

DOSSIER N° 73

54^e Congrès de l'USS

Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010 :
Textes d'orientation et résolutions

Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 5 |
| Textes d'orientation | |
| Concilier l'horaire de travail avec la famille, les loisirs et la santé..... | 6 |
| Les défis de la politique de formation | 15 |
| Pour une prévoyance vieillesse et invalidité stable et performante | 24 |
| Thèses « AVSplus » | 30 |
| Une nouvelle politique économique pour des emplois sûrs | 32 |
| Résolutions | |
| Pour une Politique Salariale Équitable | 38 |
| Mesures d'accompagnement : Imposer la protection des salaires | 39 |
| Pour une Europe sans dumping salarial: Priorité aux droits sociaux face aux libertés économiques | 40 |
| Halte aux licenciements antisyndicaux, un scandale antidémocratique ! | 42 |
| Pour des services publics de qualité: Halte aux libéralisations et aux privatisations ! | 44 |
| Stop à la libéralisation du marché de l'électricité ! | 45 |
| Régulation de la place financière, pour empêcher de nouvelles crises | 46 |
| Franc fort: Pas de spéculation sur le dos des salarié(e)s | 47 |
| Pour un état social fort..... | 48 |
| 14 juin 2011: FEMMES EN MOUVEMENT. L'ÉGALITÉ ABSOLUMENT | 49 |
| Initiative populaire pour des impôts équitables Plus de justice et d'argent pour vivre ! | 51 |
| L'USS rejette sans compromis l'initiative sur le renvoi des étrangers criminels et son contre-projet | 52 |
| Mais que cache donc la campagne européenne contre les « Roms » ? | 53 |
| Discours de clôture | |
| « Un agenda pour un tournant politique » de Paul Rechsteiner, président de l'USS | 55 |

Introduction

« Des salaires décents – des rentes suffisantes ! », tel a été le slogan à l'enseigne duquel s'est tenu le 54^e Congrès de l'Union syndicale suisse (USS), les 5 et 6 novembre 2010 au Kursaal de Berne. Plus de 300 personnes y participèrent et les 225 délégué(e)s adoptèrent quatre textes d'orientation, le projet « AVSplus », 13 résolutions et 40 propositions. Autant de décisions qui posent les principaux jalons pour les activités syndicales de quatre années à venir.

Le présent Dossier réunit ces textes d'orientation, le projet « AVSplus » et les résolutions adoptées par les congressistes. Vous y trouverez aussi le discours de clôture que le président de l'USS, Paul Rechsteiner – réélu à l'unanimité – n'a malheureusement pas pu prononcer, faute de temps.

Ces documents ont valeur programmatique. Mais ils montrent également comment s'attaquer, jour après jour, aux problèmes qui se posent aux syndicats. Ils montrent aussi que les défis à relever sont énormes si l'on revendique pour tous et toutes « des salaires décents – des rentes décentes ! » - et une vie de qualité. C'est tout particulièrement vrai à une époque où des profiteurs sans scrupules veulent imposer un nouveau partage des richesses d'une perversité encore jamais vue. Mais les syndicats sont connus de toujours pour leur ténacité, leur capacité à surmonter les défaites et à ne jamais baisser les bras, afin de réaliser leurs revendications. La preuve de cela, une des preuves, vous la tenez actuellement entre vos mains.

Texte d'orientation n°1

Concilier l'horaire de travail avec la famille, les loisirs et la santé

Conciliation du travail professionnel et du travail familial –
les horaires de travail sous la loupe

Introduction :

La conciliation du travail professionnel et du travail familial est aujourd'hui absolument nécessaire et le restera aussi à l'avenir. Cette conciliation est indispensable du point de vue de l'égalité des sexes (p. ex. le droit de la femme et de l'homme à l'indépendance économique) –, ainsi que pour des raisons économiques. Pour mieux concilier travail et famille, des mesures doivent être adoptées sur trois niveaux :

Temps : dans une perspective à long terme, il faut réduire de façon générale la durée du travail et redistribuer le travail professionnel et le travail familial entre femmes et hommes. Les entreprises doivent mettre en place des horaires respectueux des besoins de la famille et tenant compte des interruptions de la vie professionnelle, tels que congé de maternité, congé de paternité, congé parental ou encore les congés pour soigner des proches dépendants. L'application de l'article 36 de la loi sur le travail, sur les responsabilités familiales des travailleurs et travailleuses, est, elle aussi, importante.

Argent : en plus de salaires qui permettent de vivre décemment et de l'égalité salariale entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, il faut procéder à des paiements de transferts comme les allocations familiales.

Infrastructures : il faut des structures scolaires adaptées (écoles à horaires continus, horaires blocs) avec des infrastructures en suffisance et à prix abordable pour l'accueil extrafamilial des enfants, fonctionnant avec des objectifs pédagogiques et dotées d'assez de personnel qualifié. Le développement des structures de jour et des soins à domicile pour la prise en charge des personnes âgées et dépendantes est aussi une nécessité.

Les efforts réalisés jusqu'à maintenant en matière de conciliation portent pour l'essentiel sur la création de structures d'accueil extrafamilial des enfants. Si ces efforts sont certes justifiés et absolument nécessaires, les crèches et les écoles à horaire continu ne garantissent cependant pas à elles seules l'équilibre entre travail professionnel et travail familial. L'« externalisation » complète du travail familial au profit d'une activité professionnelle aussi vaste et flexible que possible ne saurait être un but syndical. Il faut plutôt aménager le travail rémunéré sur toute sa durée de manière à ce que les hommes et les femmes puissent disposer de véritables plages de temps consacrées à la vie familiale.

Ces prochaines années, la question de la conciliation se posera avec toujours plus d'acuité. Cette question ne se pose pas uniquement aux personnes qui exercent une activité lucrative et ont des enfants en âge préscolaire ou scolaire. Elle se pose aussi aux fils et aux filles en âge d'exercer une activité lucrative qui doivent assister des parents dépendants ou aux personnes également en âge d'exercer une activité lucrative qui s'occupent d'un enfant ou d'un(e) partenaire nécessitant des soins.

Les syndicats prêtent toujours une grande attention aux mesures et aux revendications appartenant aux niveaux de l'argent (salaires minimums, égalité salariale, etc.) et des infrastructures (crèches, etc.) : le lancement d'une initiative populaire des syndicats pour des salaires minimums est imminent. Des mesures de lutte contre les inégalités salariales sont plus nécessaires que jamais. C'est ce que montrent les dernières données de l'Enquête suisse sur la structure des salaires selon laquelle, la différence entre salaires féminins et salaires masculins est passée de 18,9 % en 2006 à 19,8 % en 2008. Le Dialogue sur l'égalité des salaires lancé par la Confédération et les partenaires sociaux en mars 2009 permettra de lutter efficacement ces prochaines années contre les discriminations salariales. L'USS s'est toutefois peu positionnée ces derniers temps en matière de politique du temps de travail. Les syndicats sont parvenus à faire échec de façon ponctuelle à des tentatives d'introduire des solutions moins favorables dans ce domaine. La prorogation sur quatre années du programme d'impulsion de la Confédération, qui a pour but de favoriser la création de places d'accueil pour les enfants, a été adoptée par le Parlement lors de la session d'automne 2010 qui a voté un crédit de 120 millions de francs à cet effet.

Si l'on considère les dernières années, le congé de maternité payé est le seul progrès social réalisé au niveau du temps. Un progrès pour lequel les syndicats ont joué un rôle considérable. L'heure est venue de reprendre le débat sur la politique du temps de travail, en particulier sous l'angle de la conciliation travail professionnel - travail familial.

En Suisse, les modèles prédominants de temps de travail tiennent toujours insuffisamment compte du besoin croissant en matière de conciliation. La tendance indique nettement une hausse de la charge de travail en temps des salarié(e)s et un assouplissement de la notion de « durée du travail » aux limites auparavant claires. Les difficultés qui en sont le corollaire sont trop souvent résolues de façon individuelle. On regrette l'absence d'une dynamique collective.

1 Temps de travail et conciliation

Les mères exerçant une activité lucrative sont aujourd'hui la norme

Les statistiques¹ attestent ce fait : en 2009, 73,8 % des femmes (entre 15 et 64 ans) exerçaient une activité lucrative. Cette proportion est de 67 % pour les femmes ayant des enfants entre 0 et 6 ans et même de 80,2 % pour celles dont les enfants ont entre 7 et 14 ans. Dans les ménages constitués de couples, 74 % des mères exercent une activité lucrative, dont 13 % à plein temps. Dans les familles monoparentales, ces chiffres sont respectivement de 90 et 26 %.

Tâches domestiques et familiales : ce sont surtout les femmes qui en portent la responsabilité principale

Environ huit femmes sur dix qui vivent dans des ménages constitués d'un couple avec des enfants de moins de 15 ans portent à elles seules la responsabilité des tâches domestiques. Les femmes consacrent davantage de temps que les hommes à la plupart des tâches domestiques et familiales. Un sixième des couples d'âge moyen gère le ménage en commun, soit bien moins que les jeunes couples - qui, souvent, n'ont pas encore d'enfants - où cette proportion est d'un tiers. Il faut attendre l'âge de la retraite pour que la part des couples où la responsabilité du ménage est partagée remonte et atteigne un quart.

¹ ESPA 2009 Taux d'occupation des femmes et des hommes par nationalité, catégorie d'âge et type de famille.

Les mères et les pères ayant des enfants de moins de 15 ans ploient souvent sous le fardeau de l'activité lucrative, des tâches ménagères et des obligations familiales. Les femmes ayant des enfants de moins de 7 ans consacrent 59 heures par semaine aux tâches ménagères et domestiques et seulement 12 heures au travail professionnel. Il en va différemment des hommes. Ceux-ci s'adonnent 32 heures par semaine aux tâches domestiques et familiales – soit bien moins que les femmes – mais consacrent en revanche 41 heures au travail rémunéré. Lorsque les enfants sont âgés entre 7 et 14 ans, l'activité lucrative exercée par les femmes augmente de 4 heures par semaine et reste inchangée dans le cas des hommes.

La prise en charge et les soins des enfants, la préparation des repas et le nettoyage sont les tâches qui prennent le plus de temps. Les pères vivant en couple assument surtout leur part de la prise en charge des enfants. Ce sont principalement les mères qui prennent sur elles le temps supplémentaire pour préparer les repas, le nettoyage et la prise en charge des petits enfants.

Environ 5 % des ménages suisses comptent une personne dépendante et il ne s'agit pas uniquement de personnes âgées. Plus de 80 % des personnes dépendantes sont soignées par des proches, souvent par des femmes qui exercent en parallèle une activité lucrative.

La durée hebdomadaire du travail est excessive

En Suisse, la culture de « la durée excessive du travail » est profondément ancrée. Avec une durée moyenne du travail de 43,9 heures par semaine, la Suisse dépasse nettement la moyenne des États européens, qui se situe à 41,1 heures. Ces données tirées de la quatrième Enquête européenne sur les conditions de travail de 2005 se rapprochent beaucoup des résultats de la Statistique du volume du travail de l'Office fédéral de la statistique (OFS), qui fixe à 43,6 heures la durée hebdomadaire effective du travail des employé(e)s à plein temps en 2008 (durée normale du travail plus les heures supplémentaires). Ces cinq dernières années, la durée normale du travail a légèrement progressé pour atteindre 42,4 heures.

Actuellement, les syndicats sont, lors des négociations collectives, toujours plus souvent confrontés à des demandes d'allongement de la durée hebdomadaire du travail. Ce phénomène se manifeste dans la hausse de la durée hebdomadaire contractuelle, qui est de six minutes pour ces cinq dernières années.

Travail à temps partiel

Nous avons assisté à une forte progression du travail à temps partiel (taux d'occupation inférieur à 90 % de la durée normale du travail) ces cinq dernières années. En 2007, 1,466 million de personnes travaillaient à temps partiel, soit un tiers environ de tous les actifs et actives. Par rapport à 2003, la hausse est de 14,7 %. Toutefois, le temps partiel est un phénomène exclusivement féminin ou presque : quatre employé(e)s à temps partiel sur cinq sont des femmes. Plus de la moitié des femmes travaillent à temps partiel (56,9 %), contre seulement 12,6 % des hommes. C'est notamment en raison de cette répartition très inégale du travail à temps partiel que la part des femmes au total des heures de travail effectuées ne dépasse guère le tiers (36,5 % en 2007). Le temps partiel est ainsi une caractéristique du travail rémunéré féminin.

Le travail à temps partiel est souvent imposé. La plupart du temps, les tensions existantes concernant la prise en charge d'enfants extérieure à la famille en sont la cause. Beaucoup travaillent à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à plein temps. Fondamentalement, le nombre des personnes contraintes de travailler à temps partiel a tendance à augmenter. De 11 000 seulement en 1991, il est passé à environ 79 000 en 2005. En cette année 2005, 11 000

hommes et 60 000 femmes ont déclaré qu'ils travaillaient à temps partiel principalement faute d'avoir trouvé un emploi à plein temps.

Répartition hebdomadaire de la durée du travail

La durée du travail est non seulement plus longue en Suisse, mais les plages de travail y sont aussi un peu plus souvent défavorablement placées². Le travail de nuit progresse : ces dix dernières années, le nombre de salarié(e)s travaillant habituellement de nuit en Suisse a augmenté d'environ 25 %³. En 2009, 5,1 % des actifs et actives travaillaient habituellement la nuit et environ 9 % occasionnellement. Nous assistons à une hausse du travail de nuit en particulier chez les femmes, tout comme le travail le soir.

Le travail le week-end, et plus précisément le dimanche, augmente lui aussi, en particulier chez les femmes. Ainsi, plus de 20 % des femmes actives travaillent régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

La pénurie de structures d'accueil extrafamilial des enfants incite surtout les femmes à adopter des horaires atypiques, ce qui est cependant tout sauf favorable à la vie de famille. En effet, c'est surtout le soir et en fin de semaine que la famille peut passer des moments en commun⁴.

Périodes de travail prévisibles

En Suisse, la flexibilité caractérise les horaires de travail. Près de la moitié de tous les salarié(e)s suisses n'ont pas d'horaire quotidien fixe, mais sont régis par des systèmes d'horaire libre ou d'autres modalités d'horaire flexible. Le nombre moyen d'heures supplémentaires – 52 heures par salarié(e) – est lui aussi élevé⁵. Les heures supplémentaires sont particulièrement répandues dans le secteur financier. Puisqu'elles ne doivent pas forcément être rémunérées davantage, mais peuvent être compensées par un congé de même durée, les employeurs ne sont guère incités financièrement à en limiter le nombre. Souvent, les travailleurs et les travailleuses renoncent à toute compensation parce qu'ils sont trop sous pression.

Ce n'est pas un hasard si les heures de travail ne sont, dans la plupart des cas, plus enregistrées là où les heures supplémentaires sont fréquentes. L'obligation de saisir le temps de travail est surtout supprimée dans les services financiers et dans d'autres activités tertiaires où le travail a souvent lieu chez le client (prestations informatiques). Le respect de la durée du travail est alors confié aux salarié(e)s. L'« horaire de travail fondé sur la confiance » signifie, dans la pratique, que l'employeur sait que les salarié(e)s accompliront de leur propre gré davantage d'heures que prévu dans le contrat. Et il en va réellement ainsi. Ces modèles de temps de travail, où les heures de présence obligatoires sont supprimées, sont bien davantage que de simples modèles d'horaire flexible et aboutissent à un changement de paradigme dans les rapports de travail. Ils sont en effet le reflet d'une tendance à laquelle personne ne met le holà : les salarié(e)s doivent adopter la perspective de l'entreprise et des clients et supporter en fin de compte eux-mêmes le risque de l'entrepreneur. Dans bien des cas, ce n'est pas le supérieur(e) qui ordonne aux salarié(e)s de réaliser certains travaux d'un volume donné, mais les salarié(e)s eux-mêmes, soumis au diktat du marché et des clients. Les heures de présence n'ont plus leur effet structurant qui permet

² Cf. l'analyse de la durée du travail dans : GRAF MAGGIE/PEKRUHL ULRICH, 4^e Enquête européenne sur les conditions de travail 2005. Résultats choisis selon la perspective suisse, Berne 2007, pp. 31 ss.

³ En 1999, 165 000 salarié(e)s travaillaient de nuit, contre 206 000 en 2009.

⁴ Des enquêtes qualitatives réalisées auprès d'enfants sur les horaires de travail de leurs parents concluent que les enfants veulent des horaires de travail fiables qui respectent les moments de vie commune importants, comme les fins de semaine et les jours fériés, et qui permettent de réaliser les rituels familiaux : KLENNER/PFAHL (2008), pp. 28 ss.

⁵ Cf. la Statistique du volume du travail 2008. Étant donné que les heures supplémentaires compensées par des jours libres ne sont pas recensées, le nombre réel d'heures supplémentaires est bien supérieur.

d'apprécier les prestations d'une personne, seul le résultat compte. On cache le fait que cette tendance implique un allongement de la durée du travail et qu'il devient pratiquement impossible de délimiter le monde du travail de la vie privée. La suppression des limites des horaires de travail transforme le salarié(e) en entrepreneur de son travail.

2 Le casse-tête du temps

Si les mères exerçant une activité lucrative sont aujourd'hui la norme, ni les conditions de travail ni la répartition familiale du travail ne se sont adaptées à cette évolution. Les femmes continuent à accomplir la plus grande partie du travail familial non rémunéré et les conditions sur le marché de l'emploi n'en tiennent pas compte. Dès lors, la plupart des femmes ne peuvent concilier le travail professionnel et le travail familial qu'au prix d'un gros effort et de beaucoup de stress. Elles doivent faire face à des exigences pratiquement inconciliables au quotidien. Il en résulte un problème de temps dont souffrent particulièrement les mères exerçant une activité lucrative.

Les longues durées hebdomadaires du travail rendent la conciliation travail-famille très difficile : des durées normales supérieures à 40 heures ne laissent guère de temps aux obligations familiales, de sorte que les personnes s'aménagent du temps libre à titre individuel en travaillant à temps partiel. Plus la durée hebdomadaire du travail est longue, plus il est difficile pour les salarié(e)s ayant des charges familiales – des salariées dans la grande majorité des cas – de travailler à plein temps. Des durées hebdomadaires du travail excessives réduisent la vie familiale de nombreux hommes à quelques heures le soir et en fin de semaine et bétonnent ainsi la division traditionnelle des rôles.

La réduction du temps de travail effectuée dans l'intérêt de la famille pénalise les femmes. Souvent, celles-ci travaillent à temps partiel non de leur plein gré, mais parce qu'elles n'ont pas le choix. Elles doivent alors s'accommoder des inconvénients économiques et sociaux du temps partiel, puisque cette modalité se traduit par une réduction du revenu et, souvent, par une protection sociale moins bonne. Ces inconvénients se manifestent en particulier lorsque le couple se défait, précipitant la femme dans le piège de la pauvreté. En outre, travailler à temps partiel signifie d'habitude renoncer à faire carrière.

Les emplois à temps partiel souffrent particulièrement des horaires imprévisibles. Souvent, les employé(e)s à temps partiel sont utilisés comme une réserve de capacité. Le temps partiel est ainsi de plus en plus pratiqué dans le commerce de détail, couplé toutefois à des heures supplémentaires régulières. Cette pratique est favorisée par le régime légal : d'une part, les heures supplémentaires ne reviennent pas cher aux employeurs qui peuvent facilement les ordonner, d'autre part, les durées maximales du travail fixées par la loi sur le travail et, par conséquent, les limites d'heures supplémentaires, ne s'appliquent pas aux emplois à temps partiel. De nombreuses entreprises atténuent la charge élevée de travail en ayant recours aux emplois à temps partiel. Des emplois à 80 % ou moins sont ainsi la norme en particulier dans la santé ou l'instruction publique, car un emploi à plein temps entraînerait, tôt ou tard, des problèmes de santé. Trop souvent, le problème de la charge excessive de travail doit être résolu de façon individuelle.

La pénurie de structures d'accueil extrafamilial des enfants incite surtout les femmes à adopter des horaires atypiques, ce qui est cependant tout sauf favorable à la vie de famille. En effet, c'est surtout le soir et en fin de semaine que la famille peut passer des moments en commun⁶.

Dans l'idéal, les horaires flexibles permettent aux salarié(e)s de s'organiser comme ils entendent et de gérer leur temps eux-mêmes. En conséquence, on présente constamment ces modèles de temps de travail comme une mesure favorable à la conciliation travail-famille. Toutefois, cette vision est trompeuse : dans le travail quotidien, les horaires flexibles se traduisent trop souvent par des horaires imprévisibles, de sorte qu'ils font obstacle à la conciliation. En effet, la vie familiale a besoin d'horaires réguliers, comme des heures d'ouverture et de fermeture des écoles fixes et des structures d'accueil des enfants en bas âge. Tant que la flexibilisation des horaires de travail augmente la marge de l'employeur plutôt que celle du salarié(e), la conciliation s'en trouve pénalisée.

Le casse-tête du temps se pose aussi aux parents – généralement aux mères – dont les enfants tombent malades ou qui ont besoin de s'absenter brièvement du travail pour une autre raison. Toutefois, les salarié(e)s n'ont pas seulement des obligations familiales envers leurs enfants, mais aussi envers leurs parents ou d'autres proches âgés. L'augmentation de l'espérance de vie et les soins de longue durée, qui peuvent en être la conséquence, créent de nombreuses situations où les proches exerçant une activité lucrative sont mis à contribution.

De nouvelles formes de gestion, comme la gestion axée sur les objectifs, l'orientation rigide sur les besoins du marché ou l'analyse comparative permanente des performances ont affaibli la durée du travail, élément clé des rapports de travail, qui perd ainsi de l'importance par rapport à la prestation fournie. Ce changement de paradigme n'est pas favorable à tous et à toutes : être constamment disponible n'est bon ni pour la vie de famille ni pour la santé. La vie familiale manque ainsi de plages libres garanties. En outre, le déclin de l'importance de la durée du travail conçue comme grandeur claire et mesurable se traduit d'accoutumée par une augmentation du volume du travail. Les conséquences pour la santé prennent surtout la forme d'états d'épuisement, de grande lassitude ou de dépressions. Mais les troubles musculo-squelettiques, comme les maux de dos, sont fréquemment en rapport avec des situations de stress sur le lieu de travail. L'état de santé psychique de la population s'est nettement dégradé pour les personnes en âge d'exercer une activité lucrative. Depuis 1986, le nombre des rentières et rentiers invalides a doublé et celui des rentes accordées pour des raisons psychiques a presque quadruplé.

Actuellement, les conséquences pour la santé soit ne sont pas attribuées à la diminution de l'importance de la durée du travail soit sont célébrées comme le destin inéluctable de la société du rendement – à l'instar du syndrome d'épuisement professionnel.

3 Pour résoudre le casse-tête du temps

Le 11^e Congrès des femmes de l'USS de 2009 était consacré à l'amélioration de la conciliation travail-famille. Il a axé ses travaux sur le problème du temps et sur les mesures permettant de le résoudre. Les revendications développées ici s'orientent fortement en fonction des discussions qui ont eu lieu durant ce congrès.

⁶ Des enquêtes qualitatives réalisées auprès d'enfants sur les horaires de travail de leurs parents concluent que les enfants veulent des horaires de travail fiables qui respectent les moments de vie commune importants, comme les fins de semaine et les jours fériés, et qui permettent de réaliser les rituels familiaux: KLENNER/PFAHL (2008), pp. 28 ss.

Limitation de la durée hebdomadaire du travail : une mesure indispensable pour distribuer le travail entre les hommes et les femmes de façon équitable.

Jusqu'ici, le débat et les confrontations sur la durée hebdomadaire du travail étaient axés autour de la productivité. Aujourd'hui, il faut toutefois considérer la durée hebdomadaire du travail pour un poste à plein temps dans la perspective de la conciliation. Il faut de toute urgence adopter des durées inférieures du travail sur le plan collectif afin d'avancer vers l'égalité des chances pour hommes et femmes dans la vie professionnelle et dans la vie familiale. Le droit des femmes et des hommes à l'indépendance économique est fondamental pour l'égalité des sexes.

Ce principe de base ne renferme pas seulement le droit à un travail rémunéré pour la femme comme pour l'homme, mais aussi, à l'inverse, l'obligation pour les femmes *et* pour les hommes d'assumer des tâches d'assistance. Toute politique future en matière de travail rémunéré doit respecter ce principe fondamental.

La voie empruntée jusqu'ici – la réduction individuelle de la durée du travail – a pénalisé les femmes. La limitation de la durée hebdomadaire du travail permettrait à de nombreuses femmes de travailler à plein temps et d'avoir malgré tout du temps à consacrer aux tâches d'assistance.

Individuellement, seule une fraction des hommes est disposée à réduire son temps de travail professionnel au profit du travail familial. Pour que les hommes s'investissent davantage dans les tâches d'assistance, il faudrait des durées hebdomadaires inférieures valables pour tout le monde.

La Suisse ne connaît pas de durées maximales légales du travail qui soient efficaces dans les faits. Cela favorise l'existence d'horaires excessifs et la fréquence des heures supplémentaires. Les autorités compétentes en matière de marché du travail ont l'intention de réviser complètement la loi sur le travail ces prochaines années. La réduction de la durée maximale devra impérativement figurer à l'ordre du jour de cette révision.

Simultanément, l'USS se mobilise pour que le plus grand nombre possible de responsables de la politique familiale accordent plus d'importance à la question de la durée du travail. En outre, dans les négociations collectives, il faut accorder plus de poids aux durées du travail et davantage les négocier en fonction de la conciliation du travail professionnel et du travail familial.

Mesures :

- L'USS et ses fédérations se mobilisent pour des horaires de travail et une organisation du travail permettant aux femmes et aux hommes de concilier travail rémunéré et vie au sens le plus large (famille, réseau de relations sociales, activités politiques et sociales, etc.).
- À partir de 2011, les fédérations de l'USS font de la conciliation du travail rémunéré et du travail familial une question prioritaire dans les négociations collectives.
- Création du droit à une réduction (temporaire) de la durée du travail pour se consacrer à des tâches d'assistance.
- Création du droit à un congé en cas de longue maladie des enfants ou de soins prodigués à des proches dépendants.
- La durée maximale du travail doit être abaissée dans toutes les branches. La compensation des heures en sus (heures supplémentaires et travail supplémentaire) doit éviter toute discrimination et être supérieure à la solution actuelle.

Des structures temporelles prévisibles et fiables

Cependant, l'abaissement de la durée hebdomadaire du travail ne saurait à elle seule résoudre le casse-tête du temps. Tant que l'on ne peut pas tracer de limite claire entre temps de travail et temps libre, le travailleur ou la travailleuse risque d'être perpétuellement disponible et d'avoir encore moins de temps pour sa famille en dépit de la réduction de la durée du travail. Le critère de la durée du travail est un volet essentiel du contrat du travail. Lorsque la saisie du temps de travail tombe, ce sont les salarié(e)s qui sont la plupart du temps les dindons de la farce.

Il faut limiter les modèles d'horaires flexibles qui ne permettent pas aux salarié(e)s de gérer leur temps de manière autonome et servent avant tout à leur faire supporter le risque entrepreneurial. Beaucoup de travailleurs et travailleuses ne sont pas encore conscients des conséquences nuisibles de ces modèles (comme ceux fondés sur la confiance) et les acceptent souvent, faute de résistance efficace. Ici, les syndicats doivent réaliser un travail d'information et apporter leur soutien à la critique de ces modèles.

Aujourd'hui, les employeurs s'assurent à très bon marché de la flexibilité des salarié(e)s. Souvent, ceux-ci doivent accepter pratiquement sans compensation d'être disponibles de longues heures durant ou joignables en tout temps. Le marché suisse de l'emploi ne connaît pas le principe selon lequel la flexibilité a un coût qui doit être payé. Un changement de système s'impose.

Parallèlement, il faut, pour les salarié(e)s ayant des responsabilités familiales, que l'organisation du travail fasse preuve d'un certain degré de flexibilité. La vie familiale est ponctuée d'imprévus, comme la maladie d'un enfant ou d'autres cas d'assistance. Ces situations ont pour effet de surcharger les salarié(e)s et occasionnent des conflits au travail. Nous avons besoin ici de droits facilement applicables pour éviter aux salarié(e)s de devoir mendier.

L'expédient des horaires atypiques – comme le travail du dimanche ou de nuit – ne doit pas être une solution aux problèmes de conciliation. Ces horaires ne sont pas bénéfiques pour la famille à long terme. C'est là une raison de plus de refuser l'assouplissement de l'interdiction du travail du dimanche et de nuit.

Mesures :

- Pour que la durée du travail redevienne un paramètre impératif des rapports de travail, il faut des dispositions impératives, comme des délais de résiliation obligatoires en cas de changement d'affectation et des sanctions en cas d'infraction.
- Les horaires flexibles doivent être mieux rémunérés. Être disponible sur appel et constamment joignable est aussi une forme de travail qui doit être rétribuée.
- Les heures de travail doivent être saisies. Sans saisie du temps de travail, il est impossible de contrôler suffisamment les heures de travail effectuées.
- Application du droit à de courtes absences payées de 3 jours au plus en cas de maladie des enfants (par cas).
- Droit à des horaires prévisibles, compatibles avec des obligations familiales, par exemple le droit à des jours de travail fixes compatibles avec les jours de la crèche (en cas de travail à temps partiel, travail à l'heure, travail sur appel).

Incitations à la redistribution du travail rémunéré et non rémunéré

Un congé de maternité payé existe en Suisse depuis le 1^{er} juillet 2005, mais il est très court comparé à celui d'autres pays européens et présente des lacunes (comme le congé d'adoption, p. ex.). Si le congé de paternité fait son chemin dans le discours social, son inscription dans la loi est toutefois encore éloignée. Il en va de même du congé parental. La voie légale est laborieuse. Certaines conventions collectives de travail prévoient déjà des régimes améliorés.

Mesures :

- Le congé de maternité payé légal doit passer de 14 à 18 semaines.
- L'USS et ses fédérations sont chargées d'obtenir, par la voie légale et/ou conventionnelle, un congé d'adoption dans toutes les branches économiques.
- Un congé de paternité payé de huit semaines doit figurer dans la loi.
- Il faudrait adopter un congé parental payé, dont une partie doit obligatoirement être prise par le père.
- Dans les négociations collectives, il faut porter le congé de maternité à 18 semaines (payé à 100 %) et introduire un congé de paternité payé de plusieurs semaines.

4 Les horaires de travail, un thème syndical essentiel

L'égalité des sexes passe par l'indépendance économique. Dès lors, l'amélioration de la conciliation travail-famille et la redistribution du travail rémunéré et non rémunéré contribuent considérablement à l'égalité. Les horaires de travail jouent à cet égard un rôle essentiel. La durée et la répartition du travail ont non seulement une influence sur la production, les processus d'entreprise et la charge de travail, mais définissent aussi le temps disponible pour la famille, les loisirs et les activités sociales (soirée libre, fin de semaine libre).

Les horaires de travail sont un thème syndical essentiel. Lors du 11^e Congrès des femmes de l'USS de novembre 2009 intitulé « Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! », la revendication d'un horaire de travail favorable à l'égalité des sexes a été au centre des échanges. Le débat sur les horaires de travail dans la perspective de l'égalité amorcé lors du Congrès des femmes devrait être approfondi dans les fédérations de l'USS et relayé dans l'opinion publique.

Mesure :

- Pour que cette démarche repose sur des fondements solides, il faut des bases et des stratégies bien conçues, qui seront élaborées en 2011-2012 par un groupe d'expert(e)s de l'USS, discutées ensuite dans les fédérations de l'USS pour faire finalement l'objet d'un débat public en 2013-2014.

Texte d'orientation n°2

Les défis de la politique de formation

Lignes directrices en matière de formation générale, professionnelle et continue

Résumé

Surmonter l'inégalité sociale des chances éducatives en Suisse mise en évidence dans l'étude comparative de l'OCDE est un objectif central de la politique de formation. Le droit pour tous les jeunes à une éducation suffisante et l'accès à la formation continue pour tous les salarié(e)s sont plus judicieux, pour leur avenir, mais aussi pour celui du pays et plus particulièrement pour celui de sa cohésion sociale, que « le développement de l'excellence et de l'élite dans un marché global » dont on débat généralement en priorité. Pour les syndicats, ces objectifs revêtent une importance cruciale.

Chaque niveau du système de formation peut contribuer à réduire les inégalités sociales, pour autant que suffisamment de moyens soient investis dans le développement et la qualité de l'enseignement. Seuls des enseignant(e)s motivés peuvent offrir des perspectives de formation durables aux personnes en formation.

Le système de formation ne peut toutefois à lui seul, même en situation optimale, que modérer les inégalités sociales, mais pas les surmonter. C'est pourquoi la politique de formation fait partie du noyau central des tâches syndicales.

La promotion de l'élite et de son « excellence » est dominante en Suisse et dans toutes les sociétés comparables, et s'explique par les rapports sociaux réellement existants. Un bref coup d'œil aux anniversaires des institutions de formation tombant en 2010 permet d'illustrer ce propos : alors que la première université du pays, celle de Bâle, fête son 550^e anniversaire, les écoles obligatoires et professionnelles modernes de certains cantons atteignent juste leur 175^e ou 180^e anniversaire. Le poids de cette longue histoire a laissé des traces évidentes jusque dans le système actuel de formation, malgré toutes les réformes et les évolutions positives. Le rapport 2010 sur l'éducation en Suisse, premier du genre, a confirmé cet état de fait et fait apparaître clairement à quel degré nous étions éloignés du dépassement des inégalités sociales en matière de chances éducatives.

Chaque niveau de formation doit contribuer à l'égalité des chances

Le système de formation s'est développé et différencié dans le temps en parallèle au progrès de la productivité, l'un et l'autre s'influençant mutuellement. Aujourd'hui, dans tous les États de l'OCDE, il y a nettement plus d'hommes et de femmes qu'avant à rentrer dans le système de formation durant la première partie de leur vie et cela, désormais, pour une période plus longue. L'ascenseur éducatif monte et dessert plus d'étages, mais c'est la situation sociale des personnes en droit d'être formées – et non pas l'évaluation de leurs connaissances – qui détermine pour l'essentiel qui doit descendre et à quel étage.

Les réformes du système de formation ont sans aucun doute été synonymes d'énormes progrès pour beaucoup de gens, en particulier les femmes, mais à l'intérieur des limites étroites fixées par

le système lui-même sur la base du poids du capital culturel transmis. Les femmes représentent depuis quelques années déjà la majorité aux examens de maturité gymnasiale ainsi qu'au début des études, mais ne sont qu'environ 12 % des professeurs d'université. Et les orientations des études respectent les différences de genre traditionnelles. Même image dans la formation professionnelle : d'ici peu, les femmes auront le même taux de formation professionnelle certifiée que les hommes, mais dans les professions qui leur sont traditionnellement dévolues. Et la réforme la plus importante du système éducatif des années 1990 – l'introduction de la maturité professionnelle comme voie d'accès aux écoles professionnelles supérieures, devenues hautes écoles supérieures – a finalement provoqué une pression à la réduction des inégalités sociales à ce niveau. Les hautes écoles universitaires n'avaient jamais pu atteindre jusqu'à maintenant la même proportion d'étudiant(e)s au bénéfice de diplômes supérieurs à ceux de leurs parents. Cette réforme a apporté à la formation professionnelle un investissement supplémentaire nécessaire dans l'enseignement de la culture générale et la tertiarisation directe de la formation, sans mettre en péril les acquis du système dual. Elle représente ainsi une réforme du système de formation doublement réussie et pertinente, qui ne doit en aucun cas être menacée par la nouvelle loi fédérale sur l'aide aux hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles. Toutefois, même cette réforme capitale n'a pas pu amener la formation professionnelle au même niveau de reconnaissance sociale que la formation générale.

Première ligne directrice

L'USS s'oppose par principe à l'orientation exclusive aux demandes de l'économie. Elle s'engage en faveur de réformes qui améliorent l'égalité des chances ainsi que l'accès à la formation. Elle rejette les projets servant surtout à rendre la formation conforme aux exigences du marché et à en améliorer l'efficacité. Dans le cadre de la nouvelle réglementation du domaine suisse des hautes écoles, l'USS se prononce pour deux types de hautes écoles, chacun lié soit au système de la formation générale (maturité gymnasiale, universités, EPF) soit à celui de la formation professionnelle (maturité professionnelle, écoles de culture générale, écoles supérieures, hautes écoles spécialisées), mais perméable l'un à l'autre. L'USS soutient la revendication, avancée par le mouvement étudiant et ses organisations, d'amélioration du « système de Bologne » et en particulier l'initiative des bourses « pour l'avenir de la Suisse ».

Davantage d'investissements dans la qualité de la formation et dans son essor

Les exemples évoqués montrent que chaque niveau de formation peut connaître des réformes qui atténuent les inégalités sociales et donnent davantage de chances aux personnes en formation. C'est pourquoi les « réceptionnaires » du système éducatif doivent, à chaque niveau, s'atteler à cette tâche dans l'organisation concrète des modalités de la formation et ne pas s'en décharger complètement sur les « fournisseurs » du niveau inférieur. Attendre simplement que les structures d'accueil de l'enfance, les cycles élémentaires, les écoles à horaire continu, etc., toutes choses urgentes, se mettent en place est une stratégie inadéquate. Déjà, des études montrent que les avantages initiaux que connaissent les enfants issus des structures d'accueil lors des premières années d'école disparaissent durant la scolarité obligatoire lorsque les différents niveaux de l'éducation ne peuvent compenser les lacunes en capital culturel du milieu familial. C'est le point essentiel sur lequel insistent avec raison les enseignant(e)s particulièrement engagés et les syndicats de la profession : toutes les réformes faites sur la base d'expériences généralisées ne sont efficaces que dans la mesure où ce processus dispose des moyens nécessaires

pour être appliqué dans le domaine de l'éducation. C'est ce qui fait de l'objectif du « Livre blanc » des Académies suisses des sciences, à savoir investir à partir de 2030 10 % du produit intérieur brut dans l'éducation et la formation, un élément essentiel. Vu l'accumulation des exercices de rigueur auxquels se livrent les cantons, il est donc grand temps de tirer la sonnette d'alarme, au moment même où la baisse conjoncturelle du nombre d'élèves dans la scolarité obligatoire devrait permettre d'améliorer nettement la qualité de l'enseignement.

Deuxième ligne directrice

L'USS exige, avec le ssp et via des échanges avec les associations d'enseignant(e)s, dans le cadre des réformes HarmoS, le développement des écoles à horaire continu et des réformes pour une école intégrative, que suffisamment de postes d'enseignant(e)s qualifiés soient pourvus pour lutter contre le manque de professionnels ; les enseignant(e)s doivent pouvoir disposer de suffisamment de ressources pour appliquer le contenu de projets de réforme formellement opportuns. Ces ressources doivent surtout être investies directement dans les écoles et l'enseignement et non pas dans l'appareil administratif de l'éducation. Pour que le soutien individuel soit suffisant et que chaque enfant puisse s'intégrer socialement, les conditions d'engagement du personnel enseignant doivent être nettement améliorées. Il est notamment nécessaire de baisser le nombre des périodes d'enseignement de manière générale pour les enseignant(e)s et le nombre d'enfants par enseignant(e) doit être examiné. Les salaires des enseignants doivent être amenés au niveau des professions à qualifications similaires. De même, il faudra examiner sur le fond les conditions de salaires des enseignant(e)s. Les domaines des infrastructures, du développement personnel, etc. sont fréquemment insuffisants. Il faut également de toute urgence prendre au sérieux les problèmes de santé auxquels les enseignant(e)s – surtout les jeunes – sont confrontés en raison de leur surcharge de travail.

L'accueil de jour doit être conçu comme une tâche éducative et donc comme faisant partie de l'école. Cette conception doit se traduire dans les conditions de formation et d'engagement des structures d'accueil de jour.

Réduction des inégalités sociales en général et dans le système de formation

Même si nous arrivons à faire qu'il y ait davantage de fonds consacrés à l'amélioration de la qualité des enseignant(e)s et non pas à une nouvelle extension de la bureaucratie de l'éducation, la réduction des inégalités sociales dans le système de formation ne sera pas garantie. L'amélioration de la situation des femmes dans le système de formation n'a pas conduit à une amélioration générale comparable dans l'économie et la société. Au contraire, en matière de salaire et dans le management supérieur, l'écart entre les sexes se creuse de nouveau.

L'essor du système éducatif des années 60, 70 et 80 n'a pas non plus amené le plein emploi. Les personnes au chômage sont aujourd'hui en moyenne mieux qualifiées que lors de la crise des années 70, mais, malgré cela, ils ne trouvent pas davantage d'emplois, car le travail salarié est inégalement réparti. D'importantes réformes éducatives ne peuvent, à elles seules, éliminer les inégalités sociales de la surface de la Terre. C'est la raison pour laquelle une attention soutenue doit être portée à la revendication syndicale de réduction des inégalités sociales en général et dans le système de formation en particulier.

Si l'égalité et l'équité des chances doivent devenir réalité dans ce système, alors la scolarité obligatoire ne doit pas déjà constituer un handicap injuste. Et au-delà, la formation ne doit plus être centrée sur la première phase de la vie. Tous les jeunes doivent recevoir une formation initiale qui leur permette de trouver leur place sur le marché du travail et dans la société. Il faudra, de ce fait, encourager à l'avenir des offres qui permettent aussi aux jeunes socialement défavorisés et connaissant des difficultés scolaires d'accéder à une première formation adéquate afin qu'ils puissent aussi trouver à long terme leur place sur le marché du travail normal. Mais cette formation doit aussi permettre à toutes et à tous de participer à « l'apprentissage tout au long de la vie ». Ce dernier ne doit toutefois pas se limiter au seul aspect économique de l'employabilité ; il doit aussi s'ouvrir à une perspective plus large, celle du transfert du capital culturel à la génération suivante. Si tous les salarié(e)s et tout l'entourage familial ont accès à l'offre de formation, qui ne doit pas être uniquement fonction de la rationalité de l'entreprise définie par l'employeur, alors nous nous approcherons des objectifs et des tâches de systèmes de formation modernes qui intègrent aussi le thème de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle. L'apprentissage durant toute la vie ne doit cependant pas seulement se focaliser sur le point de vue économique, soit : le maintien de la capacité à accéder au marché du travail. Il convient d'avoir aussi en vue ici une conception plus large du transfert du capital culturel à la génération suivante. C'est pourquoi l'ancienne revendication d'une revalorisation de l'instruction civique, également au sens d'une formation au rôle de citoyennes et citoyens, reste centrale aujourd'hui encore. Non seulement une instruction civique adaptée aux groupes visés et moderne revêt une grande importance durant la scolarité obligatoire, mais elle doit aussi être massivement développée à tous les échelons de la formation.

Troisième ligne directrice

L'USS s'engage en faveur de l'école intégrative pour tous les enfants et de l'abolition de la sélection précoce dans l'école obligatoire. À cet égard, il est important de mettre à disposition des moyens pour l'encouragement spécialement destiné aux élèves socialement défavorisés ainsi que pour améliorer la qualité de l'école. Dans ce contexte, l'USS s'engage également en faveur de l'adhésion de la Suisse à la Convention relative aux droits des personnes handicapées de l'ONU.

L'USS s'engage pour une formation initiale large et autorisant des formations postérieures pour toutes et tous, ainsi que pour l'ancrage du droit à la formation continue et à une orientation professionnelle et de carrière pour toutes et tous dans la nouvelle loi sur la formation continue. Elle intervient pour le droit à l'éducation des enfants et jeunes sans statut légal pour la période de formation s'étendant jusqu'à la fin du degré secondaire II (scolaire ou CFC).

Elle s'engage pour l'égalité entre femmes et hommes dans les domaines de la formation professionnelle initiale et continue ainsi que pour des projets qui contribuent à élargir les perspectives professionnelles des jeunes filles et femmes.

Le développement du système de formation est nécessaire

La publication du Livre blanc « Une éducation pour la Suisse du futur » par les Académies des sciences suisses en 2009 ouvrit un vif débat entre partisan(e)s du système de formation professionnelle et du système de formation générale. À l'arrière-plan de ce « combat des systèmes », on trouve la diminution du nombre d'élèves terminant leur scolarité ces prochaines années, ainsi que le débat autour de la réduction des ressources publiques pour la formation prévue par les

études prospectives. Représentante des intérêts de ses membres, dont la grande majorité est passée par la voie de la formation professionnelle, l'USS a pris une position médiatrice dans cette querelle, aussi bien pour des raisons de politique de formation que financières. Dans une société démographiquement vieillissante où existent des processus de décision de démocratie directe, les budgets destinés à la formation sont généralement mis sous pression. Lorsqu'en plus les acteurs de la formation se disputent et s'affaiblissent, les réformes deviennent à peine financiables ; se déclenche alors une lutte contreproductive pour tous et toutes – les enseignant(e)s, les élèves et les personnes en formation, mais pas pour la bureaucratie de la formation – pour s'approprier les plus grosses parts possibles des budgets de la formation. Il est donc plus judicieux, même pour les représentant(e)s de la formation professionnelle, de s'engager en fonction des propositions de développement du financement de la formation contenues dans le « Livre blanc » que de réclamer plus de moyens pour la formation professionnelle au détriment de la formation générale.

Quatrième ligne directrice

L'USS s'engage pour le renforcement de la formation professionnelle et continue dans le cadre du développement de l'ensemble du système de formation. Dans les domaines spécifiques de la formation professionnelle initiale, de la formation professionnelle supérieure et de la formation continue, elle le fait de la manière suivante :

4.1 Formation professionnelle initiale

Droit à la formation, pour toutes et tous, contre le chômage des jeunes. Au moins 95 % des jeunes terminant leur scolarité obligatoire doivent être amenés directement à un certificat fédéral, une maturité professionnelle, un titre scolaire ou gymnasial, cela le plus tôt possible, mais au plus tard à partir de 2015. Dans ce but aussi, ainsi que pour compléter les fonds de branche nationaux, d'autres fonds de formation professionnelle cantonaux devront être créés. Les entreprises qui versent des contributions à des fonds paritaires ne devront pas être grevées une seconde fois. Lorsque l'offre de formation des entreprises est inexistante, le développement d'écoles des métiers doit être envisagé.

Pour les jeunes socialement défavorisés, connaissant des difficultés scolaires, en plus de l'offre de l'attestation fédérale de formation professionnelle, il faut lancer une offensive de formation afin de favoriser leur développement professionnel et personnel. Principalement les jeunes qui ont rencontré de grandes difficultés en raison de leurs problèmes linguistiques ou de la sélection précoce durant leur scolarité obligatoire ne peuvent souvent pas exercer d'activités correspondant à leurs aptitudes. C'est pourquoi il s'agit de les encourager dans le sens susmentionné.

En outre, les attestations fédérales de formation professionnelle ne doivent être introduites que si cela a un sens en fonction de la profession concernée et pas simplement pour former de la main-d'œuvre à bon marché. Il faut de toute façon développer des offres pour les personnes au bénéfice de telles attestations, des offres qui leur permettent d'accéder à un certificat fédéral de capacité (CFC).

4.2 Formation professionnelle supérieure

L'encouragement de la formation professionnelle supérieure (FPS : brevet, diplôme/maîtrise, écoles supérieures, professions non réglementées au niveau fédéral, etc.) est nécessaire. Il se fera d'une part grâce à un engagement financier des cantons à travers un accord intercantonal, accompagné d'un financement supplémentaire de la Confédération et de son engagement pour

la reconnaissance de la FPS au niveau international ; d'autre part, grâce à une participation financière plus élevée des employeurs aux coûts croissants de la formation professionnelle supérieure, qui sont actuellement supportés pour l'essentiel par les salarié(e)s. Cette participation doit être assurée par les conventions collectives. Les employeurs mettent aussi à disposition des salarié(e)s des périodes de congé de formation payé plus longues.

Les personnes suivant une formation professionnelle supérieure doivent également être soutenues par des instruments orientés sur la demande.

Dans le domaine des soins et de la santé, d'importance pour la société, l'état d'urgence menace par suite d'un manque de main-d'œuvre qualifiée. L'USS soutient les syndicats et les associations professionnelles du secteur de la santé et leurs revendications de financement supplémentaire et de développement accru de la formation professionnelle supérieure.

4.3 Validation des acquis et formation de rattrapage

La reconnaissance de compétences acquises de manière informelle doit faciliter l'accès des adultes aux certifications fédérales, sans leur imposer de suivre le parcours de formation habituel. Le système national développé ces deux dernières années doit maintenant être appliqué dans tous les cantons. Dans ce cadre, les cantons doivent aussi participer aux frais de validation des acquis.

En matière de validation transfrontalière, l'USS et ses fédérations travaillent avec les syndicats de branche et leurs organisations faitières dans les pays concernés. La validation des acquis est surtout importante pour les salarié(e)s en reconversion des anciennes professions des monopoles, pour les personnes qui changent de cap professionnel et pour les migrant(e)s. L'introduction de ce système doit aller de pair avec le développement des possibilités de formation de rattrapage. La formation de rattrapage est organisée de manière modulaire et s'adapte aux besoins des adultes (méthodes d'apprentissage, horaires, etc.). Le rattrapage des compétences de base – dans le domaine de la lecture et de l'écriture d'une deuxième langue, des mathématiques de la vie courante et des compétences méthodologiques et sociales – doit être intégré dans le système. Les modules propres à la profession sont en règle générale proposés par les écoles professionnelles ; une offre spécifique destinée aux personnes difficilement accessibles et aux migrant(e)s doit être développée et déléguée à des institutions certifiées du secteur de la formation d'adultes disposant de l'expérience nécessaire en matière de formation de groupes hétérogènes et de langue étrangère. La participation des cantons aux coûts doit être assurée.

4.4 Formation continue

En ce qui concerne la nouvelle loi fédérale sur la formation continue, dont l'élaboration a commencé en 2010, l'USS place au centre de ses revendications l'accès pour chacun et chacune au bien public que représente la formation et demande :

- le droit à un bilan et/ou à un bilan de compétence tous les cinq ans ;
- le droit à cinq jours par an de congé payé de formation continue, cumulable durant trois ans ;
- de nouvelles offres pour les analphabètes fonctionnels et une campagne de sensibilisation à l'illettrisme ;
- une offensive linguistique pour les migrant(e)s.

- le droit à une formation continue durable et librement choisie durant la vie professionnelle et en cas de chômage.

La formation continue pour toutes et tous doit exister avant le passage par le chômage : *prévenir plutôt que guérir*, telle est la devise. *Un droit à un bilan de compétence tous les cinq ans pour tous les salarié(e)s doit être reconnu*. Ce droit existera durant toute la durée de l'activité professionnelle, pour les plus de 50 ans aussi. Le bilan professionnel est réalisé gratuitement auprès d'une institution qualifiée et doit montrer dans quelle mesure les qualifications détenues sont orientées vers l'avenir et quelle formation continue ou quel recyclage sont adéquats.

Le *bilan de compétence* se fait en dehors de l'entreprise, par exemple par l'orientation professionnelle et de carrière. La Confédération édicte les normes et fonctionne comme autorité de surveillance. L'article 51 de la loi sur la formation professionnelle est modifié en conséquence ou il est à nouveau formulé dans la *loi sur la formation continue*.

L'USS s'engage pour que les travailleurs et travailleuses, notamment les migrants et migrantes, puissent avoir accès, à des conditions financières avantageuses, à des cours de bilans de compétence conçus en fonction de groupes spécifiques, donnés par une institution de formation reconnue et débouchant sur des conseils de carrière ciblés.

La *Confédération* doit — au plus tard à partir de la période 2013 à 2016 mentionnée par le Message sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation — participer à hauteur de 25 % aux coûts des formations continues enseignées dans le cadre des écoles professionnelles et des écoles supérieures (nous parlons ici de leur offre en dehors de la formation professionnelle supérieure) ou d'écoles financées par l'État et/ou offrant des programmes certifiés, en particulier dans le domaine de l'intégration. Il faudra veiller à ce que la Confédération et les cantons ne prennent en compte que les offreurs de formation continue poursuivant exclusivement des objectifs de politique sociale et de formation et non pas un but lucratif. De leur côté, les cantons développent l'offre de formation continue des écoles professionnelles ; ils prennent en charge, là où les employeurs ne participent pas au financement de la formation continue, jusqu'à 25 % des frais de cours, ainsi que les coûts des bilans de compétence auprès de l'orientation professionnelle. S'agissant de l'offre privée, des subventions adaptées sont octroyées par la Confédération en cas de respect des normes de qualité.

L'article 34 de la loi sur les étrangers exige des migrants et des migrantes qu'ils disposent de « bonnes » connaissances d'une langue nationale. Si l'on veut que cet article soit appliqué, il faut que chaque migrant et migrante reçoive un bon de formation continue ainsi qu'un crédit temps de 500 heures de cours durant les heures de travail ; au moins 10 000 places supplémentaires de cours sont proposées ; des cours de langue pour la vie courante sont en outre organisés en collaboration avec les fonds de branche.

En ce qui concerne le domaine de l'illettrisme (800 000 personnes vivant en Suisse sont des « analphabètes fonctionnel(le)s », souvent même en ayant terminé une formation professionnelle et sans être issues de la migration), un programme spécial sera développé, en collaboration avec les associations actives dans ce domaine et les hautes écoles spécialisées, qui devra aussi être inscrit dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation continue.

4.5 Politique syndicale de formation dans les branches suivie par les fédérations de l'USS

Les fédérations de l'USS s'engagent à chaque fois que c'est possible dans la formation professionnelle initiale dans le cadre des réformes des *ordonnances sur la formation professionnelle*

initiale et des *commissions suisses pour le développement professionnel et de la qualité de la formation*, là où il est important et utile de le faire pour la construction syndicale. Elles participent aux projets de nouveaux développements professionnels, de formations de rattrapage, etc. ou les lancent elles-mêmes, en particulier dans le domaine du développement durable et de l'écologie ou encore dans des domaines dans lesquels un manque de main-d'œuvre qualifiée se fait particulièrement sentir (entre autres la santé, l'informatique); elles s'engagent pour la qualité de la formation professionnelle supérieure dans leurs branches et fonctionnent, selon leurs possibilités, comme organismes responsables aux examens. Les fédérations de branche poussent leurs membres à utiliser les offres de formation adéquates.

Durant les années qui viennent, la politique de formation réoccupera le centre du débat politique à l'USS. La droite politique veut, lors des élections fédérales de 2011, faire de l'école obligatoire un instrument de propagande électorale. Ses revendications sont diamétralement opposées à celles de l'USS. C'est pourquoi il faut immédiatement leur donner une réponse syndicale forte et compréhensible. En matière de politique de la formation, l'USS veut que son interprétation de la formation soit clairement dominante.

En matière de formation continue, elles s'orientent d'après les lignes directrices suivantes :

- 4.5.1 *Les employeurs mettent à disposition des salarié(e)s en formation continue le temps de formation nécessaire.* Les fonds paritaires de branche existants ou encore à créer soutiennent aussi bien l'entreprise que les salarié(e)s en formation continue, en prenant particulièrement en compte les bas revenus, les personnes travaillant à temps partiel et les salarié(e)s socialement les moins susceptibles de se former et sans formation professionnelle initiale.
- 4.5.2 Les fédérations de l'USS utilisent les ressources financières des fonds actuels et examinent dans quelle mesure elles peuvent être engagées pour la formation professionnelle initiale, la formation professionnelle supérieure et la formation continue. Elles développent de nouveaux programmes de formation continue dans les branches ; elles font valoir les besoins de formation spécifiques de chaque métier et branche afin d'affiner l'organisation de la formation continue. L'USS s'engage avec ses fédérations pour que, à l'aide de mesures spécifiques, les acquis des migrants et migrantes puissent être reconnus. Entre autres, on veillera à ce que, à cet effet, des profils de qualifications soient mis au point dans toutes les branches pour l'ensemble des professions.
- 4.5.3 Une offre spéciale de cours de formation continue professionnelle – couplée avec des cours de langue – doit être réservée aux migrant(e)s. Pour ce groupe cible, l'apprentissage d'une langue nationale doit être un des objectifs de la formation professionnelle continue ; le niveau de maîtrise de cette langue ne doit pas être un obstacle à l'entrée en formation continue. Dans ce contexte, des projets novateurs doivent être développés et des bonnes pratiques seront définies. À cette occasion, on veillera à développer particulièrement la collaboration avec des institutions de formation d'adultes qui ont accumulé des expériences avec les groupes hétérogènes et de langue étrangère.
- 4.5.4 Les fédérations de l'USS portent une attention particulière à la question du genre et donc à l'accès à la formation continue pour les personnes travaillant à temps partiel, ainsi que pour celles de 50 à 65 ans. Cette conception insiste aussi sur la participation des salarié(e)s à la définition de la formation continue.

- 4.5.5 Les fédérations de l'USS, avec Movendo, promouvront à nouveau plus à l'avenir la formation syndicale à l'intention de leurs membres, de leurs délégué(e)s syndicaux (personnes de confiance), de leurs secrétaires syndicaux et de leur personnel administratif. Ces prochaines années, il faudrait à nouveau se focaliser sur la promotion de la formation en politique syndicale et en politique générale ainsi qu'en formation culturelle. En fait également partie l'examen de nouvelles méthodes, formes et contenus qui parlent à la génération des plus jeunes. Il faudrait aussi proposer régulièrement des plateformes qui permettent un échange entre les offres de formation déjà existantes des diverses fédérations.

Texte d'orientation n° 3

Pour une prévoyance vieillesse et invalidité stable et performante

1 Situation initiale

Le système constitutionnel actuel des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité, constitué par l'AVS/AI, la prévoyance professionnelle et la prévoyance individuelle encouragée fiscalement, résulte d'un débat politique de plusieurs années. Selon la Constitution, les prestations du 1^{er} pilier (AVS et AI) doivent couvrir les besoins vitaux de manière appropriée, alors que les prestations du 2^e pilier (prévoyance professionnelle) doivent permettre le maintien du niveau de vie antérieur. Selon la conception dominante après l'instauration du système des trois piliers, l'AVS/AI et les prestations minimales de la LPP devaient conjointement assurer un revenu équivalent à 60 % du salaire, l'AVS/AI en assurant les 24 % et la prévoyance professionnelle les 36 %. En pratique, les deux premiers piliers ne permettent pas actuellement d'atteindre ces objectifs : les rentes de l'AVS/AI ne remplissent toujours pas le mandat constitutionnel de couverture des besoins vitaux⁷.

Le 2^e pilier s'est certes beaucoup développé entre temps, mais ses prestations sont très diversifiées en fonction des circonstances, de la profession, de la branche, de l'employeur, etc. Alors que les classes de salaire supérieures obtiennent la plupart du temps de très bonnes prestations, les salarié(e)s touchant des salaires inférieurs ne reçoivent majoritairement que la rente minimale de la LPP. En outre, le principe de la déduction de coordination – fixé en francs absolus dans le minimum LPP – continue d'exclure complètement de nombreux salarié(e)s de la prévoyance professionnelle ou débouche sur des mini-assurances inefficaces et inintéressantes. Les salarié(e)s à temps partiel ou qui travaillent irrégulièrement, celles et ceux qui ont plusieurs employeurs, les acteurs et actrices culturels et les autres « employé(e)s atypiques » n'arrivent même pas à bénéficier des prestations minimales et n'atteignent de ce fait pas l'objectif d'ensemble de 60 % via l'AVS et la LPP. Ces personnes ne correspondent pas au schéma du ou de la salarié(e) ayant travaillé sa vie durant à plein temps en fonction duquel sont conçues les prescriptions minimales légales⁸. L'objectif d'ensemble (AVS + LPP) de 60 % du revenu ne convient qu'aux revenus supérieurs, pour les moyens et bas revenus, il est toutefois trop faible.

Les prestations complémentaires (PC) empêchent certes la pauvreté des personnes âgées en Suisse, mais elles ne garantissent qu'un très bas niveau de revenu. Elles servent aujourd'hui surtout à (co)financer les coûts élevés des cas de soins et ne peuvent pas servir de substitut à un bon système de rentes.

Grâce à sa victoire lors de la votation du 7 mars 2010, l'USS a pu bloquer une réduction du taux de conversion minimal. Mais la prévoyance professionnelle connaît d'autres problèmes non résolus. L'un d'entre eux est l'activité des compagnies d'assurance-vie à but lucratif. Jusqu'alors, les assureurs-vie ont su, grâce à leur influence politique, se soustraire à une répartition plus loyale des gains et contourner, grâce à une ordonnance réglementaire plus que douteuse, la „quote-

⁷ En 2011, la rente mensuelle minimale de l'AVS s'élève, pour une durée de cotisation complète, à 1 160 francs ; la rente maximale est de 2 320 francs ou de 3 480 francs pour les couples.

⁸ Elles n'obtiennent de meilleures prestations que si elles sont assurées auprès d'une institution de prévoyance « enveloppante » bien développée, qui sert des prestations supérieures à ce qui est légalement prescrit dans la LPP.

part légale“ introduite par le législateur⁹. Ce sont justement les employeurs dans les secteurs à bas salaires qui adhèrent souvent aux institutions collectives des assureurs-vie. À cause de la recherche de profits des assureurs, celles-ci, ont un mauvais ratio cotisations-prestations et exigent d'importants coûts d'administration cachés. En réaction à la défaite en votation du 7 mars 2010, ceux-ci sont en train de remplacer les assurances complètes en vigueur jusqu'à maintenant par un nouveau modèle¹⁰, dans lequel tous les inconvénients reviennent à l'institution de prévoyance, alors que l'assureur-vie conserve tous les avantages. Tout cela aboutit finalement à ce que le taux de conversion minimal n'est plus garanti ou qu'il est contourné.

Les coûts administratifs et, parfois aussi, les frais de gestion de la fortune de quelques institutions de prévoyance autonomes sont également élevés. Combinées avec les modèles tarifaires des banques, les prescriptions en vigueur pour la présentation des comptes ont pour effet que les caisses de pensions ne peuvent présenter que des rendements nets, si bien qu'il est difficile ou impossible de comprendre, pour en tirer les conséquences, quels sont les coûts totaux du placement de la fortune.

La gestion des institutions collectives des assureurs-vie n'est pas vraiment paritaire. En outre, la protection des représentant(e)s du personnel dans les organes paritaires des institutions de prévoyance est insuffisante.

L'augmentation de l'espérance de vie et les rendements plus faibles du marché des capitaux sont sans exception transférés dans la prévoyance professionnelle à la charge des destinataires, sous la forme d'une réduction des prestations. Les employeurs ne sont visiblement pas prêts à financer ces adaptations par des cotisations plus élevées pour conserver le niveau antérieur des prestations. Cette détérioration est supportable pour les salarié(e)s à haut revenu, alors qu'elle est pénible pour les moyens et les bas salaires. Pour les retraité(e)s, l'absence d'adaptation des rentes de la prévoyance professionnelle au renchérissement, en raison de rendements insuffisants des placements, est insatisfaisante.

Malgré le fait que les rentes AVS – en violation flagrante de la Constitution fédérale – ne couvrent pas les besoins vitaux, le Conseil fédéral et la majorité du Parlement veulent les réduire encore. Dans la deuxième version de la 11^e révision de l'AVS, l'âge de la retraite des femmes doit être relevé à 65 ans et un mécanisme doit être créé pour permettre de suspendre l'adaptation des rentes lorsque le niveau du fonds AVS est inférieur à un certain seuil. Les surcoûts prévisibles provoqués par l'évolution démographique doivent donc être unilatéralement supportés par les rentiers et rentières, au lieu d'être compensés par une augmentation (modeste) des cotisations.

Structurellement et financièrement, l'AVS est saine. Rien ne s'oppose, quant à leur financement, à ce que ses prestations soient développées pour se rapprocher de l'objectif de prestations couvrant les besoins vitaux figurant dans la Constitution fédérale. Nous ne voulons pas uniquement mener des luttes défensives, mais aussi exiger, sur un mode offensif, que les prestations de l'AVS soient améliorées et que le mandat constitutionnel soit réalisé.

⁹ Selon la disposition légale, il s'agit de la répartition des excédents. L'astuce consiste à prétendre que l'ensemble des revenus sont des « excédents ». Ainsi, les assureurs peuvent prétendre à 10 % de l'ensemble des revenus (cotisations, versements en une fois, produits du capital, bénéfices de liquidation, etc.) au lieu de devoir transférer 90 % des excédents.

¹⁰ La Zurich le pratique depuis quelques années déjà dans sa fondation commune Vita. SwissLife en fait de même aujourd'hui sous le nom « Swiss Life Business Invest ».

2 Des objectifs plus ambitieux pour la prévoyance vieillesse, invalidité et survivants

Depuis longtemps, l'USS tente de mettre en place de meilleures solutions pour la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité. Une initiative populaire, qui cherchait entre autres à modifier le rapport entre le premier et le deuxième pilier a été rejetée en 1995 par le corps électoral¹¹. Le congrès de l'USS de 2002 a débouché sur la formation d'un groupe d'expert(e)s, chargé d'élaborer un projet qui devait améliorer le niveau des rentes de l'AVS et de l'AI et entraîner un transfert partiel du 2^e vers le 1^{er} pilier. Le rapport d'expert(e)s de février 2006¹² a présenté une analyse détaillée du modèle des trois piliers et proposé un projet concret de développement du 1^{er} pilier et de restructuration partielle. Cette dernière aurait fait passer le taux moyen de remplacement du revenu de l'AVS et des PC de 33 % à 41 % et amélioré le taux global de remplacement. L'augmentation de ce taux aurait été particulièrement sensible pour les revenus les plus bas. Le système de répartition en aurait été renforcé.

L'USS n'a d'abord pas donné suite à cette proposition de restructuration, car elle devait se concentrer sur d'autres tâches. En 2004, elle a ainsi combattu victorieusement par un référendum la 11^e révision de l'AVS. Elle a aussi déposé une initiative « pour un âge de l'AVS flexible » et mené la campagne de votation qui s'est malheureusement terminée sur un résultat négatif.

Mais la question du niveau des rentes, ou du niveau de la prévoyance, reste actuelle. L'interprétation faite jusqu'à maintenant de l'objectif constitutionnel – 60 % du revenu – n'est pas défendable. Alors que l'on peut maintenir son niveau de vie avec 60 % d'un revenu mensuel de 10 000 francs une fois à la retraite, ce n'est pas possible avec un revenu de 5 000 francs. Un objectif qui ne débouche que sur une rente de 3 000 francs mensuels pour un revenu antérieur de 5 000 francs est contraire à la Constitution puisqu'ainsi, il n'est pas possible de poursuivre sa vie normalement. Le chiffre de 60 % est en conséquence anticonstitutionnel pour les moyens et bas revenus, car on ne saurait en vivre décemment. La votation du 7 mars 2010 a montré que des rentes suffisamment élevées étaient une préoccupation importante pour les assuré(e)s et les rentiers et rentières.

L'objectif des prestations de la prévoyance vieillesse garantie par le 1^{er} et le 2^e pilier doit donc être reformulé. Nous proposons les nouveaux buts différenciés suivants (en terme de taux de remplacement du revenu provenant d'une activité lucrative) :

80 % des revenus jusqu'à 5 000 francs ;

70 % des revenus jusqu'à 7 000 francs ;

60 % des revenus plus élevés.

Ces nouveaux buts différenciés ne correspondent pas seulement à la vie réelle. Ils répondent aussi au mandat constitutionnel. Le droit à une vieillesse décente est une des grandes conquêtes de la civilisation, qui s'est concrétisée dans l'État social. Celui ou celle qui gagne un revenu de 5 000 francs a besoin de rentes de 4 000 francs pour pouvoir « maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur » et vivre une vie décente à l'âge de la retraite. L'actuelle interpréta-

¹¹ Quelques propositions de cette initiative ont cependant été traduites dans la réalité.

¹² Dossier USS N° 34 : « Endlich existenzsichernde Renten: Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle » (« Enfin des rentes couvrant les besoins vitaux : renforcer le premier pilier – 3'000 francs de rente pour toutes et tous », n'existe qu'en allemand).

tion non écrite de cet objectif de 60 % pour des revenus de cet ordre de grandeur passe à côté de la réalité.

Fondamentalement, il y a plusieurs manières d'arriver à ce taux de remplacement plus élevé : par un renforcement de l'AVS, par de meilleures prestations de la prévoyance professionnelle ou par une combinaison de ces deux assurances sociales. Pour des raisons de justice sociale et d'efficacité, nous préférons une solution issue du 1^{er} pilier. Cela permettrait aussi de développer le système actuel des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance afin de mieux valoriser, dans les rentes de vieillesse, ce travail (éducatif pour les enfants, mais aussi d'assistance pour les parents dépendants de soins), qui est majoritairement assumé par les femmes.

Revendications :

- En lieu et place d'un objectif insuffisant et unique en matière de prestations de prévoyance vieillesse, survivants et invalidité, il faut un nouvel objectif différencié de 80 % pour les revenus jusqu'à 5 000 francs, 70 % pour les revenus jusqu'à 7 000 francs et 60 % pour les revenus supérieurs.
- Ces objectifs plus élevés et différenciés en fonction du revenu doivent être atteints par un renforcement de l'AVS/AI.
- À cette occasion, le travail non rémunéré d'éducation et d'assistance doit être mieux valorisé par un développement des bonifications s'y rapportant.
- L'USS élabore un projet concret définissant comment parvenir à appliquer ces nouveaux objectifs différenciés, avec quels partenaires et dans quels délais.

3 Autres priorités

L'USS combat toutes les dégradations et réductions de prestations du 1^{er} pilier comme celles qui sont actuellement prévues dans le cadre de la 11^e révision de l'AVS. Il faut envisager la nécessité d'un référendum contre la deuxième version de cette 11^e révision.

Il n'y a toujours pas d'âge de la retraite flexible socialement acceptable dans l'AVS. L'USS s'engage pour un âge de la retraite flexible - c'est-à-dire la retraite anticipée - qui bénéficie aussi aux assuré(e)s ne disposant pas d'un 2^e pilier généreux et, surtout, qui autorise une retraite anticipée à celles et ceux qui sont obligés d'y recourir pour des raisons de santé ou de marché du travail. Les fédérations de l'USS recherchent des solutions de branche facilitant le départ à la retraite anticipée des salarié(e)s dont les tâches affectent particulièrement leur santé.

Des améliorations sont nécessaires dans le 2^e pilier, en particulier en ce qui concerne l'activité des assureurs-vie, ainsi qu'en matière de gestion paritaire et de coûts administratifs.

L'USS combat les réductions de prestations envisagées à la faveur de la 6^e révision de l'AI et s'engage pour le maintien en emploi d'invalides partiels ainsi que pour leur réinsertion dans la vie professionnelle, en tenant compte de leur invalidité causée par une maladie ou un accident.

Revendications

3.1 Concernant l'AVS

- L'USS combattra tout projet visant à relever l'âge de la retraite tant des femmes que des hommes.
- L'ancienne promesse doit enfin être réalisée : il faut un âge de la retraite flexible et socialement accessible aussi aux salarié(e)s à moyens et bas revenus.
- L'USS refuse de faire des économies sur le dos des femmes, dont la majorité ne dispose que d'un revenu modeste réalisé sous forme de rentes..
- L'adaptation des rentes ne doit en aucun cas être dégradée, voire supprimée. Afin d'assurer l'équilibre financier de l'AVS/AI, des recettes supplémentaires sont nécessaires et non pas des coupes dans des rentes déjà modestes.
- Les rentes doivent être augmentées afin de remplir enfin le mandat constitutionnel qui vise à assurer à chacune et chacun la couverture des besoins vitaux.
- Tant que les bénéficiaires de rentes à petits revenus n'atteindront pas le taux de remplacement visé, l'accès aux PC devra être amélioré et celles-ci augmentées.

3.2 Concernant la prévoyance professionnelle

- Les prescriptions qui permettent aujourd'hui aux assureurs-vie de soutirer en pleine opacité beaucoup d'argent de la prévoyance professionnelle doivent être modifiées. Il faut en particulier changer la quote-part légale. Les fonds d'excédents doivent être supprimés ; les primes de risque trop élevées doivent aussi être réduites et la transparence doit être introduite dans ce domaine.
- La parité doit être renforcée de manière générale ; cela, dans toutes les institutions de prévoyance. L'actuelle protection insuffisante contre le licenciement des représentant(e)s des travailleurs et travailleuses doit être améliorée afin que ces personnes soient aussi en mesure de mener à bien leurs tâches de manière indépendante et sans avoir à craindre pour leur emploi.
- Le nouveau réseau syndical pour le 2^e pilier créé en Suisse alémanique (« PK-Netz ») doit, avec son pendant actif en Suisse romande depuis longtemps, l'ARPIP, jouer un rôle important dans le renforcement de la position des travailleurs et travailleuses dans les caisses de pensions. Les représentant(e)s des travailleurs et travailleuses doivent être à même de mener à bien leurs tâches qui impliquent une grande responsabilité à l'égard des assuré(e)s. Outre une formation et un perfectionnement, la mise en réseau des représentant(e)s du personnel et des échanges d'expériences sont nécessaires. Impossible sinon pour les représentant(e)s du personnel d'occuper une position forte.
- Une véritable gestion paritaire doit également être appliquée dans les institutions collectives des assureurs-vie. Entre autres, des procédures électorales respectant les standards démocratiques minimaux sont nécessaires. Seules les personnes sans fonction dirigeante

dans leur entreprise peuvent être élues comme représentantes des travailleurs et travailleuses. Une partie de la représentation du personnel devrait être désignée par des organisations qui en sont représentatives.

- En matière de frais d'administration et de frais de gestion de la fortune, le rapport coûts-prestations est parfois mauvais. Une transparence complète est nécessaire. Des « points noirs », comme les courtiers en assurances, qui se servent sans vergogne ne doivent plus exister à l'avenir.
- Les prescriptions en matière de placement des caisses de pensions doivent être améliorées. La limite fixée aux placements alternatifs doit être abaissée et la limite « normale » pour les placements directs dans l'immobilier doit à nouveau être relevée.
- Les salarié(e)s qui, involontairement, se trouvent exclus de la prévoyance professionnelle obligatoire, celles et ceux qui ont plusieurs emplois et les autres salarié(e)s ont le droit de s'assurer auprès de l'institution supplétive de la LPP. À l'avenir, ils ne doivent plus être assurés pour les seules prestations minimales de la LPP, mais pouvoir aussi choisir de meilleures formules de prévoyance.
- Comme le 2^e pilier ne sera structurellement pas en mesure de garantir le pouvoir d'achat des rentes de vieillesse, l'USS présente des solutions permettant d'atteindre durablement l'objectif des prestations. Les rentes ne doivent pas perdre continuellement de leur valeur pendant la durée de leur versement.
- L'USS combat la recapitalisation complète et forcée proposée par le Conseil fédéral pour les institutions de prévoyance de droit public au bénéfice d'une garantie de l'État. Pour ces institutions, la réalisation d'un taux de couverture plus élevé ne doit pas se faire aux dépens des assuré(e)s et des bénéficiaires de rentes.

3.3 Concernant l'assurance-invalidité

- Les mesures destinées à la réinsertion ou la réintégration d'invalides partiels doivent se concrétiser dans la loi et les employeurs devront prouver les mesures qu'ils prennent.
- Il faut empêcher toute dégradation des prestations.
- Les règles à appliquer au maintien de l'emploi et à la réinsertion doivent être conçues de manière à permettre, aussi peu bureaucratiquement que possible, un passage rapide et flexible d'un degré d'invalidité plus élevé à un degré inférieur ; cela, sans désavantages financiers ainsi qu'en prenant en considération des prestations complémentaires et sociales.

Thèses « AVSplus »

Des rentes décentes pour tout le monde !

1. La prévoyance vieillesse collective et, en particulier, l'adoption de l'AVS à une écrasante majorité du peuple en 1947 comptent parmi les plus grandes conquêtes syndicales du XX^e siècle. Les objectifs inscrits dans la Constitution fédérale – couvrir les besoins vitaux grâce à l'AVS et « maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur » - sont restés de la plus grande actualité et ont conservé toute leur modernité.

2. Après la reprise du système des trois piliers dans la Constitution fédérale, l'AVS a été substantiellement améliorée pour la dernière fois à la faveur de sa 8^e révision, ses rentes étant alors plus que doublées en deux étapes. Les révisions de cette assurance réalisées à ce jour n'ont guère eu d'effets sur le niveau des rentes. La 9^e révision a apporté l'indexation automatique de ces dernières à l'évolution des prix et des salaires (dynamisation partielle avec l'indice mixte). La 10^e révision a apporté, en 1994, le splitting des rentes et les bonifications pour tâches d'assistance ; ce qui constitua un pas important en direction de l'égalité des sexes, toutefois au prix du relèvement à 64 ans de l'âge de la retraite des femmes. Depuis l'entrée en vigueur de la prévoyance professionnelle (LPP) en 1985, la priorité financière en matière de prévoyance vieillesse résidait dans le développement du 2^e pilier.

3. L'AVS est saine. Sa base financière croît avec les gains de productivité. Malgré l'augmentation du nombre de rentes AVS, sa part aux coûts économiques est restée stable depuis des décennies ; cela, aussi parce que l'obligation de cotiser n'est pas plafonnée et concerne donc les salaires les plus élevés, alors que la rente maximale ne peut être que le double de la rente minimale. Le développement futur du 1^{er} pilier pourra donc s'appuyer sur des bases solides.

4. Ces dix dernières années environ, les rentes ont été soumises à une forte pression politique. La première tentative de les dégrader en termes réels a eu lieu en 2003, avec la première mouture de la 11^e révision de l'AVS, qui remettait en question la compensation du renchérissement pour les rentes. Concernant le 2^e pilier, le Parlement fédéral décida, en 2008, d'abaisser le taux de conversion. Grâce aux succès remportés par les référendums des syndicats, ces deux révisions échouèrent nettement dans les urnes, respectivement en 2004 et 2010. Peu différente de la première, la deuxième mouture de la 11^e révision de l'AVS ne parvint même pas - en raison de la menace de référendum brandie par l'USS - à franchir le stade du Parlement (1^{er} octobre 2010).

5. Jusqu'à ce jour, l'objectif des prestations de la prévoyance vieillesse - formellement, il n'est cependant fixé ni dans la Constitution fédérale, ni dans la loi - a été défini, de manière générale, de sorte que les revenus sous forme de rentes, correspondant à 60 % du dernier revenu du travail, permettent de maintenir de manière appropriée le niveau de vie antérieur. Or, il apparaît aujourd'hui que cet objectif ainsi défini ne répond pas aux besoins réels et ne permet ainsi pas de remplir le mandat constitutionnel. Alors que 60 % d'un dernier revenu de 10 000 francs y suffisent tout à fait, ce n'est de loin pas le cas pour 60 % d'un dernier revenu de 5000 francs. C'est pourquoi cet objectif doit être redéfini à partir de ce que vivent réellement les catégories des bas et moyens revenus.

6. L'USS demande désormais que l'on donne à la prévoyance vieillesse des objectifs de prestations différenciés en fonction des axes suivants :

- un taux de remplacement de 80 % pour les revenus mensuels inférieurs à 5000 francs ;
- un taux de remplacement de 60 % pour les revenus mensuels supérieurs à 7000 francs.

7. Selon ces objectifs, qui correspondent au mandat constitutionnel visant à « maintenir de manière appropriée le niveau de vie antérieur », on constate aujourd'hui qu'en ce qui concerne les bas et moyens revenus, les rentes sont nettement insuffisantes. Le fait que la compensation du renchérissement fasse largement défaut dans le 2^e pilier aggrave ce problème parce que, par conséquent, les revenus acquis sous forme de rentes perdent constamment de leur valeur durant la vieillesse. Or, les travailleurs et travailleuses devraient normalement pouvoir vivre avec les rentes des 1^{er} et 2^e piliers sans devoir dépendre, en plus, de prestations complémentaires pour couvrir leurs besoins vitaux.

8. L'USS veut combler ce manque en matière de rentes pour les bas et moyens revenus. À cet effet, elle défend l'idée d'une « AVSplus ». Celle-ci doit compléter et aménager le modèle à succès qu'est l'AVS, de sorte que tous les travailleurs et travailleuses des catégories de revenus concernées bénéficient de rentes remplissant le mandat constitutionnel. « AVSplus » doit se développer en mettant à profit les avantages que représentent les faibles coûts de gestion de l'AVS ainsi que la grande efficacité et le principe de solidarité qui caractérisent le système par répartition de cette assurance. Grâce à ce dernier, « AVSplus » aura des effets immédiats, aussi pour l'actuelle génération AVS. « AVSplus » garantira également la compensation du renchérissement et devra donc, en tant qu'assurance des salarié(e)s, fournir un apport ciblé à une base qui a fait ses preuves - l'AVS pour toutes et tous - et à laquelle il n'est pas question de toucher. Avec le 2^e pilier, qui reste important surtout pour les revenus moyens, l'objectif constitutionnel des prestations serait ainsi atteint.

9. Le congrès de l'USS estime qu'après l'échec de la 11^e révision de l'AVS et le « non » du peuple à la baisse du taux de conversion LPP, un débat politique doit désormais être ouvert dans le but d'instaurer des rentes d'un niveau approprié. Ici, le point de départ est le mandat constitutionnel en vigueur, mais pas encore rempli. C'est pourquoi les syndicats s'opposeront énergiquement à toute nouvelle tentative de démantèlement des rentes.

Texte d'orientation n° 4

Une nouvelle politique économique pour des emplois sûrs

Des syndicats forts pour une société sûre, stable et juste

20 ans de « capitalisme extrême » – 20 années difficiles pour les travailleurs et travailleuses

Pour les travailleurs et travailleuses de Suisse, la période qui s'est écoulée depuis la fin des années 1980 a été une période perdue. Alors que la croissance économique a été de 30 %,

- le sous-emploi et le chômage ont augmenté ;
- les charges et le stress supportés sur le lieu de travail se sont accrus, ce qui a entraîné une dégradation de la santé des travailleurs et travailleuses ;
- l'écart entre les très hauts revenus et les autres s'est creusé ;
- la durée de travail, contrairement à des périodes antérieures de l'après-guerre, n'a plus guère diminué.

La hausse du chômage a insécurisé les salarié(e)s. Les entreprises en ont profité pour imposer leurs intérêts. Les charges supportées sur le lieu de travail ont augmenté. Souvent, l'espoir nourri par les travailleurs et travailleuses d'augmenter leur satisfaction au plan professionnel grâce à une plus grande liberté et plus de possibilités d'aménager leurs activités (horaires flexibles, plus de responsabilité propre, etc.) a été déçu, les choses évoluant même fréquemment en leur défaveur. L'entreprise exige d'eux qu'ils se conforment plus à ses besoins. Ils doivent être encore plus disponibles. Le risque entrepreneurial a été transféré sur leur dos, par exemple via le travail temporaire ou le travail sur appel. L'individualisation de la politique salariale a creusé les écarts entre les salaires, les cadres se réservant une part plus importante du budget destiné au personnel au lieu d'en faire profiter les autres employé(e)s. Et l'idée selon laquelle la disparition de postes de travail malsains serait un plus pour les travailleurs et travailleuses s'est fréquemment avérée illusoire. Les maladies physiques et les accidents ont été toujours plus remplacés par des affections dues au stress.

Les actionnaires et leurs hommes de main, les top managers, sont les grands profiteurs de cette évolution. Le cours des actions, le versement de dividendes aux actionnaires et les salaires des « étages supérieurs » ont plus que quadruplé ces 20 dernières années. Avec des rendements de 20 % pour ses fonds propres, le secteur financier a montré la voie à suivre. Mais ces rendements étaient artificiellement gonflés par un plus grand endettement. Les autres branches ne pouvaient pas s'endetter autant, si bien qu'elles ont cherché à obtenir ces rendements en rationalisant brutalement, c'est-à-dire en supprimant des emplois, en délocalisant et en faisant pression sur les coûts. Poussant les personnes concernées vers le chômage, l'assurance-invalidité ou l'aide sociale, elles ont accru leurs profits, alors que la communauté devait en supporter les coûts. Avec l'apparition d'investisseurs agressifs (« Private equity » ou capital non coté, « hedge fund » ou fonds alternatifs), la pression s'est accentuée. Les intérêts des actionnaires s'imposèrent sans compromis aucun, au mépris des salarié(e)s, ce qui empoisonna le climat dans les entreprises.

D'un point de vue macroéconomique, ce « capitalisme extrême » a eu pour effet de déstabiliser les économies. C'est tout sauf un hasard si l'économie mondiale est secouée à intervalles réguliers par des crises du système financier. Avec la dernière crise, nous avons atteint des profondeurs encore inconnues, car le monde n'a pu échapper à une catastrophe économique que grâce aux énormes interventions des États.

Genèse et prépondérance du « capitalisme extrême »

La prépondérance des actionnaires, des investisseurs agressifs et de leurs auxiliaires a une logique interne. Le « capitalisme extrême » commence à la fin des années 1970/au début des années 1980. Aux tout premiers rangs, on trouve les gouvernements des États-Unis (Reagan) et de l'Angleterre (Thatcher). Cette politique a pour but de renforcer l'influence du capital aux niveaux politique et des entreprises :

- les marchés des capitaux s'ouvrent au plan international ;
- l'inflation est réduite au moyen d'une politique monétaire restrictive ;
- les syndicats sont combattus, surtout aux États-Unis et en Angleterre ;
- les privatisations et ouvertures de marchés dans les services publics privatisent des recettes publiques ;
- les impôts des nanti(e)s et des entreprises sont abaissés ;
- les marchés des dérivés sont dérégulés.

En raison de l'ouverture globale des marchés des capitaux, les travailleurs et travailleuses se trouvent plus souvent face à des propriétaires d'entreprises plus anonymes. Dans le combat pour la répartition des gains de productivité, le capital menace de se retirer ou d'investir dans d'autres lieux. Le fait que la lutte contre l'inflation soit prioritaire coûte de nombreux emplois. La position des salarié(e)s lors des négociations perd de son importance du fait de la hausse du chômage et de l'affaiblissement des syndicats par les gouvernements.

Cette politique laisse nombre d'États européens sceptiques dans un premier temps. L'administration Reagan suivait une politique fiscale expansive qui avait pour effet d'atténuer les rigueurs sociales dues aux transformations qui devaient mener à un système favorable au capital. C'est pourquoi le chômage diminua aux États-Unis, mais pas en Europe, ce qui donna une impulsion supplémentaire à ce nouveau modèle. En Europe aussi, le capital se mit alors à œuvrer de manière intense à un changement de système. À partir des années 1990, dans les pays favorables au capital que sont les États-Unis et l'Angleterre, l'économie est portée par un endettement croissant. Mais ce sont plutôt les entreprises et les ménages privés qui sont concernés. Cet endettement est favorisé par l'apparition de nouveaux instruments financiers et une inflation moins fluctuante. Le paradis du capital (la « grande modération ») incite les entreprises à prendre des risques toujours plus grands. En particulier, les banques réduisent leurs fonds propres et leur liquidité. La croissance à crédit continue à tirer les économies en avant. Sa hausse offre à ce modèle un surplus de justification. Une pression s'exerce sur les pays et les gouvernements sceptiques face à cette politique favorable au capital pour qu'ils adoptent une politique semblable.

Ce renforcement du capital affaiblira la position de la plupart des travailleurs et travailleuses. Certes, les hommes de main du capital au sein des banques et les salarié(e)s au bénéfice de qualifications particulières (les spécialistes) profitent parfois d'énormes hausses de salaire, mais

le gros des salarié(e)s ne peut tirer que peu de bénéfices, voire aucun, des hausses des revenus, mais aussi de la productivité de l'ensemble de l'économie.

Le « capitalisme extrême » anglo-saxon ne parvint que **partiellement à s'implanter en Suisse**. Les syndicats furent vigilants et combatifs. Grâce à une politique conventionnelle offensive pour des salaires minimums, ils parvinrent par exemple à empêcher que les bas et moyens revenus ne perdent le contact à cause de la politique salariale appliquée. En 1992, le patron des patrons, M. Richterich, se mit à radoter, qualifiant les conventions collectives de travail (CCT) de « modèles obsolètes ». Mais, grâce aux syndicats, il n'y a jamais eu autant de travailleurs et travailleuses qu'aujourd'hui à profiter d'une CCT. L'évolution internationale a toutefois aussi laissé des traces en Suisse. La politique de lutte contre le renchérissement extrêmement restrictive appliquée dans les années 1990 et les mesures de rationalisation mises en œuvre par les entreprises firent exploser le chômage. Jusqu'à la fin des années 1980, le taux de ce dernier avait en Suisse un zéro devant la virgule. Aujourd'hui, la Confédération table sur une moyenne de 3 %. Le démantèlement de la sécurité sociale (relèvement de l'âge de la retraite des femmes, pratique plus stricte de l'AI, réduction du nombre d'indemnités journalières de chômage) accentua la pression sur les salarié(e)s, les insécurisant encore plus. La politique fiscale antisociale suivie allégea la charge des entreprises, des grands actionnaires et des hauts revenus. Les bas et moyens revenus virent par contre les leurs s'alourdir suite à des hausses de taxes et de la TVA. Si les syndicats parvinrent avec leurs alliés à empêcher un bradage et une dérégulation radicale dans les services publics, des ouvertures de marchés eurent quand même lieu, et leurs effets sur les prix et la qualité de l'approvisionnement, notamment concernant l'électricité, furent négatifs.

Une nouvelle politique économique : le principe

La crise actuelle est aussi la crise du « capitalisme extrême ». Elle montre à quel point il est nécessaire de changer de politique économique. Celle-ci devra reposer sur les principaux piliers suivants :

- une évolution économique stable avec le plein-emploi et des emplois sûrs et de qualité ;
- une répartition équitable des revenus ;
- le renforcement des syndicats afin que les salarié(e)s bénéficient d'une protection collective, mais aussi pour qu'ils puissent profiter de libertés et d'une autonomie individuelles ;
- la possibilité de concilier travail rémunéré, travail non rémunéré et loisirs ;
- des services publics stables et de qualité ;
- une économie respectueuse de l'environnement.

Revendications syndicales

La revendication d'une nouvelle politique économique se heurtera à une forte résistance de la part des représentants du « capitalisme extrême ». Si les syndicats veulent s'imposer, ils doivent engager leurs forces de manière optimale et se fixer des priorités claires. Le but du plein-emploi doit être une de leurs premières priorités. Cela signifie aussi la création d'une situation stable grâce à la politique conjoncturelle et à la régulation du système financier. Si le chômage est bas, le pouvoir de négociation des salarié(e)s augmente. Des revenus plus justes doivent aussi être l'une de ces priorités. Les syndicats auront un rôle-clé à jouer dans ce tournant. Ils doivent devenir plus forts et mettre en œuvre leurs instruments (CCT,...) de manière plus offensive.

Le plein-emploi et des conditions de travail de qualité :

- Politique conjoncturelle active : une politique conjoncturelle active est efficace. Les trains de mesures pris durant la crise le montrent. La Banque nationale, la Confédération, les cantons et les communes doivent stabiliser la conjoncture jusqu'à ce que le chômage ait nettement diminué. Aucun train de mesures restrictives d'austérité ne doit être décidé. C'est la Constitution fédérale qui le prescrit.
- Régulation et redimensionnement des marchés financiers et des capitaux : le danger que les marchés financiers représentent pour la stabilité économique doit être jugulé et il faut mettre un terme à la domination exercée par les grandes banques et au risque majeur qu'elles représentent. Il appartient à la Confédération d'édicter des prescriptions pour une hausse des fonds propres et de la liquidité. Le flux des dérivés doit être endigué. Au lieu d'abaisser les impôts payés par les banques, la Confédération doit, avec les autres places financières, restreindre la taille des marchés financiers à l'aide d'impôts sur les banques ou sur les transactions. La démocratie ne doit plus pouvoir être achetée par les représentants du grand capitalisme et du capitalisme financier.
- Offensive d'investissement : la Suisse a trop peu de logements et de structures d'accueil des enfants à prix abordables et souffre de goulots d'étranglement en matière de transports publics. La Confédération, les cantons et les communes doivent, les années à venir, combler ces lacunes. En développant les transports publics et en transférant le trafic sur le rail ou les bus, la Suisse résoudra aussi son plus gros problème d'environnement. La conversion écologique doit aussi devenir une des principales priorités de ces prochaines années.
- Des horaires plus courts et maîtrisables : pareils horaires aident les salarié(e)s à mieux concilier profession et famille, ainsi qu'à diminuer le stress sur le lieu de travail. À l'inverse, les entreprises doivent obligatoirement engager plus de personnel. Les heures supplémentaires doivent être une exception.
- Obstacles au travail précaire : les personnes dont les emplois sont précaires font souvent des allers retours entre chômage et précarité. Il faut qu'à l'aide de règlements conventionnels (et par la voie légale aussi), le travail temporaire, le travail sur appel, etc. deviennent plus chers.
- Lutte contre le chômage des jeunes : presque qu'une personne sur dix de 15 à 24 ans est au chômage. Une grande partie de ces jeunes travailleurs et travailleuses souffrira toute sa vie de cette situation. Le chômage dégrade les perspectives professionnelles durant les jeunes années. La Confédération doit prendre des mesures de lutte contre le chômage des jeunes travailleurs et travailleuses.
- Intégration des personnes défavorisées : les employeurs doivent offrir aux personnes défavorisées (handicapé(e)s, bénéficiaires de l'aide sociale, etc.) une chance de s'intégrer professionnellement. La Confédération doit édicter des prescriptions pour que les travailleurs et travailleuses ayant des problèmes de santé soient maintenus dans les entreprises. Et des taux d'emploi obligatoires prévoyant des sanctions en cas d'inobservation doivent être introduits.
- Travailleuses et travailleurs âgés : les travailleuses et travailleurs âgés sont particulièrement touchés par le chômage de longue durée. Des mesures doivent être prises concernant les personnes en fin de droit, sinon on risque non seulement d'assister à une augmentation des cas d'aide sociale, mais aussi à une baisse de la prévoyance vieillesse de ces personnes. Il faut améliorer les possibilités de se former ou de se perfectionner destinées aux travailleuses et travailleurs âgés, ainsi que la prévention de la santé. Un âge flexible de la retraite sociale-

ment aménagé doit être introduit pour que la retraite anticipée ne soit pas seulement un privilège réservé aux hauts revenus.

- **Création ciblée d'emplois dans le domaine de la protection de l'environnement.»**
- **Prise en compte des activités de soins et d'accompagnement de personnes (activités dites de « care ») en tant que tâche concernant l'ensemble de la société.**
- **Renationalisation : l'USS exige que tous les services et les régies publics privatisés ou externalisés depuis le milieu des années 80 soient renationalisés.**
- **C'est une réalité que de plus en plus de personnes se retrouvent temporairement ou durant toute leur vie sans travail pour différentes raisons. Or ces personnes ont toutes une activité qui est même souvent indispensable pour la société, comme le bénévolat dans le domaine caritatif, les tâches éducatives et ménagères ainsi que les activités artistiques. Cependant, ces activités ne génèrent aucun revenu. C'est pourquoi l'USS s'engage pour qu'une existence dans la dignité soit également garantie à toutes les personnes sans emploi.**

Des revenus équitables

- **Des salaires minimums pour tout le monde : aujourd'hui, seuls 40 % environ des salarié(e)s sont protégés par des salaires minimums. L'USS lancera une initiative populaire pour protéger les salaires à l'aide de salaires minimums. La Confédération et les cantons devront encourager les CCT prévoyant des salaires minimums. En outre, un salaire minimum légal de Fr. 22.-/heure (valeur en 2011) sera introduit.**
- **Des hausses de salaire correspondant au renchérissement et à la productivité : la politique salariale doit s'orienter selon le renchérissement et la croissance de la productivité. La priorité est donnée à des hausses générales des salaires. Les salaires minimums doivent suivre les salaires effectifs.**
- **Des salaires fixes modérés pour les cadres : les bonus des managers doivent céder la place à des salaires fixes modérés. La Confédération doit soumettre à l'impôt sur les bénéfices les parts de salaire supérieures au million. Le produit de cet impôt sera distribué aux ménages à bas et moyens revenus. La Confédération et les cantons fixeront un plafond de Fr. 500 000.- pour les entreprises publiques. L'initiative populaire « 1 :12 » réduira les écarts entre les salaires.**
- **Lutte contre la sous-enchère salariale : les mesures d'accompagnement doivent être appliquées de manière conséquente. La Confédération et les cantons doivent, en cas de sous-enchère salariale, édicter des salaires minimums. Les sanctions infligées en cas de non-application de salaires minimums prévus dans des contrats-type de travail ont besoin d'une base légale et des instruments doivent être créés pour la lutte contre les faux-indépendant(e)s et les sous-traitants.**
- **Lutte contre les discriminations salariales : les discriminations salariales à l'encontre des femmes sont illégales. Les salaires doivent être contrôlés sous cet angle dans les entreprises. Les différences en raison du sexe doivent être éliminées le plus rapidement possible. Les activités « typiquement féminines » (services, soins, secrétariat, etc.) doivent être revalorisées et mieux rémunérées.**
- **Une politique fiscale équitable: par le passé, les bas et moyens revenus ont dû payer, via la hausse des impôts indirects et d'autres taxes, les baisses d'impôts dont ont bénéficié les en-**

treprises, les gros actionnaires et les hauts revenus. Pour que la charge fiscale soit équitablement répartie, la charge des hauts revenus doit être plus lourde. L'initiative du Parti socialiste « pour des impôts équitables » permettra de réaliser cet objectif. Il faut aussi étudier la création d'un impôt sur les successions dont le produit serait directement reversé à la population.

- Réduction des primes des caisses-maladie : ces primes et la répercussion des coûts de la santé sur les ménages privés grèvent toujours plus le budget de ces derniers. L'USS s'engage pour une hausse des fonds servant à les réduire, contre la répercussion antisociale des coûts de la santé. L'imposition des hauts salaires des managers représente une source possible de financement pour ce faire.

Renforcement des syndicats

- Des CCT pour tout le monde : toutes les travailleuses et tous les travailleurs des secteurs privé ou privatisés doivent être protégés par des CCT prévoyant de bons salaires minimums et des conditions de travail de qualité. Dans les branches où les employeurs ne sont pas organisés, il faut que des contrats-types de travail soient édictés.
- Protection des représentant(e)s du personnel et des délégué(e)s syndicaux dans les entreprises : les travailleurs et travailleuses qui s'engagent pour leurs collègues dans leurs entreprises sont mal protégés en Suisse. La Confédération Suisse doit nettement améliorer leur situation au moyen d'une protection efficace contre le licenciement. En cas de licenciement abusif, le droit au réengagement doit être garanti.
- Plus de participation des salarié(e)s : les droits de participation des travailleurs et travailleuses de Suisse en cas de restructurations ou de licenciements collectifs sont plus restreints qu'à l'étranger. La Suisse doit mettre la procédure de consultation au même niveau qu'au sein de l'Union européenne (UE) et introduire l'obligation de négocier un plan social.
- Collaboration internationale : l'USS et ses fédérations collaborent de manière intense avec les syndicats européens et participent aux actions mises sur pied pour défendre les intérêts des salarié(e)s des entreprises multinationales, ainsi que contre la politique économique de l'UE et de ses États membres.

Résolutions

Pour une Politique Salariale Équitable

Les hausses de salaire de ces dernières années ont principalement été encaissées par les gros revenus et les top-managers. Les autres salarié(e)s, qui auraient eu réellement besoin de cet argent, n'ont obtenu que des maigres augmentations de leurs salaires réels, voire pas un seul franc du tout. Cela, alors que les entreprises n'auraient pas gagné un sou sans leur travail.

Pour une part essentielle, cet écart entre les salaires est imputable à une politique salariale individualisée. La différence entre les salaires les plus élevés et les autres c'est le plus creusée dans les branches où la pratique des bonus était la plus répandue. Les chefs qui auraient dû répartir les salaires s'en sont réservé les plus grandes parts.

Cela ne doit plus se reproduire. Il faut instaurer une politique salariale équitable. L'Union syndicale suisse (USS) exige :

- des hausses des salaires réels consistantes : aujourd'hui déjà, la reprise conjoncturelle remplit à nouveau les caisses des entreprises ; l'argent pour augmenter les salaires réels de manière consistante est donc là ;
- des hausses générales des salaires : l'octroi de hausses de salaire à tout le monde garantit que les bas et les moyens revenus toucheront aussi leur part ;
- des salaires minimums pour tout le monde : si les rémunérations de tous les salarié(e)s sont protégées au moyen de salaires minimums, les employeurs ne pourront plus faire pression sur les salaires aux dépens des salarié(e)s ;
- égalité des salaires entre femmes et hommes : les employeurs ne doivent plus pouvoir se soustraire à la prescription légale selon laquelle les femmes doivent recevoir le même salaire que les hommes pour un travail de valeur égale ;
- des salaires fixes : ce sont surtout les hauts et très hauts revenus qui profitent des bonus ; la part de salaire destinée aux autres salarié(e)s est en recul ; c'est pourquoi les actuels bonus du personnel doivent, dans toute la mesure du possible, être transformés en salaires fixes (p. ex. un 13e mois) ;
- des mesures efficaces contes les salaires excessifs : ces derniers sont un scandale ; dans les entreprises aux mains des pouvoirs publics (y c. les anciennes régies), les traitements versés ne doivent pas dépasser 500 000 francs ; dans les autres entreprises, la part des traitements supérieure à 1 million de francs doit au moins être imposée comme un bénéfice ; des mesures visant à limiter les salaires, ainsi que le prévoit l'initiative 1 : 12, sont encore meilleures, car non seulement les hauts salaires sont abaissés, mais les autres sont augmentés.

Mesures d'accompagnement : Imposer la protection des salaires

L'Union syndicale suisse (USS) a accepté la libre circulation des personnes à la condition que les emplois et les conditions de travail en Suisse soient protégés au moyen de mesures d'accompagnement. La lutte menée par les syndicats pour ces mesures en vaut la peine.

Chaque année, les salaires de plus de 30 000 entreprises sont contrôlés. Ce qui était inimaginable autrefois. Là où existent des salaires minimums, les employeurs qui pratiquent la sous-enchère doivent passer à la caisse. Ils doivent payer après coup les salaires dus et des amendes leur sont infligées. Il est possible d'exclure du marché des entreprises étrangères. La Confédération et les cantons peuvent désormais introduire des salaires minimums étatiques. Grâce à la pression exercée par les syndicats, cela a été le cas dans les branches de l'économie domestique, des esthéticiennes, des centres d'appel et du nettoyage industriel.

Mais la libre circulation des personnes a engendré de nouveaux problèmes. Que des employeurs ne respectent, par exemple, pas les conditions de travail en recourant à des faux indépendant(e)s et à des sous-traitants est malheureusement chose quotidienne. Dans les régions frontalières, les problèmes rencontrés sont particulièrement importants. On a promis à la population suisse que les salaires et les conditions de travail seraient garantis. Pour l'heure, cette promesse n'a pas été tenue. L'USS exige par conséquent :

- que l'on intervienne avec dureté contre les faux indépendant(e)s (exclusion du marché, amendes plus salées) et les sous-traitants (responsabilité solidaire plus stricte, cautions prévues par les CCT) et les faillites frauduleuses (poursuite personnelle des associés) ;
- que l'on crée une base légale pour les amendes infligées en cas d'infraction aux contrats-type de travail ;
- que l'on durcisse les contrôles, notamment dans les régions frontalières et mette plus de personnel à disposition pour appliquer les mesures d'accompagnement (aussi pour les CCT de force obligatoire).
- Autres mesures requises :
 - La redéfinition de la notion de « sous-enchère abusive et répétée »,
 - L'introduction de sanctions contre toute forme de non-respect des salaires d'usage,
 - La reconnaissance collective des diplômes,
 - L'obligation de procéder à une observation scientifique régulière des branches à risque de sous-enchère.

Les salaires suisses doivent être protégés au moyen de salaires minimums. Nous avons besoin

- que la force obligatoire des CCT des branches du nettoyage et de la sécurité privée s'étende aussi aux petites entreprises ;
- qu'une CCT de force obligatoire avec des salaires minimums soit conclue dans la branche du travail temporaire.

Si la CCT du travail temporaire échoue en raison de la résistance des employeurs, le Conseil fédéral devra édicter un contrat-type de travail. Il faut interdire aux agences de travail temporaire de placer des personnes au bénéfice d'autorisations de séjour de courte durée ou des frontaliers et frontalnières.

Pour une Europe sans dumping salarial Priorité aux droits sociaux face aux libertés économiques

- 1 Sous la pression de la crise, de la spéculation contre des États-membres, de la montée de la droite populiste dans maints pays, les autorités de l'Union européenne et de ses États membres sont en train de mener avec le plein soutien du patronat des attaques inouïes contre l'État social et les droits des travailleurs/euses.
- 2 Au nom des libertés économiques, la Cour de Justice européenne (CJE), avec ses arrêts dans les cas Laval, Viking, Ruffert et Luxembourg, a ouvert au cours du 1er semestre 2008 la voie à la légalisation du dumping salarial et à une remise en cause de droits fondamentaux tels que le droit de grève et l'autonomie tarifaire au sein de l'UE. Les effets de ces arrêts n'ont pas tardé à se faire sentir. Leurs retombées dans la pratique, surtout dans certains pays comme la Suède et l'Angleterre, dépassent même de loin les appréhensions initiales. Par ailleurs, au nom de mesures d'austérité draconiennes, jamais comme cette année depuis l'avènement de systèmes dictatoriaux en Europe, la protection des travailleurs/euses, de leurs droits et de leur sécurité sociale n'a subi d'aussi graves détériorations dans plusieurs États (Grèce, Espagne, Italie, Irlande, Danemark, Hongrie, Roumanie,...). D'autres péjorations graves pointent déjà à l'horizon suite aux projets de nouvelles règles de « gouvernance économique », ainsi que de nouvelles directives UE – ouvrant la porte toute grande au dumping salarial -sur le travail saisonnier et sur le transfert de travailleurs détachés intra-entreprises concernant des ressortissants de pays tiers.
- 3 La Suisse n'a pas été épargnée par les arrêts de la CJE. Invoquant plus particulièrement l'arrêt Luxembourg, l'UE a demandé et obtenu à l'automne 2008 des négociations avec la Suisse visant à remettre en cause notre système de mesures sociales d'accompagnement à la libre circulation des personnes avec l'UE (LCP). Grâce à la fermeté syndicale, il a été possible de limiter les dégâts dans les négociations qui ont eu lieu au cours du 1er semestre 2009. Mais les eaux ne se sont pas calmées pour autant. Avec une Déclaration du 7.9.2010, le Parlement UE est revenu à la charge pour dénoncer notre dispositif de protection anti-dumping salarial, qu'il qualifie de protectionniste, et pour exiger de la Suisse e. a. la levée de l'obligation d'annonce de 8 jours pour le détachement de travailleurs étrangers, la levée de l'interdiction pour des agences temporaires étrangères d'opérer en Suisse, la suppression du nouveau système de cautions et de l'obligation de payer des contributions aux fonds paritaires également pour les travailleurs en détachement. Il s'agit en l'occurrence d'éléments-clé du système de protection anti-dumping suisse, qui respecte d'ailleurs le principe de parité de traitement entre indigènes et immigrés. Il faut s'attendre à ce que l'UE demande prochainement une nouvelle fois à la Suisse l'ouverture de négociations à ce sujet.
- 4 L'USS réaffirme à l'adresse du gouvernement suisse qu'il n'est pas question d'entrer en matière sur une quelconque concession pouvant conduire à un affaiblissement de nos mesures sociales d'accompagnement à la LCP. Il reste clair que notre soutien à la libre circulation des personnes et à une politique de rapprochement à l'UE est étroitement lié au dispositif de protection anti-dumping social tel que nous le connaissons.

Les autorités de l'UE doivent par ailleurs être conscientes que toute nouvelle attaque contre nos mesures d'accompagnement à la LCP aura pour effet de discréditer l'UE aux yeux des salariés suisses et immigrés travaillant en Suisse. Une telle attaque constituera de plus de l'eau au moulin des forces populistes de droite anti-européennes dans notre pays.

Il faut que le principe non discriminatoire « À travail égal, salaire égal au même endroit (dans la même zone géographique) » soit strictement respecté aussi à l'avenir. Les syndicats suisses ne transigeront pas là-dessus.

- 5 Les attaques croissantes contre l'Europe sociale et les droits des travailleurs/euses dans l'UE évoqués exigent une réponse ferme et déterminée de tout le mouvement syndical européen. C'est pourquoi, il faut que la Confédération Européenne des Syndicats, dont l'USS est un membre actif, décide à son Congrès 2011 d'Athènes le lancement d'une campagne pluriannuelle sous le titre de travail «Pour une Europe sans dumping social – Priorité aux droits sociaux fondamentaux face aux libertés économiques ». Celle-ci doit être conçue de manière à déclencher une vaste mobilisation de la base syndicale, être ouverte à d'autres mouvements sociaux et forces politiques, qui partagent nos grandes inquiétudes quant à l'avenir de l'Europe sociale.

À cet effet, l'USS s'engage pour que la CES décide à son Congrès 2011 le principe du lancement d'une initiative citoyenne UE, selon le nouveau Traité de Lisbonne, au printemps 2012, qui doit devenir le fer de lance d'une telle campagne. Cette initiative citoyenne devra prévoir de charger les autorités de l'UE d'inscrire dans les Traités de l'UE ainsi que dans ses directives et ordonnances les deux principes suivants :

- « Priorité aux droits sociaux fondamentaux face aux libertés économiques » et
- « À travail égal, salaire égal au même endroit (même zone géographique) ».

Cette campagne peut devenir partie d'une campagne encore plus générale pour l'« Europe sociale » englobant d'autres grands défis pour le mouvement syndical européen, qu'il s'agisse de l'emploi, de la politique des salaires, en particulier des salaires minimaux, ou de la sécurité sociale.

Halte aux licenciements antisyndicaux, un scandale antidémocratique !

Dans tous les pays démocratiques, les travailleurs et les travailleuses qui exercent une fonction syndicale spécifique bénéficient d'une importante protection contre les licenciements. En Suisse, cette protection se limite à un strict minimum. Qui plus est, si un tribunal juge qu'un représentant syndical a été abusivement licencié, l'indemnité prévue peut être – tout au plus – de six mois de salaire et aucune réintégration de la personne concernée ne peut être ordonnée.

Qu'il soit possible de se « racheter » à si bon compte constitue un affront à la démocratie et une violation du droit international, à savoir : la convention n° 98 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) que la Suisse a ratifiée. C'est pourquoi l'Union syndicale suisse (USS) a déposé plainte contre la Suisse auprès de l'OIT en 2003. Ensuite, l'OIT a tancé la Suisse, mais le Conseil fédéral et l'Administration fédérale, invoquant le blocage des employeurs sur cette question, n'ont pas voulu agir.

Lors de la dernière crise, les licenciements antisyndicaux ont fortement augmenté. Plusieurs entreprises – et parmi elles, certaines qui aiment à se présenter au public comme étant des modèles (Tamedia, Manor) – ont procédé à des licenciements abusifs de représentant(e)s syndicaux. Ce faisant, elles se sont débarrassées de leur critique et opposition en leur sein pour pouvoir réaliser sans heurts des restructurations contre la volonté du personnel. Ce style « marche ou crève », ce recours impératif à la muselière est absolument contraire à toute notion de partenariat social et de société démocratique. Le personnel et le syndicat y sont pris en tenailles. Les syndicats de l'USS ont dénoncé à la faveur d'une campagne publique ce scandale qui se répand dramatiquement. Ce qui a enfin amené entretemps le Conseil fédéral à reconnaître qu'il y avait lieu d'agir. Dans son projet de renforcement de la protection contre le licenciement de personnes qui signalent des faits répréhensibles dans leur entreprise, il entend désormais aussi protéger les représentant(e)s syndicaux.

Le congrès de l'USS réaffirme que

- 6 les licenciements antisyndicaux et la répression antisyndicale sont un affront à l'État de droit et indignes d'une démocratie ;
- 7 le mouvement syndical continuera à dénoncer publiquement les licenciements antisyndicaux, car les entreprises qui appliquent des méthodes autoritaires doivent savoir qu'il leur en coûtera cher. Les syndicats continueront à mener campagne contre les licenciements antisyndicaux, pour renforcer les droits syndicaux dans les entreprises et pour que les employeurs qui en entravent l'exercice soient lourdement sanctionnés ;
- 8 si les négociations et efforts déployés en faveur d'une meilleure protection des représentant(e)s syndicaux contre les licenciements devaient échouer, l'USS renouvellera sa plainte auprès de l'OIT ; elle étudiera aussi le recours à des initiatives au niveau parlementaire et politique. Dans toutes les négociations de CCT, la question de la protection des représentants du personnel et délégués syndicaux sera prioritaire ;
- 9 les propositions faites par le Conseil fédéral pour améliorer la protection contre les licenciements de représentant(e)s syndicaux et des élu(e) des travailleurs doivent aussi permettre la réintégration des personnes abusivement licenciées, En effet, la réintégration des victimes de licenciement antisyndical constitue :

- a) la meilleure mesure de dissuasion à l'égard des employeurs qui bafouent la démocratie et méprisent le partenariat social. Les attaques contre la démocratie ne « s'expiant » pas uniquement en versant de l'argent ;
- b) la meilleure réparation des torts subits par les victimes de licenciement antisyndical ;
- c) un renforcement de la compétence des démocrates à défendre la démocratie et à combattre la tyrannie.

Pour des services publics de qualité Halte aux libéralisations et aux privatisations !

- L'Union syndicale suisse (USS), tirant les leçons des expériences négatives faites à l'étranger, oppose un NON clair et net à des nouvelles libéralisations et privatisations d'infrastructures de réseau et, de manière générale, de services publics. Ceux-ci sont là pour les citoyens et les citoyennes. L'influence démocratique qu'ils peuvent exercer ici doit être maintenue.
- L'USS salue donc la décision clairement négative prise par le Conseil national contre la libéralisation totale de la Poste. Le Conseil des États serait bien avisé d'en faire autant. Pour l'USS, il n'est pas question de privatiser la Poste et PostFinance. La participation majoritaire de la Confédération n'est pas négociable. Nous rejetons toute privatisation de bénéfices publics. Ainsi, l'USS s'opposera énergiquement à toute nouvelle tentative de privatiser Swisscom.
- La victoire remportée en 2002 par le référendum des syndicats contre la libéralisation du marché de l'électricité (loi sur le marché de l'électricité) a montré que le peuple veut un approvisionnement public sûr et à des prix stables. La libéralisation partielle de ce marché, qui a suivi – uniquement pour les grands consommateurs –, a également entraîné une explosion catastrophique des prix. De ce fait, la prochaine révision de la loi ne devra pas prévoir de nouvelle libéralisation. Et une swissgrid en mains privées n'entre pas en ligne de compte.
- L'offre de transports ferroviaires en Suisse est une « succes story » exemplaire au plan mondial. Elle repose sur des bases politiques et démocratiques solides et combine des investissements publics financés avec prudence et des prestations d'entreprises et de réseaux publics ou parapublics. Le rail et les transports sont un système intégré. L'USS refuse énergiquement qu'on les sépare juridiquement et en tant qu'entreprises, afin de favoriser la réalisation de bénéfices privés. Il est plus important de progresser courageusement vers des transports de qualité dans tout le pays que de procéder à des libéralisations qui finissent en flops. L'USS demande instamment à la Confédération de mettre à disposition les moyens nécessaires aux investissements et à l'entretien de ces infrastructures.
- Sans État performant, impossible d'imaginer une économie et une société qui fonctionnent. En l'absence d'infrastructures de réseau de qualité et d'institutions qualitativement irréprochables - chargées de la formation, de la santé ainsi que sociales - économie et société se trouveraient en mauvaise posture. Les infrastructures publiques sont le nerf vital de l'économie. Sans elles, et en particulier également sans les personnes qui y travaillent, rien ne va plus. Celles-ci s'identifient en principe bien plus que la moyenne à leurs services publics. Des salaires d'un bon niveau servent aussi à en garantir la qualité. Ils sont une importante raison de l'image positive dont la Suisse jouit comme exemple en matière d'infrastructures.

Stop à la libéralisation du marché de l'électricité !

La loi fédérale sur l'approvisionnement en électricité (LApEI) est entrée en vigueur par étapes en 2008 et 2009. Depuis bientôt deux ans, les gros clients peuvent choisir librement leurs fournisseurs, la commission de l'électricité (ElCom) est l'autorité fédérale indépendante de régulation dans le domaine de l'électricité et Swissgrid a été fondée en tant que société nationale pour l'exploitation du réseau en Suisse. Parallèlement, la rétribution à prix coûtant du courant injecté (RPC) a été introduite pour les énergies renouvelables. En 2014 dans une deuxième étape, il est prévu d'ouvrir le marché aux ménages.

Or, les expériences faites avec la libéralisation du marché de l'électricité sont négatives. L'ouverture du marché électrique s'est avéré être un fiasco. Personne ne peut se satisfaire des expériences actuelles: ni la clientèle, ni l'environnement ne profitent de cette libéralisation.

- La première conséquence immédiate de la première étape de libéralisation du marché était, comme on pouvait s'y attendre, des augmentations tarifaires – en partie massives! D'autres hausses et discussions entre régulateur et branche pointent à l'horizon.
- L'encouragement des énergies renouvelables dans le cadre de l'ouverture du marché n'a lieu que de manière restreinte. L'énergie solaire en particulier ne profite que marginalement de la RPC.
- La libéralisation du marché et, par conséquent son économisation, a entraîné une détérioration technique dangereuse de la branche de l'électricité. En effet, la création de services de vente et de marketing coïncide avec une profonde "saignée" dans le domaine technique. Or, la branche de l'électricité a le devoir de garantir l'approvisionnement en courant et ne doit pas devenir l'apanage des spéculateurs financiers.

La production, le transport et la distribution du courant font partie du service public. L'ancien système, à savoir les monopoles régionaux de droit public, les clients captifs et les prix de revient se basant sur les coûts s'est avéré être un système nettement plus performant et approprié au domaine de l'électricité; car le courant n'est pas un produit adapté au marché. En effet, une régulation aussi sophistiquée soit elle n'est pas en mesure de compenser les désavantages de l'ouverture du marché par rapport au régime actuel. Pour tous les protagonistes, cela ne représente que des désavantages.

Dans trois ans, le marché doit aussi être libéralisé pour les ménages. Dans le même intervalle, la LApEI aura subi une révision partielle. Le ssp demande au Conseil fédéral et au Parlement de ne plus faire fausse route et qu'ils quittent la voie de la libéralisation et ce, pour ne pas s'engouffrer de plus en plus dans une impasse. Il n'est pas possible de créer et de réviser des lois en fonction d'attentes et de prétentions, comme cela a été pratiqué par le passé. Ce qui est absolument nécessaire maintenant, c'est une analyse claire des faits de laquelle on peut tirer les bonnes conclusions.

Régulation de la place financière, pour empêcher de nouvelles crises

Ce n'est que grâce à d'énormes trains de mesures de sauvetage que les États sont parvenus à empêcher que la crise financière n'entraîne l'ensemble de l'économie dans la récession du siècle. Pour une grande part, la crise est la conséquence d'une régulation des marchés financiers favorables aux banques. En l'absence d'une meilleure régulation de ces dernières, des assurances et du « système bancaire fantôme » (fonds spéculatifs, etc.), la crise risque de se répéter.

Les régulations proposées aujourd'hui ne s'attaquent pas aux causes de la crise. Les fonds propres que les grandes banques devront détenir à l'avenir n'auraient, par exemple, pas suffi pour compenser les pertes dues à la crise financière.

Pour que la crise ne se reproduise pas, l'Union syndicale suisse (USS) exige par conséquent des régulations clairement plus strictes.

- Le Conseil fédéral et le Parlement fédéral doivent prescrire plus de réserves (fonds propres) aux banques. Le volume de ces réserves doit être de 10 pour cent du bilan total.
- Le Parlement fédéral doit interdire les transactions bancaires aux assurances, comme c'était le cas en Suisse avant 2006.
- La surveillance des marchés financiers doit devenir plus indépendante et plus stricte.
- Le flux de dérivés et autres « combinaisons » financières spéculatives (hedge funds entre autres) doit être endigué au plan national, mais surtout international.
- La Suisse n'a pas le droit de tirer profit du dumping fiscal au détriment d'autres pays.
- La politique ne doit plus être dominée par la finance et les grandes banques :
 - Pas de financement de partis et de campagnes politiques ; transparence concernant les dépendances et les lobbysmes
 - Autorisation d'une banque postale entièrement aux mains de la Poste et de la Confédération ; renforcement des banques cantonales
 - En Suisse, pas une seule banque ne doit avoir un bilan total supérieur à une fois le PIB de la Suisse.

Franc fort

Pas de spéculation sur le dos des salarié(e)s

Ces dernières semaines, la spéculation sur les monnaies, a fait exploser la valeur du franc. Cette force du franc menace dans leur existence des entreprises d'exportation saines. Des salaires et des emplois sont en jeu. À ce jour, les politiques suisses ont dédramatisé ce danger. Il faut laisser jouer les forces du marché, dit aussi le Conseil fédéral. En clair, cela signifie que la main-d'œuvre doit une nouvelle fois pâtir de spéculations nocives.

L'Union syndicale suisse (USS) demande instamment à la Banque nationale suisse et au Parlement fédéral de lutter contre la force du franc. Que les politiques soient en mesure d'influencer avec succès le cours des changes, l'exemple des États-Unis le montre bien. Il leur a suffi d'annoncer un assouplissement de la politique monétaire pour que le dollar se dévalue fortement.

- La Banque nationale ne doit pas relever les taux d'intérêt, sinon elle attirera de l'argent étranger.
- La Banque nationale doit lutter contre la force du franc en assouplissant sa politique monétaire. Pour ce faire, elle pourra s'inspirer de l'exemple américain.
- La Banque nationale doit intervenir sur le marché des devises, dans toute la mesure du possible en coopérant avec des banques centrales étrangères et de préférence en se donnant un objectif clair comme en 1978. À l'époque, elle était parvenue à faire passer le Deutsche Mark au-dessus de 80 centimes. Dans les pays qui se sont donné un objectif en termes de taux de change, comme le Danemark, de telles interventions sont courantes. Et cela fonctionne. Les pertes qu'elles entraîneront disparaîtront à long terme parce que le franc est actuellement surévalué.
- Le Conseil fédéral et la Banque nationale doivent envisager des mesures pour limiter la spéculation. Dans les années 1970, ils ont fortement restreint les opérations sur les marchés des devises. Deux exemples à cela : les banques et leurs filiales à l'étranger n'avaient pas le droit de spéculer contre le franc et les ressortissant(e)s étrangers fortunés se sont vu imposer un taux d'intérêt négatif. Les autorités purent aussi étendre alors le droit de timbre au commerce des devises (taxe Tobin).
- Pour protéger les salaires dans la branche exportatrice, il faut introduire des salaires minimums. En priorité dans les conventions collectives de travail. Les salaires versés dans une monnaie étrangère ne sont pas admissibles.

Pour un état social fort

Ces derniers mois, l'Union syndicale suisse (USS) est parvenue à mettre en échec les projets de démantèlement social très grossiers élaborés au Palais fédéral. En mars, le vol des rentes via une baisse du taux de conversion LPP échouait grâce au référendum syndical soutenu par 73 % des citoyennes et citoyens et, en octobre, la 11^e révision de l'AVS était enterrée au niveau du Parlement déjà. Quant au démantèlement des prestations de la loi sur l'assurance-accident (LAA), le Conseil national n'est même pas entré en matière. Dans tous ces cas, la force référendaire des syndicats a été déterminante.

Le Conseil fédéral doit en tirer les conséquences et renoncer à sa politique de démantèlement social.

- Concernant l'AVS, le triste jeu qui n'en finit plus depuis des années entre plus ou moins de démantèlement conduit à une impasse. Il faut augmenter les rentes et non les baisser. L'objectif constitutionnel décidé par le peuple (« maintenir son niveau de vie antérieur ») ne doit plus rester lettre morte.
- Concernant la LAA, la devise « Moins de prestations pour plus de cotisations » est à reléguer au placard. Les courbettes faites aux assurances privées doivent cesser. Il s'agit de stopper une fois pour toute la privatisation rampante de l'assurance-accidents. Pour renforcer la solidarité et l'efficacité dans cette dernière, il faut enfin créer la base légale permettant d'étendre les champs d'activité de la SUVA.
- L'AI ne doit pas régler l'assainissement de ses finances – négligé par les autorités – sur le dos des actuels et futurs rentiers et rentières. Un nouveau système réduisant perfidement les rentes est inacceptable.

La Berne fédérale doit tirer une fois pour toutes les leçons de ses échecs dans les urnes. Ces échecs parlent un langage clair : les 67,9 % des citoyennes et citoyens qui ont rejeté la 11^e révision de l'AVS en 2004, grâce au référendum, de l'USS ne valent pas moins que les 73 % qui ont giflé les voleurs de rentes au printemps dernier. Le Conseil fédéral ne doit plus se laisser mener aveuglément à la laisse sur la voie du démantèlement par les idéologues néolibéraux et les organisations de l'économie. La victoire remportée en votation par les tenants d'un démantèlement de l'assurance-chômage – une victoire achetée au moyen d'une propagande qui a coûté des millions et ne fut obtenue que de justesse - n'est pas une référence.

Il faut en finir avec toujours plus de démantèlement social. Ce dont nous avons besoin, c'est d'un développement social : en plus d'une hausse des rentes, l'USS demande des indemnités journalières obligatoires en cas de maladie. Lorsque le renforcement de l'État social marquait de son empreinte la conjoncture, l'ensemble de l'économie se portait mieux qu'avec l'actuelle austérité hystérique.

14 juin 2011 : **FEMMES EN MOUVEMENT. L'ÉGALITÉ ABSOLUMENT**

Nous allons prochainement entrer en 2011. Pour les femmes des syndicats et les combattantes de l'égalité des sexes, cette année revêt une importance toute particulière. En effet :

- il y aura 40 ans que, après une longue bataille, le suffrage féminin aura été introduit ;
- il y aura 30 ans que le Souverain aura voté, un 14 juin, en faveur de l'article constitutionnel sur l'égalité ;
- il y aura 20 ans qu'aura eu lieu la Grève des femmes dont le rayonnement se fait encore sentir aujourd'hui ;
- il y aura 15 ans que la loi sur l'égalité entre femmes et hommes sera entrée en vigueur, ce qui n'aurait guère été imaginable sans la Grève des femmes.

L'an 2011 exige donc de nous, les syndicats, que nous dressions un bilan en matière d'égalité entre femmes et hommes.

Le 14 juin 2011 devra donner un signal clair

Malgré l'article constitutionnel et la loi sur l'égalité, nous nous trouvons encore, en ce début de XXI^e siècle, à cent lieues de l'égalité. On constate même certains reculs à ce chapitre. Ainsi, selon l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2008, la différence de salaire entre femmes et hommes s'est, pour la première fois depuis dix ans, à nouveau accrue. Le partage nécessaire, entre les femmes et les hommes, du travail rémunéré et des tâches non rémunérées de prise en charge ne s'améliore que lentement. Ce sont toujours et encore les femmes qui assument de loin la plus grande part du travail non rémunéré de prise en charge et familial, ce qui, sous l'angle du droit des assurances sociales et de la prévoyance vieillesse, n'est pas suffisamment reconnu. Et ce sont aussi principalement des femmes qui, en travaillant à temps partiel, adaptent leur activité professionnelle à leurs tâches de prise en charge et familiales. Or, travailler à temps partiel, cela signifie souvent des salaires moins bons, bénéficier d'une sécurité sociale moindre, avoir moins de possibilités de perfectionner sa formation et bénéficier moins souvent d'horaires de travail prévisibles. Trop de femmes travaillent dans des segments à bas salaires et connaissent des conditions de travail précaires - dont le nombre va même en augmentant -, ce qui suppose fréquemment une disponibilité absolue à l'égard de l'entreprise et, la plupart du temps, aucun revenu contractuellement garanti. De plus, il manque toujours et encore des dizaines de milliers de places d'accueil pour les enfants. Au lieu d'en créer qui soient financièrement abordables et d'investir dans ce domaine, les pouvoirs publics rabaissent violemment les crédits prévus à cet effet. Ce bilan le montre aussi clairement : pas question de réviser l'AVS aux dépens des femmes !

14 juin 2011 : **FEMMES EN MOUVEMENT. L'ÉGALITÉ ABSOLUMENT !**

En matière d'égalité des sexes, nous avons déjà connu certains succès. Mais, pour en arriver à l'égalité effective, il reste encore beaucoup à faire. Pour faire avancer les revendications égalitaires et les concrétiser, une nouvelle impulsion s'impose !

D'où notre slogan pour le 14 juin 2011 : **FEMMES EN MOUVEMENT. L'ÉGALITÉ ABSOLUMENT !** Notre but : l'égalité pour toutes !

Nos revendications :

- L'égalité des salaires et des salaires minimums, maintenant !
- Des places d'accueil pour tous les enfants !
- Un meilleur partage du travail rémunéré et du travail non rémunéré !
- Pas de révision de l'AVS aux dépens des femmes !
- etc.

Nous appelons les femmes à organiser, le 14 juin 2011, des actions variées sur leur lieu de travail, à la maison, dans leur quartier et sur la place publique. Les hommes sont invités à participer. Le 14 juin, nous ferons avancer l'égalité entre femmes et hommes.

www.14juin2011.ch

Initiative populaire pour des impôts équitables **Plus de justice et d'argent pour vivre !**

Les cadeaux fiscaux que les gouvernements cantonaux ont faits aux riches et aux gros salaires ont entraîné une baisse gigantesque des recettes fiscales. Et ce sont les salarié(e)s moyens qui ont dû les payer à travers des hausses de taxes et autres émoluments. Ces cadeaux ont aussi tellement fait augmenter les loyers et le prix du sol que, dans certaines régions, il est pratiquement devenu impossible pour les salarié(e)s moyens de trouver un logement à un prix abordable.

L'initiative pour des impôts équitables représente une énorme opportunité pour mettre fin à ce copinage des politiques avec les riches, aux dépens de la population dont les revenus sont ordinaires. La suppression, dans le canton de Zurich, de l'impôt forfaitaire pour les riches étrangers et le rejet de l'impôt à taux unique dans le canton de Thurgovie ont montré que la population n'est plus disposée à soutenir pareille politique.

L'Union syndicale suisse (USS) soutient l'initiative pour des impôts équitables. Si le OUI s'impose le 28 novembre prochain, non seulement il y aura plus de justice fiscale, mais le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses se renforcera aussi. Pour les salarié(e)s moyens, un OUI à cette initiative sera également un OUI à des loyers plus abordables et à des baisses d'impôts ainsi que d'autres taxes.

L'USS rejette sans compromis l'initiative sur le renvoi des étrangers criminels et son contre-projet

Un crime est un crime. Et les crimes doivent être punis.

Si l'on considère les justiciables comme égaux, on ne peut pas appliquer pour le même crime un droit différent et ce, parce qu'un individu est de nationalité différente. Développer un droit parallèle basé sur la nationalité est inadmissible.

Il n'y a donc pas à hésiter face à une initiative qui vise précisément à appliquer un droit différencié sur la base de la nationalité. Toute sanction ne peut être définie qu'indépendamment de la nationalité. Elle ne peut dépendre que de l'importance de l'infraction ou du crime. L'USS rejette ainsi énergiquement l'initiative de l'UDC qui vise à extraditer des criminels sur la base de leur nationalité. Cette initiative n'est d'ailleurs pas compatible avec certaines garanties fondamentales de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) et du Pacte des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques (Pacte ONU II) et aurait dû conséquemment être invalidée !

Quant au contre-projet, les dispositions sur l'intégration habilement ajoutées ne sont là que pour faire passer une pilule au goût toujours aussi amer. En effet, si le contre-projet élimine d'un côté certains motifs de renvoi énumérés dans l'initiative, il en rallonge la liste de l'autre. En bref, même en supposant qu'il respecte le droit international, le contre-projet s'inscrit dans la droite ligne de l'initiative : il discrimine en fonction de la nationalité. Or, encore une fois, toute sanction doit être rapportée à l'importance de l'infraction ou du crime, et non à la nationalité. Pour l'USS, ce principe ne doit faire l'objet d'aucun compromis.

L'initiative de l'UDC est une énième tentative d'amalgame entre nationalité et criminalité. Il est aujourd'hui définitivement temps d'en finir avec une agressivité et une stigmatisation qui n'ont que trop duré. Les étrangers ne sont pas à l'origine de tous les maux de la Suisse et ne sont pas les « pilliers » de l'État social. Une telle association d'idées est encore une fois illustrée par le fait que la perception abusive de prestations sociales soit une raison de renvoi, tant dans l'initiative que dans le contre-projet.

La Suisse est traditionnellement considérée comme un pays solidaire et humanitaire. Le racisme croissant et la discrimination à l'encontre des minorités dégradent la tradition humanitaire de la Suisse. Ceux et celles qui veulent que ces valeurs soient encore représentées à l'avenir, doivent prendre clairement position et rejeter les deux propositions le 28 novembre prochain.

L'USS se prononce donc pour un NON clair tant à l'initiative qu'à son contre-projet.

Mais que cache donc la campagne européenne contre les « Roms » ?

On assiste à une campagne sans précédent contre « les Roms ». Des campagnes contre une population particulière ne sont jamais politiquement neutres, elles ont un but, donner une idée préconçue de ce que sont les gens d'une population visée, ainsi dénigrer, voire criminaliser ce qu'est ce peuple. Elles visent aussi à cacher autre chose, à désigner un bouc émissaire pour tout ce qui ne va réellement pas, comme aujourd'hui la crise dite économique, qui est une crise du système capitaliste. En stigmatisant le groupe ethnique des « Roms », c'est cette crise qu'on cherche à faire oublier.

Pour y parvenir, les démagogues de tout poil recourent volontiers à l'effet multiplicateur offert par les médias. Comme ces derniers sont soumis à de fortes exigences d'économies qui entraînent des réductions de leur personnel, ils renoncent de plus en plus à satisfaire à leurs propres exigences de qualité de l'information. Ils relaient par conséquent sans aucun recul de pseudo connaissances scientifiques (statistiques criminelles et de délinquance routière, par exemple), qui se mettent à foisonner dans la presse et les médias électroniques. La conférence des migrations déplore vivement que lors de leurs points de presse sur les délits, les services de police cantonaux mettent la nationalité des suspects au cœur de leurs informations. La conférence des migrations appelle les journalistes et les rédacteurs et rédactrices à cesser de propager de telles données, sources de grande confusion.

Certes, parmi « les Roms » il y a aussi des gens qui commettent des larcins, comme dans chaque population. Mais on ne peut pas dire que ce sont les « Roms » qui ont provoqué la crise et ses effets ravageurs sur un nombre de plus en plus élevé de travailleurs et travailleuses précarisé-e-s, privés d'emploi en Europe ; ce ne sont pas les « Roms » qui attaquent les systèmes sociaux ; ce ne sont pas eux qui durcissent les rapports de travail, qui les rendent insupportables jusqu'à provoquer nombre de dépressions, voire de suicides ; ce ne sont pas les « Roms » qui polluent la planète. Tout cela, c'est le capitalisme en tant que système qui le produit.

Désigner certains petits larcins pour en cacher d'autres mille fois plus gros et mille fois plus destructeurs est une tactique vieille comme Hérode. D'autres peuples en ont été victimes. Mais cette tactique vise avant tout à diviser; aujourd'hui les « Roms » sont en première ligne, demain ce sera les immigrés ; d'abord ceux du Sud, puis tous les immigrés, et enfin tous ceux désignés comme marginaux seront pris comme cibles. Pendant ce temps, les vrais coupables continueront de se présenter comme des bienfaiteurs de l'humanité !

Ainsi les mesures légales et les tracasseries administratives actuellement préconisées contre les « Roms » sont des tests contre le principe de la libre circulation des personnes au sein de l'Union européenne. Si elles passent sans susciter de réaction, elles viseront plus tard tous ceux et celles qui « voyagent » à la recherche d'un emploi que le capitalisme sera de moins en moins capable d'offrir. Lutter contre les campagnes discriminatoires et le durcissement sécuritaire qu'on peut partout constater à l'encontre des « Roms », c'est se battre pour un monde ouvert. Cette lutte est une des conditions pour être un jour capable d'affronter le capitalisme et ses crises destructrices.

La conférence des migrations de *comedia* dénonce les campagnes visant aujourd'hui les « Roms ». La Suisse ne reste pas inactive sur ce plan, il suffit de lire les statistiques de reconduites à la frontière publiées ces dernières années par la Confédération. Cela vaut tout particulièrement pour les « Roms » du Kosovo, qui trouvent, à leur retour « au pays », une situation de désolation due au manque d'infrastructures. Alors que leur taux de chômage s'élève à 98%, ils sont totalement livrés à eux-mêmes. Un renvoi forcé ne résout aucun problème, parce que dans les

conditions actuelles, il ne pourra, dans la majeure partie des cas, les conduire qu'à une nouvelle expulsion ou à une nouvelle émigration.

La conférence des migrations demande fermement à l'Union syndicale suisse de continuer à lutter pour la libre circulation des personnes et de meilleures conditions de travail, pour des systèmes de sécurité sociale dignes de ce nom et couvrant tout le monde. La conférence des migrations appelle l'Union syndicale suisse à s'engager pour que soient levées toutes les mesures empêchant les « Roms » de pratiquer en toute liberté leur philosophie de la vie et leur culture.

Un agenda pour un tournant politique

Discours de clôture de Paul Rechsteiner, **président de l'USS**

Nous entrons dans la phase finale d'un congrès intense et intéressant qui ouvre des perspectives d'avenir. Un congrès qui pose des jalons et écrit un nouvel agenda syndical pour les dix à quinze prochaines années. C'est un agenda ambitieux, exigeant, mais d'une urgente nécessité pour la politique salariale, un agenda pour une nouvelle politique en matière de rentes vieillesse qui tourne le dos à l'actuelle idée fixe dominante du démantèlement social pour aller vers une adaptation des rentes aux besoins sociaux. Il s'agit d'un agenda que nous tous et toutes - les organes, les fédérations et tous ceux qui soutiennent aussi les buts poursuivis par les syndicats - sommes tenus de respecter. C'est aussi un agenda pour l'ensemble de la société, pour une nouvelle orientation de la politique des revenus axée sur les salaires et les rentes. Et c'est également un agenda qui, au-delà de cette attitude défensive qui nous a conduits à de grandes victoires, nous refait passer à l'offensive. Des salaires décents, meilleurs et des rentes également meilleures pour les travailleurs et les travailleuses, les personnes à petits ou moyens revenus. Telle est la modernisation sociale dont la Suisse a besoin.

Les textes adoptés par ce congrès, en particulier celui, fondamental, qui demande une nouvelle politique économique, montre que nous nous mouvons dans un cadre plus large et sur le long terme. Après la Deuxième Guerre mondiale, après les ravages commis à l'époque des nazis, la droite avait, elle aussi, vu, à l'étranger comme en Suisse, que le seul horizon social, économique et politique positif consistait à offrir à tout le monde, et surtout aux personnes à petits ou moyens revenus, des possibilités d'améliorer pas à pas leur situation, des possibilités qui leur ouvrent, et pas seulement aux privilégiés, des perspectives d'avenir. Les conditions pour ce faire étaient la mise en place et le développement d'un État social, une politique salariale équitable dont tous et toutes profitent, et une politique fiscale basée sur la progressivité, pour empêcher aux hauts revenus et aux grandes fortunes de « s'échapper » de la société et pour les contraindre à assumer leur part des tâches communes.

Ces principes politiques, établis en fonction des chances à garantir à tout le monde, le néolibéralisme les a dénaturés. Ce dernier ne consiste pas uniquement en attaques dirigées contre l'État social et en ces dérégulations qui ont rendu possible les abus commis par le secteur financier et une économie orientée sur les rendements extrêmes de spéculations. Le néolibéralisme était et est en premier lieu un programme de lutte, un programme de lutte des classes pour les intérêts des hauts et très hauts revenus ainsi que des grandes et très grandes fortunes. Selon lui, ces principes ne devraient pas s'appliquer à ces très hauts revenus et à ces très grandes fortunes, alors qu'ils valent pour tous les autres. Bref, un programme d'inégalités sociales et d'injustices.

Un exemple de cette logique - elle contredit les règles de base de la démocratie - sont les privilèges fiscaux des riches. Est-ce normal, en démocratie, que Monsieur Ospel ou Monsieur Grübel ne paient plus qu'une fraction de leurs impôts parce qu'ils ont déménagé à Wollerau, alors qu'ils continuent à profiter de tous les avantages offerts par les centres urbains ? L'initiative pour des impôts équitables du Parti socialiste fait obstacle à ce système néoféodal de privilèges. Nous l'avons soutenue dès le départ. Luttons pour qu'elle ne gagne pas uniquement dans les sondages, mais aussi dans les urnes ! Ce serait une bénédiction pour la Suisse.

La même logique néoféodale qui justifie ces privilèges s'applique aux crimes du capital. Lorsque l'UBS organise une vaste machination destinée à tromper le fisc américain - au vu et au su, ainsi qu'avec le consentement de ses cadres supérieurs -, des conseillers fédéraux en poste, d'anciens

conseillers fédéraux et des autorités de surveillance interviennent immédiatement pour la blanchir et la sauver. Et pour les responsables, rien, absolument rien ne s'est passé : ils ont pu conserver les milliers de millions de bonus qu'ils avaient escroqués. Lorsqu'ils sont pris dans les filets de la loi, les millionnaires et les milliardaires peuvent acheter leur liberté si les mailles commencent à se resserrer. Les coupables ordinaires sont, quant à eux, menacés de sanctions plus dures et, s'ils ont le malheur de ne pas avoir de passeport à croix blanche, d'être expulsés de Suisse.

Notre droit du travail, conçu pour les périodes de beau temps et dont les fondements datent encore de la haute conjoncture, parle le même langage, soit : peu de droits et peu de règles. Quand une entreprise est fermée ou réduit son personnel, le patron reçoit, lui, un parachute doré, qu'il ait été ou non à la hauteur de sa tâche. Pour le personnel, il ne reste, dans le meilleur des cas, qu'un plan social qui n'est actuellement même pas garanti.

Ces énormes inégalités sociales se reflètent en matière de santé et de formation. Comme le confirme maintenant aussi l'Observatoire suisse de la santé, l'état de santé de la population dépend fortement de son bien-être. Le travail mal rémunéré et précaire, et à plus forte raison le chômage, comptent parmi les plus grands risques pour la santé. Plus le niveau social est élevé, meilleure est la santé. Et pour la formation également, on se dirige dramatiquement vers plus d'inégalités. À nouveau, les chances de se former dépendent pour une part importante de l'origine sociale. Non seulement d'un point de vue économique (la Suisse occupe l'antépénultième rang mondial s'agissant de l'inégalité de fortune), mais d'un point de vue social aussi, nous nous retrouverons, si cela continue à évoluer de la sorte, sur la voie d'une nouvelle société de classes.

Contre cette nouvelle société de classes, contre cette inégalité devant la loi, un tournant politique s'impose, une nouvelle politique économique et sociale. Il n'est pas normal que les trois pour cent les plus riches possèdent autant que les 97 pour cent restants. Ou que les 300 personnes les plus riches possèdent, avec 460 milliards de francs, autant que le produit intérieur brut total du pays. Et que la politique, par exemple la politique fiscale ou la politique sociale, s'oriente en fonction des intérêts de ces gens, renforçant encore plus les inégalités.

Il y a des recettes simples et efficaces pour combattre ces inégalités croissantes et rétablir une situation démocratique. De bons salaires minimaux et des conventions collectives de travail de qualité en font partie, tout comme des rentes décentes, des impôts progressifs, tout comme un État social performant et des services publics dignes de ce nom. (Comme le disait l'écrivain argentin Tomas Eloy Martinez, aujourd'hui décédé, dans le bilan de sa vie : qu'est-ce qu'un pays développé ? Un pays avec un bon système de santé, avec la scolarité obligatoire pour tout le monde, mais gratuite et laïque, un pays où les trains sont fiables, un pays avec des assurances sociales qui couvrent les principaux risques.) C'est de ces principes simples qu'il s'agit ici, pas seulement pour l'Argentine, mais aussi pour nous. Or, ces principes sont déterminants pour l'avenir de notre société. L'État social n'est pas le contraire de la liberté ; pour la majorité des gens, il est la base de la liberté.

Que ce passage à une évolution sociale soit possible dépend de manière déterminante des syndicats. C'est pourquoi ce congrès, c'est pourquoi ces jalons sont si importants. L'évolution néolibérale n'est pas tombée du ciel. Au début, il y avait des idées et, ensuite, sont venus les projets politiques, le discrédit jeté sur l'État social. Si bien qu'aujourd'hui, certains ne peuvent même pas s'imaginer qu'une hausse des rentes soit juste, nécessaire et finançable. Cette censure de la pensée, nous devons y mettre fin. Nous devons ouvrir de nouveaux espaces à l'imagination, pour qu'une évolution sociale redevienne possible.

Les succès sont peut-être plus proches que beaucoup ne le pensent. Concernant les conditions de travail et les salaires, la syndicalisation est, à elle seule, une différence décisive. Ce n'est pas différent aujourd'hui de ce qui était le cas lorsque les syndicats ont été créés. Et quant à l'État social, la collaboration avec les partis qui nous sont proches, les socialistes, les Verts est cruciale. Que nous ne nous laissions pas diviser sur le terrain, que ceux qui veulent affaiblir l'État sociale ne parviennent pas à nous diviser sur ces questions, est une condition si nous voulons réussir.

Des syndicats forts et le respect des droits syndicaux constituent ainsi une condition préalable à une évolution démocratique de la société, à l'amélioration des chances des jeunes et des moins jeunes, une condition pour empêcher l'aggravation tendancielle des inégalités sociales.

Et, dans un sens plus large, nous combattons aussi pour plus de démocratie. Cela représente toujours et encore un problème pour la démocratie suisse que presque un million de personnes, qui font partie de la population active en tant qu'immigré(e)s ou enfants d'immigré(e)s, restent privées des droits démocratiques. Les syndicats rassemblent les travailleurs et travailleuses en leur sein, quelle que soit leur provenance. Ils agissent selon le principe de la solidarité entre la population laborieuse. Nous combattons de ce fait les discriminations dans le monde du travail et au-delà. Nous nous engageons donc pour les principes démocratiques de l'intégration, contre l'exclusion et la haine à l'encontre des minorités. La société suisse est très en avance sur la politique. Pensons au football, à notre équipe nationale où l'on trouve des Derdiyok, des Shaqiri, des Fernandes, ou à la lauréate du Prix suisse du livre : Melinda Nadj Abonji, mais avant tout aux syndicats tels qu'ils se composent réellement, c'est-à-dire comme des laboratoires de la Suisse laborieuse. Que les forces politiques qui favorisent les inégalités sociales à travers toute l'Europe – pensons à Sarkozy, à l'UDC – soient celles-là même qui sèment la haine à l'encontre des minorités, répond à une logique interne. Ou qui attisent la confrontation entre les générations, avec pour but le démantèlement social ; au détriment des jeunes comme des moins jeunes. Nous nous engageons contre cette logique de l'exclusion, du clivage, de la haine. La démocratie suppose l'intégration, les mêmes règles pour tout le monde. Pas des règles de première classe pour les uns et de seconde classe pour les autres. Cette logique du clivage, l'initiative pour le renvoi des criminels étrangers l'a défend, mais aussi le contreprojet.

Et si nous voulons atteindre quelque chose à long terme, quelque chose de durable, nous ne pouvons pas nous limiter au seul cadre national, mais devons porter nos regards plus loin, sur la situation internationale. Même si la Suisse n'est pas membre de l'Union européenne, nous sommes, en tant qu'Union syndicale suisse, membre de la Confédération européenne des syndicats, la CES, comme nous sommes membres de la Confédération internationale des syndicats au plan mondial. En Suisse, nous avons, lorsque furent débattus les accords bilatéraux, réussi à imposer, le principe des mesures d'accompagnement pour la défense des salaires et des conditions de travail. Ces mesures – des contrôles des salaires aux commissions tripartites et aux salaires minimums - reposent sur l'application en Suisse des conditions de travail suisses et le refus de la sous-enchère salariale.

La Cour européenne de justice, la CEJ, a, il y a deux ans, dénaturé tous les anciens principes de la protection des travailleurs et travailleuses et posé, dans plusieurs arrêts, la primauté des dites libertés du marché intérieur, des libertés du capital, sur les droits sociaux fondamentaux ; ce qui a eu pour conséquence que le droit de mener une action collective s'en est trouvé restreint et que les syndicats et les États ne sont plus autorisés à défendre les conditions de travail en vigueur, c'est-à-dire à lutter contre la sous-enchère salariale, que sous certaines conditions. Comme les organes de la CES, mis à part quelques protestations diplomatiques, ne dévelop-

paient pas de politique offensive contre cette incroyable arrogance néolibérale de la CEJ, nous avons, il y a deux années déjà, exigé que soit lancée une campagne vigoureuse contre cette politique de pression sur les salaires à travers des tribunaux ; cela, selon le principe d'un même salaire pour un même travail au même lieu. Avec les confédérations syndicales d'autres pays, nous battons aussi pour atteindre ce but lors du congrès que la CES tiendra au printemps prochain à Athènes. Une nouvelle politique des salaires est précisément nécessaire au sein de l'Union européenne, comme en Suisse. Et si nous parvenons à nous imposer au plan de l'Union, il nous sera plus facile de repousser les attaques contre les salaires dans notre pays. Une politique de la sous-enchère salariale ne doit pas pouvoir réunir une majorité, ni chez nous ni ailleurs, tant elle est un affront aux principes et intérêts publics et sociaux les plus élémentaires, mais aussi, tout simplement, un affront aux lois de la raison.

La lutte pour les droits des travailleurs et travailleuses s'inscrit dans le même contexte. La liberté syndicale, à savoir : le droit de former des syndicats et de s'engager d'un point de vue syndical, fait partie du noyau dur des droits des travailleurs et travailleuses, qui doivent être respectés sur toute la planète. En réalité, la situation mondiale est mauvaise à cet égard (ainsi que Monina Wong nous l'a exposé de manière impressionnante à travers l'exemple chinois). Mais en Suisse aussi, on rencontre d'énormes problèmes au quotidien. Il est pénible de voir l'association des éditeurs de Suisse alémanique, présidée par M. Lebrument, refuser tout simplement de conclure, avec les associations de journalistes, une convention collective de travail qui a pourtant fonctionné des décennies durant, alors que, dans d'autres branches, la convention collective de travail connaît à proprement parler une nouvelle vie. Ou lorsque la Migros refuse toujours les principaux syndicats à la table de négociation, uniquement parce qu'ils se sont permis de défendre leurs membres de manière autonome et en faisant preuve d'indépendance à l'égard de l'employeur. Comme le demande tout naturellement le droit fondamental que représente la liberté syndicale inscrite dans la Constitution.

Le plus gros problème légal actuel est l'absence de protection contre le licenciement. Le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a, suite à la plainte de l'USS, clairement constaté que le droit suisse n'était pas suffisant et que, par exemple, le licenciement d'un(e) représentant(e) du personnel membre de la commission d'entreprise devait aussi pouvoir être annulé en cas de recours. Ce n'est pas le cas aujourd'hui, même si le Conseil fédéral a quand même mis en consultation, après notre campagne, un message prévoyant une amélioration des indemnités à verser en cas de licenciement abusif.

Nous maintenons que les droits fondamentaux ne servent pas uniquement à décorer la Constitution fédérale. Leur valeur apparaît dans la pratique, lorsqu'il en est fait usage. À ce point de vue, la Suisse a grandement besoin de se rattraper.

Quelques remarques encore pour terminer. Le paysage syndical est toujours en pleine révolution. Unia, le nouveau grand syndicat, s'est rapidement consolidé. Concernant les fédérations de taille moyenne, la fusion entre le Syndicat de la Communication et comedia est imminente. La politique visant à associer de nouvelles organisations à l'USS continue à faire des progrès. L'Association du personnel de la Confédération (APC) et kapers sont devenus membres à part entière de l'USS. Nous nous réjouissons d'avoir vu le SIT passer du statut d'observateur à celui de membre associé. Et de nouvelles perspectives s'ouvrent dans le secteur de la santé, avec le statut d'observateur de l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ASI).

Cela n'empêche pas que de grandes tâches et de grands défis nous attendent encore dans ce processus de construction syndicale. La force des syndicats ne repose pas simplement sur la

force de la politique syndicale. Elle dépend de manière déterminante de l'ancrage des syndicats dans les branches, les entreprises et leurs établissements. Ici, la nouvelle construction syndicale aura à nouveau besoin que d'importants jalons soient posés. Autant des grands progrès ont été réalisés dans de nombreux domaines grâce à la professionnalisation des appareils, autant il importe aujourd'hui de se remettre à renforcer, dans les branches et les entreprises, la nouvelle construction syndicale à l'aide de réseaux de délégué(e)s syndicaux, de personnes de confiance. On peut déléguer beaucoup de choses, mais la conscience syndicale, qui porte notre mouvement, elle, on ne le peut pas.

Ces dernières années, le mouvement syndical a fait la preuve de son étonnante capacité de mobilisation, en organisant des manifestations, des référendums, des actions. Cela montre le nombre de personnes à qui nous nous adressons et pouvons nous adresser. C'est sur cela que nous devons construire.

Pendant ce congrès, nous avons traité de nombreux problèmes. Attaquons-nous-y ensemble, solidairement, avec élan, et confiants de la force que recèle le principe syndical de la solidarité.

Au congrès, ce discours n'a pas été tenu par manque de temps.

- Die Reihe SGB-*Dossier*. Bisher erschienen: Titres déjà publiés dans la série *Dossier de l'USS* :
- 43 Alte Fragen in neuer Schärfe? Verortungsversuche am Jubiläumskongress des SGB vom 5.11.2005, Oktober 2006/ *Dossier des discours du Congrès du 125^e anniversaire de l'USS, octobre 2006*
 - 44 Argumentarium Osteuropa, Oktober 2006 / *Argumentaire : Loi fédérale sur la coopération avec l'Europe de l'Est, octobre 2006*
 - 45 JA zur sozialen Einheitskrankenkasse am 11. März 2007
 - 46 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2006/2007 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2007 / *Négociations conventionnelles et salariales 2006/2007, mars 2007*
 - 47 Für eine neue Gesundheitsversorgung in der Schweiz 2007, April 2007 / *Proposition de réforme pour un nouveau système de santé en suisse, avril 2007*
 - 48 Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007– *avec compte-rendu en français (résumé et conclusion), avril 2007*
 - 49 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
 - 50 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007
 - 51 Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007 / *Les syndicats en Suisse, de 1990 à 2006 : stratégies, fusions et évolution de leurs effectifs, janvier 2008*
 - 52 SGB-Kongress 9.11. – 11.11.2006: Positionspapiere und Resolutionen, November 2007 / *Congrès USS 9.11. – 11.11.2006: Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007*
 - 53 Die AHV ist sicher – SGB-Finanzierungsszenario für die AHV, Dezember 2007 / *L'AVS reste solide : scénario de l'USS sur le financement de l'AVS, décembre 2007*
 - 54 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2007/2008 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, März 2008 *Négociations conventionnelles et salariales 2007/2008, mars 2008*
 - 55 Argumentarium gegen die SVP-Initiative für „demokratische Einbürgerungen“, April 2008. *Argumentaire contre l'initiative populaire de l'UDC « pour des naturalisations démocratiques », avril 2008.*
 - 56 Mindestlöhne in der Schweiz: Entwicklungen seit 1998 und Handlungsbedarf heute, April 2008, *avec résumé en français.*
 - 57 Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz und daraus resultierende Probleme im Bereich der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der Weiterbildung, August 2008, *avec résumé en français.*
 - 58 Weiter mit Bildung – Berufsbildung fördern. Recht auf Standortbestimmung und lebenslange Bildung für alle, September 2008. *Une formation, ça se continue – Encourager la formation professionnelle. Droit au bilan professionnel et à l'apprentissage tout au long de la vie, septembre 2008.*
 - 59 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2007, August 2008; *Évolution des effectifs syndicaux en 2007, août 2008.*
 - 60 Wirtschaftspolitik in der Schweiz: 60 Beiträge zu Lohn, Beschäftigung und Sozialstaat, Juli 2008
 - 61 Die Liberalisierungspolitik in der Schweiz – gedrosseltes Tempo, Eine Zwischenbilanz aus Gewerkschaftssicht. Oktober 2008
 - 62 Welche Konjunkturprogramme wirken? – Ein Kriterienraster und eine Evaluation der Investitionsprogramme von 1993 und 1997 / *Quels programmes conjoncturels sont efficaces? – Grille de critères et évaluation des programmes d'investissement de 1993 et 1997*
 - 63 Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer/innen. November 2008 / *Conditions de travail favorisant la santé des travailleurs âgés. Novembre 2008.*
 - 64 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2008/2009 – Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften, April 2009 *Négociations conventionnelles et salariales 2008/2009, avril 2009*
 - 65 Mit Konjunkturstabilisierung längerfristige Wachstumschancen sichern – Eine Auswertung der neueren empirischer Forschungsliteratur und ein Plädoyer für ein Umdenken in der Schweizer Wirtschaftspolitik, Juni 2009
 - 66 Wie die Diskriminierung der MigrantInnen in der Arbeitswelt beseitigen? Das Programm des SGB, Juli 2009, *avec résumé en français.*
 - 67 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2008, September 2009; *Évolution des effectifs syndicaux en 2008, septembre 2009.*
 - 68 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2009 / 2010; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Mai 2010. *Négociations conventionnelles et salariales 2009/2010 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2010.*
 - 69 Mitgliederentwicklung 2009, September 2010, *Évolution des effectifs des syndicats en 2009, septembre 2010*
 - 70 11. SGB-Frauenkongress vom 20. und 21. November 2010. Vereinbarkeit jetzt! Erwerbsarbeit – Familienarbeit: Schluss mit dem Zeitdilemma! August 2010. *11^e Congrès des femmes de l'USS des 20 et 21 novembre 2009. Emploi et famille : un casse-tête au quotidien ! Août 2010*
 - 71 Auswirkungen einer Frankenaufwertung auf die Schweizer Wirtschaft. September 2010
 - 72 Massnahmen zur Stärkung der Kaufkraft – Auswirkungen auf die Schweizer Konjunktur. Oktober 2010
 - 73 SGB-Kongress vom 5. – 6. November 2010: Kongresspapiere und Resolutionen, Dezember 2010 / *Congrès de l'USS du 5 au 6 novembre 2010. Textes d'orientation et résolutions, décembre 2010*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (frais de port inclus).

Bestelltalon: einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02
oder per e-mail: info@sgb.ch
*Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Maria-Rosa d'Alessandris, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02
ou par e-mail : info@sgb.ch*

Ich bestelle folgendes *Dossier*: Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex.
Je commande les Dossiers suivants: Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex.
Nr. / N° Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / *Nom, Prénom*:
Strasse / *Rue*:
Ort / *Localité*: