prévoyance professionnelle (LPP):

1. **Exiger des bases légales** : engagement politique en faveur d'une adaptation de la loi afin que les rentes de vieillesse LPP en cours soient obligatoirement adaptées au renchérissement – par analogie avec le 1^{er} pilier – afin de combler durablement la lacune structurelle (application de l'art. 36 LPP).
2. **Mobilisation coordonnée lors des élections aux conseils de fondation** : attention syndicale maximale pour les caisses de pension de toutes les branches. Lors des élections aux conseils de fondation, la base organisée doit être systématiquement mobilisée afin d'élire de manière paritaire au sein des organes des personnes compétentes et aux positions socio-politiques claires.
3. **Collaboration étroite avec le PK-Netz** : l'USS collabore étroitement avec le PK-Netz, qui serve de plateforme (au-delà de l'USS) pour l'échange régulier entre les conseillères de fondation et les conseillers de fondation syndicaux. Les objectifs, les recettes du succès et les lignes directrices sont développés en commun pour une action coordonnée.
4. **Imposer des examens réglementaires du renchérissement** : soutien actif des conseils de fondation pour inscrire la compensation du renchérissement à l'ordre du jour à large échelle. Les caisses doivent examiner de manière contraignante l'octroi d'une compensation pour tous les bénéficiaires de rentes et l'ancrer durablement dans les règlements.
5. **Normes éthiques, sociales et écologiques pour les placements** : application de directives pour une politique de placement responsable. Les organes paritaires doivent être instruits de placer les actifs selon des critères éthiques, sociaux et écologiques stricts, tout en respectant le devoir de diligence fiduciaire légal.

Exposé des motifs :

1. **Un thème pour toutes les générations** : l'absence de compensation du renchérissement dans le 2^e pilier concerne directement toutes les travailleuses et tous les travailleurs. La prévoyance professionnelle est un salaire différé. Qui cotise aujourd'hui perd massivement de la valeur de sa rente demain. La lutte pour des rentes stables unit les jeunes et les personnes âgées dans le sens d'une véritable solidarité entre les générations.
2. **Respecter le travail de toute une vie et garantir la dignité** : la prévoyance professionnelle doit, avec l'AVS, garantir de manière appropriée le maintien du niveau de vie antérieur (art. 111 de la Constitution fédérale). Toute personne qui a travaillé et cotisé toute sa vie a droit à une rente qui suffit durablement pour vivre.
3. **La perte réelle de pouvoir d'achat conduit à la pauvreté des personnes âgées : les rentes des caisses de pension ont baissé en termes réels jusqu'à 40 % au cours des vingt dernières années. Conjugué à la hausse des loyers et des primes d'assurance-maladie, cela entraîne des problèmes existentiels et un risque de pauvreté de près de 30 % chez les retraitées et retraités.**

4. **Comblent la lacune systémique injuste de la LPP** : alors que les rentes de survivants et d'invalidité sont obligatoirement adaptées aux prix par la loi, cette obligation fait défaut pour les rentes de vieillesse. L'article 36 LPP laisse la compensation à la discrétion des caisses – aujourd'hui, seules 14 % d'entre elles l'accordent. Le 2^e pilier doit suivre le principe de l'AVS.
5. **Les moyens financiers sont disponibles** : les caisses de pension affichent une situation financière extrêmement solide et ont généré à elles seules un rendement d'environ 90 milliards de francs en 2024. Cet argent a été gagné par les travailleuses et les travailleurs. Il ne doit plus s'évaporer auprès des banques, des courtiers et des gestionnaires, qui en prélèvent chaque année plus de 7 milliards de francs.
6. **Saisir la responsabilité syndicale** : la parité légale au sein des conseils de fondation ouvre des marges de manœuvre d'égal à égal. Les représentations syndicales sont la voix des travailleuses et des travailleurs pour obtenir des taux de conversion élevés et des rémunérations équitables.
7. **Protéger les femmes et les groupes vulnérables** : après le rejet de la réforme de la LPP, ce ne sont pas à nouveau les femmes de payer les pots cassés. Une compensation fiable du renchérissement protège de manière ciblée les personnes ayant des revenus modestes ou travaillant à temps partiel contre la pauvreté rampante de la vieillesse.
8. **Gestion responsable des avoirs d'épargne** : nos avoirs de vieillesse ne doivent pas être investis dans des secteurs destructeurs. L'argent de la population doit être investi là où la sécurité sociale, les droits humains et la protection du climat sont respectés. C'est le devoir de nos conseils de fondation.
9. **Renforcer le respect des engagements** : il en va de la promesse constitutionnelle que les rentes de l'AVS et des caisses de pension permettent de maintenir le niveau de vie antérieur. Accorder cette confiance à la jeune génération renforce l'ensemble de la société et crée une atmosphère dans laquelle tout le monde peut se sentir en sécurité. Un oui à cette proposition est un signal concret d'équité.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

De bonnes rentes constituent un enjeu syndical central. Après l'obtention de la 13^e rente AVS, il faut désormais aussi avancer sur les rentes des caisses de pension. L'USS soutient l'objectif des deux propositions, qui visent à mieux préserver le pouvoir d'achat des rentes de caisses de pension en cours et à inscrire dans la loi un droit à l'adaptation des rentes.

Il faut à cet égard tenir compte du fait que l'objectif constitutionnel en matière de prestations exige déjà aujourd'hui que les rentes de l'AVS et des caisses de pension permettent de vivre décemment. Il est incontesté que cela suppose non seulement des rentes suffisamment élevées, mais aussi leur adaptation régulière à l'évolution des prix. Une compensation obligatoire du renchérissement ne nécessite donc pas de modification constitutionnelle. Outre la question du financement, d'autres points doivent toutefois encore être clarifiés, notamment celui de savoir si une compensation obligatoire du renchérissement doit s'appliquer uniquement à la prévoyance obligatoire ou également à la prévoyance surobligatoire. Aujourd'hui, les caisses de pension versent en règle générale chaque année une rente d'un montant identique. Celle-ci correspond à l'avoir de vieillesse multiplié par le taux de conversion. On pourrait toutefois aussi concevoir que les caisses de pension versent une rente augmentant de 1 % par an, par exemple. Dans ce cas, la rente serait plus élevée qu'aujourd'hui vers la fin de la vie. En revanche, au moment du départ à la retraite, à 65 ans, elle serait plus basse, tant que l'avoir de vieillesse reste identique à celui d'aujourd'hui. En effet, les caisses de pension ne peuvent consacrer au versement des rentes que les moyens dont elles disposent. Si l'objectif est en revanche

de garantir une compensation intégrale du renchérissement à partir du niveau actuel de la rente à 65 ans, deux changements sont nécessaires. Dans ce modèle, comme la rente versée jusqu'au décès serait plus élevée qu'aujourd'hui, des cotisations supplémentaires seraient nécessaires. Deuxièmement, le renchérissement pourrait à l'avenir être plus élevé qu'aujourd'hui. Il n'est pas judicieux de constituer des provisions pour faire face à de telles fluctuations. Celles-ci sont généralement financées via le système de répartition. Il en va de même pour l'adaptation à l'évolution des salaires demandée dans la proposition de syndicom.

Il est clair que toute amélioration des prestations en faveur des assuré-e-s doit présenter un bon rapport entre coût et prestations. L'USS entend donc analyser différents modèles de compensation obligatoire du renchérissement. La proposition de syndicom est formulée de manière trop restrictive dans la mesure où elle fixe d'ores et déjà un modèle de financement précis ainsi que les prochaines étapes politiques. Faire supporter exclusivement à l'institution de prévoyance concernée le financement de la compensation du renchérissement présente plusieurs risques et inconvénients. En particulier, un droit légal à l'adaptation des rentes dépendrait alors de la situation financière de chaque caisse. Les caisses présentant une structure d'âge défavorable ou disposant de moyens financiers limités pourraient s'en trouver particulièrement pénalisées. Il convient donc d'examiner notamment un financement comprenant un élément central de répartition par l'intermédiaire du Fonds de garantie.

La proposition du GBKZ porte par ailleurs sur la coordination et la capacité à faire valoir ses positions au sein des conseils de fondation. Les organes de l'USS ont décidé de lancer une offensive sur les caisses de pension et ont débloqué des ressources supplémentaires. Avec le PK-Netz, il existe déjà une plateforme transversale à l'USS qui permet de mettre en réseau les représentant-e-s des salarié-e-s au sein des conseils de fondation et de leur proposer une offre ciblée de formation continue. L'objectif est de renforcer la présence syndicale dans les caisses de pension, d'améliorer la coordination entre les membres des conseils de fondation et de renforcer la participation des travailleuses et des travailleurs. Cela implique aussi une politique de placement responsable, qui tienne compte de critères sociaux et écologiques sans compromettre la sécurité des rentes.

Le Comité propose donc d'accepter pour examen la proposition n° 12 au Congrès de syndicom et d'accepter la proposition du GBKZ.

12^e Proposition au congrès : syndicat syndicom

Compensation obligatoire du renchérissement pour les rentes de la prévoyance professionnelle – révision de l'art. 36 LPP

L'Union syndicale suisse (USS) est chargée de s'engager auprès du Conseil fédéral et du Parlement en faveur d'une révision de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). L'objectif est d'instaurer une compensation obligatoire du renchérissement pour les rentes en cours de la prévoyance professionnelle obligatoire.

L'USS s'engage pour que la révision de la loi comporte en particulier les principes suivants :

1. Les rentes en cours de vieillesse, survivants et invalidité de la prévoyance professionnelle obligatoire sont régulièrement adaptées conformément à l'indice mixte, au sens de l'art. 33ter LAVS.
2. L'adaptation s'effectue en même temps que l'adaptation des rentes AVS.
3. Le Conseil fédéral règle les détails de la mise en œuvre par voie d'ordonnance. Il peut prévoir des exceptions ou un report limité, pour autant qu'une adaptation des rentes mette en danger la sécurité financière d'une institution de prévoyance ou qu'elle conduise à un découvert.
4. Le financement des adaptations de rente résulte des possibilités financières des institutions de prévoyance après que leurs obligations légales et leurs engagements nécessaires du point de vue actuariel sont entièrement couverts. Des cotisations volontaires de la part des employeurs restent réservées.
5. Pour d'autres adaptations des prestations surobligatoires, les institutions de prévoyance restent compétentes dans le cadre de leurs règlements.
6. L'USS est chargée d'élaborer un projet de loi concret, respectivement de soutenir politiquement une révision législative correspondante ou de l'initier.
7. Si, dans un délai raisonnable, la voie parlementaire n'aboutit pas à une disposition législative qui garantit une compensation effective du renchérissement pour les rentes de la prévoyance professionnelle, l'USS est chargée de préparer le lancement d'une initiative fédérale populaire en collaboration avec les syndicats affiliés et d'autres organisations.

Exposé des motifs :

Grâce à l'indice mixte, l'AVS garantit la compensation régulière de l'évolution des prix et des salaires. Ainsi, le pouvoir d'achat des rentes reste en grande partie maintenu et les retraitées et retraités participent au développement économique général.

Dans la prévoyance professionnelle, il n'existe en revanche aucun droit légal comparable. La réglementation actuelle de l'art. 36 LPP a pour effet que les rentes en cours ne sont adaptées qu'exceptionnellement à l'inflation. Durant la période d'octroi de la rente, des pertes de pouvoir d'achat parfois considérables en résultent.

Cette évolution est contraire à l'objectif de politique sociale de la prévoyance vieillesse. Les retraitées et retraités ne peuvent plus compenser les pertes dues à l'inflation par des revenus plus élevés ou des années de cotisation supplémentaires. Alors que les assurés actifs profitent de l'évolution des salaires et de la rémunération de leur avoir de vieillesse, les bénéficiaires de rente supportent, dans une large mesure, seuls le risque d'inflation.

Un rattachement légal à l'indice mixte de l'AVS permettrait de créer un système transparent et uniforme à l'échelle nationale. Dans le même temps, la stabilité financière des institutions de prévoyance

pourrait être préservée du fait que le législateur, respectivement le Conseil fédéral, garantisse que des dérogations soient prévues pour les situations financières exceptionnelles.

La réglementation proposée entraîne pour les institutions de prévoyance des engagements supplémentaires en termes de prestations. Ceux-ci doivent toutefois être définis de manière proportionnée et sans compromettre la sécurité financière à long terme des institutions de prévoyance.

L'USS s'engage donc pour une révision de l'art. 36 LPP. L'objectif est d'améliorer durablement la protection du pouvoir d'achat des rentes et de renforcer l'égalité de traitement entre les bénéficiaires dans le cadre de la prévoyance professionnelle.

Contexte politique actuel

Dans le cadre de la réforme de l'AVS 2030, le Conseil fédéral et le Parlement débattent actuellement de l'évolution future du système de prévoyance vieillesse. L'accent est mis sur le financement de l'AVS et sur la stabilité à long terme du premier pilier. Cette discussion donne en même temps l'occasion d'améliorer la protection du pouvoir d'achat également dans le deuxième pilier. Alors que l'AVS adapte régulièrement ses rentes à l'évolution des prix et des salaires, aucun mécanisme légal comparable n'existe pour les rentes de la prévoyance vieillesse. L'USS doit donc tirer parti du débat en cours sur la réforme pour exiger en parallèle une révision de l'art. 36 LPP.

« La réforme proposée concrétise le mandat de l'art. 113 Cst., selon lequel la prévoyance professionnelle conjuguée avec l'AVS permet à l'assuré-e de maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur ; une baisse durable du pouvoir d'achat des rentes est contraire à cet objectif. »

*Avis du comité : **pour examen***

Motivation :

Voir exposé des motifs relatifs à la proposition au Congrès n° 11 du GBKZ.

13^e Proposition au congrès : Union Syndicale Cantonale Neuchâteloise (USCN)

Développer et populariser un indice du pouvoir d'achat des salarié-e-s !

L'Union Syndicale Cantonale Neuchâteloise (USCN) demande à l'USS de développer un indice du pouvoir d'achat des salarié-e-s tenant compte à la fois de l'augmentation des primes-maladie et des différentes classes de revenu par quintile (ce qui divise la population en cinq groupes égaux de 20% chacun). Cet indice devra être largement diffusé pour que l'ensemble des salarié-e-s en ait connaissance et pour que le mouvement syndical puisse ainsi se battre pour des augmentations de salaire réelles !

Exposé des motifs :

L'Indice des Prix à la Consommation (IPC) est un indicateur développé par l'Office Fédéral de la Statistique afin de rendre compte de l'évolution du pouvoir d'achat des ménages suisses. Les règlements cantonaux et plusieurs conventions collectives de travail font référence à l'IPC pour calculer l'évolution du coût de la vie, ce qui permet au mouvement syndical de développer des revendications salariales nécessaires pour a minima maintenir le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs.

Il est de notoriété publique que l'IPC rend très mal compte de l'augmentation réelle du coût de la vie ressenti par les salarié-e-s de ce pays, notamment en raison de deux lacunes béantes :

- d'une part, les primes-maladie ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'IPC. Or, il s'agit d'un poste énorme dans le budget des ménages qui augmente année après année ;
- d'autre part, l'IPC représente une vaste moyenne qui gomme les inégalités de revenus toujours croissante entre les plus aisé-e-s et les classes de revenus les plus basses. Cela implique que la réelle augmentation du coût de la vie pour les travailleuses et travailleurs à bas salaires et/ou vivant dans des ménages à un seul salaire est bien supérieure à ce qui est calculé par l'IPC.

La majorité de la population a compris que l'IPC ne rend pas réellement compte de l'augmentation du coût de la vie. L'Union Syndicale Suisse a développé un indice tenant compte des primes-maladie qu'elle tient à la disposition des fédérations, mais cela n'est pas suffisant.

*Avis du comité : **pour examen***

Motivation :

Le Secrétariat de l'USS a déjà effectué les calculs correspondants et les a présentés à une Assemblée des délégué-e-s de l'USS. Outre l'indice suisse des prix à la consommation (IPC), l'Office fédéral de la statistique (OFS) calcule également un indice des primes d'assurance-maladie (IPAM). Le Secrétariat de l'USS recommande de combiner ces deux indices officiels et établis afin de refléter le coût de la vie des personnes en bonne santé. Cette combinaison ne se distingue guère de l'indice de l'USS (voir également la réponse à la proposition au Congrès n° 14 du SEV concernant l'indice suisse des prix à la consommation).

Le Secrétariat de l'USS soumettra au Comité de l'USS une analyse des questions soulevées.

14^e Proposition au congrès : Syndicat du personnel des transports SEV

Les primes d'assurance-maladie doivent être intégrées dans l'indice suisse des prix à la consommation (IPC)

Le syndicat SEV propose que l'USS intervienne auprès du Conseil fédéral et du Parlement afin que les primes d'assurance-maladie soient intégrées dans l'indice suisse des prix à la consommation (IPC).

Exposé des motifs

Les coûts de la santé et les primes qui augmentent constamment constituent, de loin, la principale préoccupation des citoyen-ne-s suisses au quotidien. Le dernier indice des primes d'assurance-maladie (IPAM) le confirme : la hausse constante des primes d'assurance-maladie pèse de plus en plus lourdement sur le revenu moyen disponible. Le fait que la hausse constante des primes d'assurance-maladie et les loyers plus élevés ne soient pas pris en compte dans l'IPC dérange beaucoup le comité central des pensionné-e-s du SEV et n'est pas compris par la population. Par conséquent, le renchérissement réel et ressenti au quotidien par la population suisse est sous-estimé. Les employeurs se cachent derrière les chiffres officiels de l'IPC publiés chaque mois par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Et si les négociations salariales aboutissent sur un résultat nul, la population a de moins en moins de moyens pour vivre.

Selon l'OFS, l'IPC comprend « les biens et services de consommation courante, à l'exception des primes d'assurance maladie ». Mais du point de vue des consommateurs-trices, les prestations des caisses-maladie font également partie de ces services ; c'est pourquoi les primes doivent être prises en considération dans l'IPC.

*Avis du comité : **rejeter***

Motivation :

La charge que fait peser sur les ménages la hausse des primes d'assurance-maladie est de moins en moins supportable, car la Suisse connaît un système injuste de primes par tête. Il faut un mode de financement plus équitable. L'indice suisse des prix à la consommation (IPC) doit refléter l'évolution des prix dans le pays. Les primes d'assurance-maladie n'augmentent toutefois pas parce que les prix des traitements hospitaliers ou des médicaments augmentent. Au contraire, le coût des traitements diminue sous l'effet de la pression accrue sur les économies dans les hôpitaux, tandis que les prix des médicaments sont réglementés plus strictement depuis quelques années.

Les primes d'assurance-maladie augmentent avant tout parce que les traitements sont plus nombreux et de meilleure qualité. Les personnes en bonne santé paient davantage de primes d'assurance-maladie qu'elles ne reçoivent de prestations de l'assurance-maladie. Pour elles, ces primes représentent donc une perte de pouvoir d'achat. À l'inverse, les personnes gravement malades disposent d'un pouvoir d'achat plus élevé grâce à l'assurance-maladie. Les traitements contre le cancer atteignent rapidement des montants à cinq chiffres. La sclérose en plaques coûte environ 30 000 francs par an. C'est bien davantage que ce que les personnes concernées paient en primes. Chez les personnes âgées, le risque de tomber gravement malade augmente.

Pour toutes ces raisons, les primes d'assurance-maladie ne peuvent pas être intégrées dans l'indice suisse des prix à la consommation. L'Office fédéral de la statistique (OFS) calcule toutefois, en plus de l'indice suisse des prix à la consommation, un indice des primes d'assurance-maladie (IPAM). Celui-ci indique de combien le revenu disponible d'une personne en bonne santé diminue en raison des

primes d'assurance-maladie. Actuellement, cette perte s'élève à environ 0,3 % par an. Pour les négociations salariales, l'USS recommande de combiner l'indice suisse des prix à la consommation et l'indice des primes d'assurance-maladie afin de refléter la hausse du coût de la vie. Il n'est pas nécessaire de créer une nouvelle statistique.

15^e Proposition au congrès : Syndicat du personnel des transports SEV

Plafonnement des primes d'assurance-maladie

Le syndicat SEV propose que l'USS se penche sur la question des primes d'assurance-maladie élevées et s'engage en faveur du lancement d'une **nouvelle** initiative populaire fédérale intitulée « Maximum 10% du revenu imposable pour les primes d'assurance-maladie ».

Exposé des motifs

Les coûts de la santé et les primes qui augmentent constamment constituent, de loin, la principale préoccupation des citoyen-ne-s suisses au quotidien. Le dernier indice des primes d'assurance-maladie (IPAM) le confirme : la hausse constante des primes d'assurance-maladie pèse de plus en plus lourdement sur le revenu moyen disponible. Pour les personnes à faibles et moyens revenus qui ne bénéficient pas d'une réduction des primes accordée par les cantons, la charge financière dépasse depuis longtemps le seuil supportable. À cela s'ajoute le fait que l'augmentation de la franchise minimale de 300 à 400 fr. mise en consultation touche particulièrement les personnes âgées et vulnérables dont les revenus sont légèrement supérieurs aux seuils d'octroi des prestations complémentaires.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

Depuis longtemps déjà, l'USS place la défense du pouvoir d'achat et le financement social de l'assurance de base au cœur de ses priorités. Nous avons largement contribué à l'élaboration de la dernière initiative populaire en la matière (« Initiative 10% »), qui a malheureusement été rejetée dans les urnes à l'automne 2024. Depuis lors, la nécessité d'agir n'a pas diminué. Au contraire, les primes ont encore fortement augmenté ces trois dernières années. Certes, le contre-projet qui entrera en vigueur à la suite du rejet de l'initiative aura à moyen terme un certain effet, grâce à une augmentation des réductions de primes accordées par les cantons. Mais cela reste très largement insuffisant. Dans plusieurs cantons, des interventions et de nouvelles initiatives cantonales ont également été lancées, parfois avec la participation des syndicats. Mais même si certains de ces projets devaient un jour aboutir, il restera urgent d'agir au niveau fédéral.

Dans ce contexte, le PS Suisse a lancé à l'automne 2026 une nouvelle « Initiative sur les primes » et a demandé à l'USS de la soutenir. Cette initiative veut introduire un système à deux volets qui, au final, allégera la charge de 90 % des assuré-e-s. En plus des réductions de primes déjà existantes, des bonifications de primes seraient désormais versées, financées par des suppléments d'impôt. Le Comité présidentiel de l'USS a d'ores et déjà décidé de soutenir cette initiative. La récolte des signatures est en cours. Au-delà de ce nouveau projet d'initiative, l'engagement de l'USS contre les interventions actuelles visant à augmenter les franchises et à introduire un forfait pour les urgences reste lui aussi très important. Il est hors de question d'augmenter encore la participation des assuré-e-s aux coûts.

16^e Proposition au congrès : Unia

Pour un système de santé équitable

L'USS travaille avec les fédérations actives dans le secteur de la santé, ainsi que dans le cadre d'une large coalition, à l'élaboration d'une initiative qui améliore la situation des assuré-e-s, tout en garantissant de bonnes conditions de travail pour le personnel. Parallèlement, elle s'engage avec les fédérations à renforcer la construction syndicale dans le secteur et à renforcer un mouvement plus large en faveur d'un système de santé accessible, abordable et de qualité.

Exposé des motifs

Le système de santé suisse traverse une crise qui touche l'ensemble de la population. Tandis que la demande de prestations de santé augmente en raison de l'évolution démographique, le personnel de santé quitte la profession en raison de conditions de travail inacceptables. Parallèlement, l'accès aux soins et la qualité des prestations médicales se détériorent.

En parallèle, les primes d'assurance maladie prennent l'ascenseur. Les assureurs et les acteurs privés utilisent les failles du système pour augmenter leur marge bénéficiaire et s'enrichissent sur le dos des assurés. Le Parlement et les autorités se soustraient à leur responsabilité d'assurer un service public de qualité et un financement du système de santé qui garantisse des conditions équitables pour les assuré-e-s et le personnel de première ligne. En outre, avec le système de prime par tête, la Suisse dispose du système d'assurance maladie le plus antisocial d'Europe.

Pour le personnel de santé et l'ensemble de la population, cela entraîne des problèmes existentiels, que ce soit dans le travail quotidien, dans l'accès aux soins ou au niveau du pouvoir d'achat.

Un changement de système s'impose qui prévoit :

- la création d'un système de caisse(s)-maladie(s) unique(s) publique(s), au niveau fédéral ou cantonal ;
- un système de financement garantissant la couverture en soins de base et des conditions de travail équitables pour le personnel de première ligne ;
- un système de financement qui tient compte de la capacité économique des assuré-e-s ;
- une véritable transparence des coûts et des flux financiers, notamment en matière de fixation et d'utilisation des primes d'assurance-maladie.

*Avis du comité : **acceptation***

Motivation :

Ces dernières années, l'engagement de l'USS en matière de politique de la santé a couvert de nombreux domaines. Nous nous sommes fortement mobilisés, d'une part, contre les détériorations touchant les assuré-e-s, par exemple lors de la votation sur le financement uniforme des prestations (EFAS), ainsi que les personnes qui paient les primes, notamment face au risque d'une hausse des franchises. D'autre part, nous nous sommes engagés en faveur de l'amélioration des conditions de travail du personnel (mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers). Dans le même temps, il a toujours été clair qu'à moyen terme, des projets offensifs seraient nécessaires pour dépasser les petites querelles politiques fédérales dictées par les lobbies. La pénurie de personnel soignant est en

effet bien trop aiguë, les conditions de travail et les salaires sont totalement inadéquats, et la charge des primes par tête qui pèse sur la population active est beaucoup trop lourde.

Plusieurs de ces projets « offensifs » sont actuellement en discussion ou en passe d'être mis en œuvre. D'une part, le PS Suisse a annoncé une nouvelle initiative sur les primes visant à financer l'assurance de base en fonction de la capacité économique. Le Comité présidentiel de l'USS et le Comité de l'USS ont déjà décidé de la soutenir (voir également les explications relatives à la proposition n° 15 du SEV). D'autre part, des discussions sont en cours sur le contenu et les organisations appelées à porter une autre initiative populaire au sein d'une large alliance visant à améliorer le système de santé. Comme il n'est actuellement pas possible de prévoir où en seront ces discussions et les réflexions sur la composition de cette alliance au moment du Congrès, une résolution actualisée, rédigée peu avant celui-ci, devra être soumise au Congrès pour décision. Cette résolution tiendra compte de l'état actuel des discussions et définira la suite de la démarche.

Par ailleurs, comme le demande également la proposition, l'USS continuera de s'engager avec les fédérations pour renforcer la construction syndicale dans le secteur de la santé et des soins de longue durée. L'un des leviers à cet effet consiste à accompagner politiquement et sur le plan de la communication la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers, qui accuse malheureusement un retard considérable.

17^e Proposition au congrès : Union syndicale du canton de Berne

Pour une caisse d'assurance maladie sociale avec cotisations abordables

Depuis 2023, la charge que représentent les primes d'assurance maladie pour les ménages s'est encore considérablement alourdie. Plusieurs années de fortes hausses des primes mettent sous pression les personnes aux revenus moyens et modestes. C'est pourquoi la revendication en faveur d'une caisse d'assurance maladie publique et sociale reste plus que jamais d'actualité. Les discussions actuelles concernant une augmentation de la franchise minimale aggravent encore le problème.

Le système des primes par tête reste lui aussi extrêmement injuste. Même après le rejet, lors d'une votation, de la limitation des primes à 10 % du revenu disponible, il ne faut pas renoncer à réclamer des primes calculées en fonction des revenus. Il est prouvé que le travail pénible et mal rémunéré rend malade, et ce sont précisément ces salarié-e-s qui souffrent des primes par tête, qui augmentent chaque année et pèsent lourdement sur leur budget pour les soins de santé.

Nous appelons donc à nouveau l'USS à lancer, en collaboration avec des organisations partenaires, une initiative en faveur d'une caisse maladie sociale. Cette initiative prévoit à la fois une caisse unique et un plafonnement des primes. Si l'USS devait conclure que des primes liées aux revenus constitueraient un moyen d'alléger la charge pesant sur les bas et moyens revenus, nous soutiendrions alors cette revendication.

Nous sommes convaincus que cette orientation répond aux besoins de nombreuses personnes et résumons ici une nouvelle fois les arguments complémentaires :

- Une fusion et une harmonisation de l'assurance de base permettraient de réaliser des économies considérables en matière de publicité et de concurrence entre les caisses d'assurance maladie. Ces fonds peuvent être utilisés pour alléger les primes.
- Les coûts élevés liés à l'administration et à la gestion de la multitude de caisses d'assurance maladie peuvent être économisés.
- Le lobbying en faveur de primes, de franchises et de coûts de santé élevés, généralement préjudiciable aux salariés, devient superflu.
- La concurrence antisociale visant à attirer les assurés les plus rentables est éliminée. Plus de solidarité dans le système de santé plutôt que plus de concurrence pour attirer les assurés en bonne santé.
- Les salariés gagnent du temps et épargnent des tracas, car les comparaisons annuelles des primes et les démarches administratives liées au changement de caisse sont supprimées.
- Les coûts administratifs liés à plus de 700 000 changements d'assurance par an peuvent être économisés et répercutés sous forme d'allègements de primes.

*Avis du comité : **pour examen***

Motivation :

Si elle est bien conçue (l'éventail des modèles possibles de caisse unique est très large), l'introduction d'une caisse maladie publique pourrait remédier à des dysfonctionnements majeurs d'un système de santé beaucoup trop soumis aux intérêts privés et, partant à l'influence des lobbies. Elle permettrait aussi de renforcer la prévention, le pilotage du système et la coordination des soins. Cela soulagerait aussi bien les assuré-e-s que les prestataires de soins. C'est précisément pour cette raison que cette question préoccupe les syndicats depuis toujours. Une caisse maladie publique ne constituerait

toutefois pas à elle seule un levier déterminant pour rendre le financement de l'assurance de base plus social. Certes, les coûts liés à la bataille publicitaire annuelle et aux changements de caisse entre la trentaine de caisses qui subsistent sont importants. Il en va de même des charges administratives dues aux structures parallèles ainsi que des salaires excessifs versés aux directions des caisses maladie. Mais au regard du volume des primes, qui s'élève à 40 milliards de francs, ou de l'ensemble des coûts de la santé, qui atteignent 100 milliards de francs, ces montants pèsent trop peu pour apporter aux personnes qui paient les primes un allègement substantiel et durable. Et une caisse unique ne suffirait pas non plus, loin s'en faut, à rendre « superflu » le lobbying préjudiciable. Or, c'est précisément ce lobbying qui, par le biais de systèmes tarifaires abusifs, de prix des médicaments exorbitants, d'avantages accordés aux hôpitaux privés et aux assurances complémentaires, etc., a des effets bien plus importants sur le niveau des primes. Malheureusement, il ne disparaîtrait pas avec l'introduction d'une caisse unique.

Mais même s'il était possible d'économiser les milliards consacrés aux profits générés par le lobbying et aux inefficacités inhérentes au système, notre système de santé, d'une grande qualité, resterait beaucoup trop coûteux pour pouvoir être financé au moyen des primes par tête, profondément anti-sociales. C'est pourquoi il est absolument prioritaire de relancer le débat sur l'introduction d'un financement de l'assurance de base fondé sur le revenu. C'est aussi pourquoi l'USS soutient l'initiative sur les primes récemment annoncée par le PS Suisse (voir les explications relatives à la proposition au congrès n° 15 du SEV). Cette initiative prévoit en outre une participation des entreprises au financement, tenant ainsi notamment compte du fait qu'il est établi que « le travail pénible et mal rémunéré rend malade ».

Par ailleurs, des discussions sont en cours, au sein d'une large alliance visant à améliorer le système de santé, sur le contenu d'une autre initiative populaire et sur et les organisations qui seraient appelées à la porter. En se prononçant d'ores et déjà en faveur d'une caisse unique nationale, la proposition de l'Union syndicale du canton de Berne anticipe une décision qui fait l'objet des travaux en cours et des discussions au sein de l'alliance. Comme il n'est actuellement pas possible de prévoir où en seront ces discussions et les réflexions sur la composition de cette alliance au moment du Congrès, une résolution actualisée, rédigée peu avant celui-ci, devra être soumise au Congrès pour décision. Cette résolution tiendra compte de l'état actuel des discussions et définira la suite de la démarche.

18^e Proposition au congrès : Union Syndicale Cantonale Neuchâteloise (USCN)

Faire du changement de politique de santé une urgence syndicale !

L'Union Syndicale Cantonale Neuchâteloise (USCN) demande que l'USS s'engage fermement pour changer en profondeur le système de santé suisse. Ce changement ne peut que prendre la forme de la mise en place d'une caisse-maladie unique et publique, financée selon la capacité économique, avec une gouvernance intégrant les pouvoirs publics, les assuré-e-s et les personnels de santé.

Une telle caisse unique et publique aura pour mission de remettre au cœur du système de santé le service public et de mettre en place une véritable politique de prévention de la santé intégrant les questions centrales que sont la santé au travail et les conséquences du changement climatique.

L'USCN demande à l'USS de fixer comme une priorité la constitution d'une large coalition nationale dans le but de lancer une initiative populaire pour une caisse-maladie unique et publique telle que décrite ci-dessus dans les douze prochains mois et de construire une large mobilisation syndicale autour d'une telle initiative.

Exposé des motifs :

La politique de santé en Suisse est dans un état alarmant à tous points de vue :

- absence totale de politique de prévention de la santé ;
- conditions de travail des personnels de santé dégradées, pénurie, surcharge et ses conséquences menaçantes sur la qualité des soins pour la population ;
- système de financement par des primes par tête indépendantes du revenu qui étranglent les ménages ;
- participation des ménages via les franchises et la participation aux coûts qui pousse toujours plus de personnes à renoncer aux soins pour des raisons financières ;
- mainmise des assureurs privés sur le système de santé et les parcours de soins dont découle une obsession pour les coûts qui dégrade les soins couverts par l'assurance de base ;
- accentuation d'une médecine à deux vitesses par la prise d'influence des structures privées à but lucratif ;
- absence de débat démocratique sur les buts et finalités d'un système de santé et perte de contrôle des collectivités publiques.

La situation ne peut plus durer. Alors que les remèdes préconisés par la droite vont poursuivre la logique démente actuelle en donnant plus de pouvoir au secteur privé, en augmentant la franchise et en poursuivant la dégradation conjointe des conditions de travail dans la santé et des soins de base, il est urgent que le mouvement syndical ne laisse pas cette thématique aux partis politiques, mais s'en empare pour développer une alternative.

*Avis du comité : **pour examen***

Motivation :

Si elle est bien conçue (l'éventail des modèles possibles de caisse unique est très large), l'introduction d'une caisse maladie publique pourrait remédier à des dysfonctionnements majeurs d'un système de santé beaucoup trop soumis aux intérêts privés et, partant, à l'influence des lobbies. Elle permettrait aussi de renforcer la prévention, le pilotage du système et la coordination des soins. Cela soulagerait

aussi bien les assuré-e-que les prestataires de soins. C'est précisément pour cette raison que cette question préoccupe les syndicats depuis toujours. Une caisse unique générerait également des gains d'efficacité, avec à la clé des économies et, partant, des baisses de primes. Mais même si ces baisses devaient être substantielles, notre système de santé, d'une grande qualité, resterait beaucoup trop coûteux pour pouvoir être financé au moyen des primes par tête, profondément antisociales. C'est pourquoi il est absolument prioritaire de relancer le débat sur l'introduction d'un financement de l'assurance de base fondé sur le revenu. C'est aussi pourquoi l'USS soutient l'initiative sur les primes récemment lancée annoncée par le PS Suisse (voir les explications relatives à la proposition au congrès n° 15 du SEV).

Par ailleurs, des discussions sont en cours, au sein d'une large alliance visant à améliorer le système de santé, sur le contenu d'une autre initiative populaire et sur les organisations qui seraient appelées à la porter. En se prononçant d'ores et déjà en faveur d'une caisse unique nationale et en demandant le lancement d'une initiative dans un délai de douze mois, la proposition de l'USCN anticipe des décisions qui font l'objet des travaux en cours et des discussions au sein de l'alliance. Comme il n'est actuellement pas possible de prévoir où en seront ces discussions et les réflexions sur la composition de cette alliance au moment du Congrès, une résolution actualisée, rédigée peu avant celui-ci, devra être soumise au Congrès pour décision. Cette résolution tiendra compte de l'état actuel des discussions et définira la suite de la démarche.

CONGRES DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

Résolutions

Les résolutions seront mises en ligne progressivement sur www.uss.ch/congres à partir du 5 novembre. Les délégué-e-s et invité-e-s seront informé-e-s par mail.

CONGRES DE L'USS DES 13 ET 14 NOVEMBRE 2026

Élections

Les documents relatifs aux élections seront mis en ligne progressivement sur www.uss.ch/congres à partir du 5 novembre. Les délégué-e-s et invité-e-s seront informé-e-s par mail.