

**DOSSIER N° 52**

---

**Congrès USS 9.11 – 11.11.2006 :**

**Textes d'orientation et résolutions**





## Sommaire

Introduction	p. 5
TEXTES D'ORIENTATION	p. 7
Texte d'orientation 1 : Un emploi et de bonnes conditions de travail pour tout le monde !	p. 7
Texte d'orientation 2 : Droit à la sécurité sociale pour tous et toutes	p. 19
Texte d'orientation 3 : Service publics : nous voulons renforcer et façonner le nerf vital de l'économie nationale	p. 35
RÉSOLUTIONS	p. 49
Déclaration sur le droit de grève	p. 49
Défense de la norme pénale contre le racisme	p. 51
Halte à la discrimination des migrant(e)s dans le monde du travail !	p. 52
Intégration plutôt qu'exclusion - Pénurie de places d'apprentissage / Chômage des jeunes / Évolution de la formation professionnelle / Engagement des fédérations.	p. 54
Oui à la loi sur les allocations familiales : un progrès social pour les travailleuses et travailleurs qui ont des enfants	p. 58
Non à Ymago – Non au démantèlement de la Poste !	p. 60
5 <sup>e</sup> révision de l'AI	p. 61
Protestation de l'USS contre la criminalisation de l'activité syndicale	p. 62
Les 10 ans de la loi sur l'égalité : d'autres améliorations sont encore nécessaires	p. 63
Oui à une caisse maladie unique et sociale	p. 65
L'USS dit Oui à la loi sur la coopération avec l'Europe de l'Est	p. 67
Non à la réduction des prestations de la caisse fédérale de pensions PUBLICA !	p. 68
Travail décent – vie décente	p. 69
« Augmentez les salaires – Cap sur l'égalité ! » - La campagne se poursuit !	p. 70
Pour une protection contre les licenciements antisyndicaux digne de ce nom	p. 71
Halte au démantèlement dans les transports publics !	p. 72



## Introduction

Si l'on voulait résumer à l'extrême, on pourrait dire que le congrès de l'USS des 9, 10 et 11 novembre 2006 a fixé, pour les quatre années à venir, les priorités suivantes :

plein emploi – salaires équitables – meilleures conditions de travail – égalité des chances – sécurité sociale pour tout le monde – des services publics forts.

Mais quant à la façon dont ces différents aspects programmatiques peuvent être reliés entre eux sous l'angle argumentatif, à savoir : comment – contrairement à ce que pourraient faire croire de trop hâtives suppositions - ils se complètent mutuellement, ne se contredisent pas et de quelles autres revendications ils se nourrissent, seuls le sauront celles et ceux qui se plongeront dans les trois textes d'orientation adoptés par les congressistes. Dans ces textes, les derniers points ont été mis sur les « i » d'un programme syndical doté d'une légitimité démocratique.

On trouvera également ci-après l'ensemble des résolutions adoptées lors de ce congrès. Elles relèvent du même engagement que les textes d'orientation, mais n'abordent en règle générale qu'un seul thème à la fois et parfois, leur impact se limite à un problème d'actualité.



## TEXTES D'ORIENTATION

### Texte d'orientation 1

#### **Un emploi et de bonnes conditions de travail pour tout le monde !**

Les 15 dernières années ont été une période difficile pour les salarié(e)s. Le chômage a été très élevé, les salaires ont stagné et le pouvoir d'achat des ménages n'a pratiquement pas augmenté. Conjointement, la pression sur les conditions de travail a fortement augmenté et la mauvaise situation du marché du travail y a beaucoup contribué.

Malgré un léger recul du nombre des sans-emploi déclarés au cours de cette année, le chômage reste toujours à un niveau élevé en Suisse. Aux nombreux demandeurs et demandeuses d'emploi enregistrés s'ajoutent des dizaines de milliers de personnes qui ont été exclues de l'assurance-chômage durant les longues périodes de stagnation apparues depuis 1991 et qui, depuis lors, luttent tant bien que mal contre la précarité. En outre, il faut inclure dans ce tableau un nombre élevé de personnes qui sont occupées à temps partiel mais voudraient travailler davantage.

La pénurie d'emplois n'est imputable ni à l'évolution technologique ni à l'internationalisation de l'économie. Certes, l'introduction de nouvelles technologies et de formes d'organisation inédites permet une augmentation de la productivité du travail. Mais si les revenus et les salaires croissent en même temps que la productivité du travail, la demande de nouvelles marchandises et de nouveaux services augmente aussi, générant de nouveaux emplois. L'amélioration de la productivité du travail ne provoque du chômage que si la politique économique ne se préoccupe pas de développer en même temps la demande.

De même, le chômage et le sous-emploi ne sont pas non plus la conséquence de la diffusion rapide des nouvelles technologies de l'information et de la communication ou de l'internationalisation de l'économie. Bien sûr, des emplois ont été perdus pour ces raisons dans de nombreuses branches. Mais dans le même temps, de nouveaux emplois sont créés dans les technologies de l'information et de la communication. Et les pays émergents à forte croissance deviennent d'importants importateurs de produits suisses. Durant toute la dernière période de stagnation, l'économie suisse a réussi à exporter plus de marchandises et de services dans ces pays qu'elle n'en a importés.

Les causes de ces longues périodes de chômage élevé résident dans la politique économique. Dans plusieurs pays d'Europe continentale, celle-ci a renoncé depuis trois décennies déjà à l'objectif du plein emploi et a abandonné la régulation « keynésienne » par la demande. Tant la longue période de stagnation des années 90 en Suisse que l'évolution conjoncturelle très insatisfaisante de ces cinq

dernières années dans la zone euro sont imputables à une politique monétaire trop restrictive et à une politique d'austérité qui aggravent les tendances récessives au lieu de stimuler la conjoncture. Cette politique a débouché sur des périodes de stagnation plus longues que par le passé et à une croissance trop faible durant les périodes de reprise pour permettre le retour au plein emploi. Au surplus, perdant leur droit à l'assurance-chômage à cause des longues périodes de stagnation, nombre de personnes sont refoulées vers l'aide sociale ou l'invalidité. Pour elles, il devient alors très difficile de retourner dans la vie active.

Souvent, les problèmes ont pris une tournure encore plus grave du fait que les entreprises et les associations patronales n'ont juré que par une politique radicale de confiance aveugle dans les forces du marché et exigé la maximisation rapide des profits sans tenir compte des dégâts sociaux induits. Les stratégies à long terme n'ont fréquemment pas même été prises en considération, alors que l'évolution du marché aurait permis la survie à longue échéance des productions. Et la possibilité d'établir un réseau d'avenir entre les entreprises, la recherche et la politique économique n'a pas été mise à l'étude, parce toute intervention de l'État passe pour nocive selon les tenants de cette idéologie.

La longue période de stagnation économique et de chômage de masse persistant a généré d'énormes coûts sociaux et économiques. De nombreuses entreprises ont détérioré les conditions d'embauche et reporté sur leur personnel le risque entrepreneurial. La précarisation des rapports de travail se poursuit à travers le travail sur appel, les contrats à durée déterminée, le travail temporaire, l'externalisation dans des activités rémunérées prétendument indépendantes ou le travail par projet. Par crainte du chômage, ce sont surtout les travailleuses et travailleurs immigrés, les femmes et les jeunes qui doivent se satisfaire de ces rapports de travail précaires. L'insécurité est devenue encore plus forte dans certaines branches, suite à l'introduction de la libre circulation des personnes. En particulier dans la construction et dans le second œuvre, les entreprises recourent désormais plus souvent à des entreprises de travail temporaire ou n'engagent du personnel que sur la base de contrats à durée déterminée.

Il faut enrayer et annuler cette mise à l'écart de salarié(e)s qui se trouvent relégués dans des conditions de travail précaires et instables. Elle signifie en effet que beaucoup risquent d'être exclus durablement de la partie stable du monde du travail. Ces personnes perdront ainsi la possibilité d'accéder à une bonne prévoyance vieillesse, à la formation continue et à l'ascension sociale mesurée en termes de salaire et de carrière, ce qui compromettra leurs chances sur le marché du travail. Cette mise à l'écart signifie aussi que l'assurance-chômage et l'aide sociale devront prendre en charge des coûts toujours plus élevés, parce que les personnes travaillant dans des conditions précaires sont régulièrement contraintes d'interrompre leur activité professionnelle et fortement touchées par le chômage.

Le taux d'occupation des salarié(e)s de plus de 55 ans s'est dramatiquement effondré, en particulier chez les hommes, par suite de leur éviction croissante du marché du travail. Les entreprises ne valorisent pas assez les qualifications et l'expérience des employé(e)s plus âgés. À partir d'un certain âge, de nombreuses firmes n'investissent presque plus dans la formation continue pour les salarié(e)s âgés. Les travaux pénibles ou les gestes et postures répétitives débouchent souvent, avec

l'âge, sur des problèmes de santé, voire au pire sur l'invalidité. En même temps, ce sont ces mêmes salarié(e)s qui ne peuvent se permettre une retraite anticipée, car leur salaire est trop bas et leur caisse de pensions ne leur offre pas de prestations suffisantes. Prendre une retraite anticipée dans de bonnes conditions financières reste aujourd'hui largement le privilège des personnes bien rémunérées, qui ne sont que peu atteintes dans leur santé, mais bénéficient de bonnes prestations de leur institution de prévoyance professionnelle. Les retraites anticipées imposées, suite à des de restructurations, sont souvent synonymes de faibles rentes.

Les assurances sociales aussi ont été mises à l'épreuve par la stagnation et le chômage. Elles ont dû garantir, jusqu'à un certain point, la situation d'innombrables personnes, devenant ainsi un important facteur de stabilité économique qui a permis, durant la récession, d'éviter un effondrement encore plus marqué. Revers de la médaille : des besoins financiers accrus pour les régimes de sécurité sociale. L'assurance-chômage et l'AI en particulier auront besoin de hausses de cotisations et de plusieurs années pour éponger leurs dettes et constituer à nouveau des réserves suffisantes.

La Banque nationale et la Confédération ont mené ces dernières années une politique conjoncturelle nettement meilleure que celle des années 90. C'est pourquoi il est aujourd'hui plus probable que par le passé que la Suisse reviendra sur plusieurs années à une croissance économique durant laquelle les entreprises créeront à nouveau des emplois, ce qui favorisera la lutte contre le chômage. Il faut mettre à profit une telle reprise pour donner aussi aux groupes de la population qui ont été défavorisés ces années passées la chance de revenir dans le monde du travail. Mais cette reprise doit aussi être mise à profit pour améliorer les conditions de travail et, surtout, créer des emplois plus stables avec des horaires de travail maîtrisables.

La politique économique et celle des entreprises doivent de nouveau être mises au service des êtres humains. Leur objectif prioritaire doit être le retour au plein emploi, en ce sens que toutes les personnes capables de travailler doivent avoir accès à une activité professionnelle et à un salaire assurant des moyens d'existence convenables, avec des conditions de travail prévisibles et tenant compte le mieux possible de la protection de la santé. Les patrons doivent aussi être soumis à cet objectif. Parallèlement, il faut réduire les inégalités sur le marché de l'emploi : tout le monde doit profiter du progrès économique sous la forme de hausses des salaires réels. Enfin, la protection des travailleuses et travailleurs doit être améliorée pour lutter contre la précarisation des rapports de travail.

## **I. Utiliser la reprise pour atteindre le plein emploi**

La reprise économique en cours doit être mise à profit pour résorber le chômage et permettre à toutes les personnes en âge d'exercer une activité lucrative qui le souhaitent de retrouver une activité professionnelle. Tous les instruments de la politique économique doivent être mis au service d'une politique du plein emploi. Cette panoplie comprend un dispositif de régulation macroéconomique tendant à favoriser une croissance suffisante de la demande globale et de l'emploi, dans le but de fournir un emploi à toutes les personnes en âge de travailler. Elle englobe aussi une politique de formation assurant à tous les jeunes les aptitudes nécessaires pour pouvoir suivre l'évolution d'un monde du travail soumis aux mutations technologiques et aux changements dans l'organisation du

travail. Elle suppose enfin une politique du marché du travail qui se charge d'aider les sans-emploi, mais aussi les exclu(e)s et les allocataires de l'aide sociale, ainsi que les invalides partiels, à retrouver un emploi.

## **Revendications :**

### **Politique économique**

- Pour corriger les erreurs commises ces 15 dernières années sur le marché de l'emploi, la Suisse a besoin d'une période de très forte croissance de l'emploi, afin que les employeurs soient de nouveau disposés à contribuer à l'intégration des personnes les plus faibles. La Banque nationale doit donc veiller, par sa politique des taux d'intérêt, à ne pas freiner la croissance avant que des symptômes évidents de pénurie ne se manifestent sur le marché du travail. C'est justement parce que la libre circulation des personnes a ouvert à la concurrence internationale certaines branches, comme la construction et les arts et métiers, que le franc ne doit pas trop fortement s'apprécier face à l'euro.
- La croissance visée par l'USS doit être liée à un pilotage de l'ensemble de l'économie suivant les principes de la durabilité et de la justice sociale. Ce pilotage s'effectuera par les moyens suivants: taxes d'incitation, promotion des labels de qualité, subventions directes et programmes d'encouragement, aménagement approprié de l'administration, des services publics et des marchés publics. L'USS revendique en particulier l'introduction rapide d'une taxe sur le CO<sub>2</sub> d'un montant permettant d'obtenir l'effet incitatif visé. Elle soutient le « Programme pour la protection du climat » de « l'Alliance pour une politique climatique responsable ». Elle s'engage pour le respect des droits sociaux et des standards écologiques au niveau mondial et particulièrement là où, à l'étranger, les entreprises suisses ont une participation.
- La Confédération, les cantons et les communes doivent développer suffisamment les infrastructures pour éviter les goulots d'étranglement, même après une période de croissance prolongée. Durant le redémarrage conjoncturel, la population va connaître une forte croissance, ce qui conduira, dans les grandes agglomérations en particulier, à des problèmes de transports. C'est pourquoi il faut rapidement résoudre les impasses en matière d'infrastructures des transports publics dans les grandes agglomérations. Il faut aussi prendre en compte cette augmentation rapide de la population dans les dépenses éducatives.
- L'amélioration conjoncturelle doit être mise à profit pour réduire les déficits des finances publiques et pour constituer, quand les comptes bouclent sur des résultats positifs, de nouvelles réserves pour de futures phases de difficultés économiques. Il n'existe donc pas de marge de manœuvre en matière de politique fiscale pour accorder des cadeaux fiscaux aux entreprises ou pour réduire l'impôt fédéral direct. Au lieu de baisser les impôts, la Confédération doit accroître sa participation au financement des assurances sociales afin que l'AI et l'assurance-chômage épongent leurs dettes et soient à nouveau dotées de réserves suffisantes.
- Dans certaines branches, les employeurs essaient de faire tourner la roue de l'histoire dans le sens du passé et de prolonger la durée du travail au lieu d'engager du personnel. Ils imposent des heures supplémentaires à leur personnel sans prendre en compte les risques pour la santé

qui en découlent. Pareille politique freine la résorption du chômage. C'est le contraire qu'il s'agit de faire : des durées de travail plus courtes aident les entreprises à engager du personnel plus rapidement et en plus grand nombre durant la reprise économique. L'USS continue à s'engager pour la réduction des durées de travail hebdomadaire et annuelle et pour la réduction de la durée de travail calculée sur l'ensemble de la vie active et entreprend tout ce qui est dans son pouvoir pour empêcher une prolongation des durées du travail.

### **Politique de la formation**

- Le droit à la gratuité de l'enseignement de base dans les écoles publiques inscrit dans la Constitution fédérale doit être complété par un droit à la formation au degré secondaire II de telle manière que tous les jeunes vivant en Suisse aient la possibilité d'accéder gratuitement à un diplôme de fin d'études du degré secondaire II qui soit reconnu par l'État.
- Le développement des structures d'accueil extrafamilial des enfants avant et pendant l'école primaire est non seulement une condition pour que les personnes ayant des enfants puissent accéder au monde du travail sur un même pied que celles qui n'en ont pas, mais il crée aussi de meilleures possibilités d'intégration pour les enfants et rend le succès scolaire moins dépendant de la formation des parents. L'accueil extrafamilial des enfants est une tâche publique qui, financée par les recettes fiscales, doit être proposée gratuitement à tout un chacun. Dans ce contexte, il s'agit en particulier de développer dans tout le pays les horaires blocs et les écoles à horaire continu.
- La Confédération et les cantons transforment dans le cadre de la formation professionnelle initiale les solutions qui font la transition entre la scolarité obligatoire et la formation professionnelle en des formations dotées d'objectifs et portées au compte de la formation professionnelle. Les 400 millions de francs alloués aujourd'hui à ces solutions de transition permettent d'introduire beaucoup plus efficacement des années initiales d'apprentissage dans des branches et des professions appropriées. Ces offres donneraient aussi aux jeunes sans place de formation une chance de suivre une formation professionnelle. Les cantons doivent augmenter de 10 % leur offre actuelle en matière de formation scolaire et d'écoles des métiers.
- Les dépenses pour la formation doivent être massivement augmentées. Afin de disposer de moyens suffisants pour les écoles professionnelles et les hautes écoles spécialisées, un taux de croissance annuel des dépenses de 10 % est nécessaire au niveau fédéral. Les cantons doivent renoncer aux mesures d'austérité dans le domaine de la formation.

### **Travailleuses et travailleurs âgés**

- Les syndicats s'engagent aussi pour le droit au travail et au plein emploi des travailleuses et travailleurs âgés. Cela implique des mesures spécifiques pour les salarié(e)s de plus de 50 ans.
- Les syndicats demandent qu'un droit illimité au perfectionnement professionnel soit garanti aux travailleuses et travailleurs âgés, à partir d'un bilan dressé vers la cinquantaine. À l'instar des plus jeunes, ils doivent avoir accès à la formation continue et à l'initiation aux nouvelles technologies. Si nécessaire, on procédera à l'aménagement de places de travail et d'horaires de travail adaptés à leurs besoins.

- Pour toutes les personnes qui exercent une activité lucrative, il faut garantir un droit à une retraite anticipée flexible dès l'âge de 62 ans et socialement aménagée. Ce droit est prévu par l'initiative populaire de l'USS « pour un âge de l'AVS flexible ». Financièrement, la rente AVS doit être complétée par des rentes provenant de fonds de branche (voir la fondation FAR du secteur principal de la construction dès 60 ans ou des métiers du second œuvre dès 62 ans) et/ou par l'inscription dans les caisses de pensions des entreprises de possibilités d'anticiper la rente. Nous nous engageons pour ces solutions de branche.

### **Politique en matière de marché du travail**

- Concernant les chômeuses et chômeurs, les personnes en fin de droit et celles qui dépendent de l'aide sociale, la politique en matière de marché du travail doit avoir pour objectif de les réintégrer au plus vite dans le monde professionnel. En sus de l'activité des offices régionaux de placement, il faut instaurer des formations continues sélectives et un soutien individualisé. Pour les personnes connaissant des difficultés spécifiques à trouver un emploi, des suppléments de salaire limités dans le temps et versés par les pouvoirs publics peuvent aussi avoir leur utilité, pour autant que l'employeur fournisse une contribution à l'intégration de ces personnes.
- Les employeurs doivent aussi donner une possibilité de réintégration aux personnes handicapées. Ce n'est qu'ainsi que le renforcement des mesures de réadaptation de l'assurance-invalidité pourra être un succès. Pour éviter la mise en invalidité, il faut aussi aiguillonner les employeurs pour qu'ils conservent le plus longtemps possible en entreprise les salarié(e)s handicapés par leur état de santé. Pour ce faire, un quota d'emplois pour les invalides doit être introduit, avec des possibilités de sanctions en cas d'infraction et la protection contre le licenciement en cas de maladie doit être améliorée.

### **II. Des salaires qui permettent de vivre décemment !**

Ces 15 dernières années, les salaires réels n'ont pour ainsi dire pas augmenté. À cause de la hausse des primes des caisses-maladie et des impôts indirects, la majorité des salarié(e)s ont même dû accepter une baisse de leur pouvoir d'achat. C'est surtout sur les salaires des jeunes entrant dans la vie professionnelle et sur les bas salaires que la pression exercée par un taux de chômage élevé s'est accrue ces dernières années.

Durant les années 90, les entreprises ont de plus en plus accordé des hausses de salaire uniquement sur une base individuelle. La conséquence de cette individualisation de la politique salariale est que la marge consacrée à l'augmentation des salaires profite d'abord aux employé(e)s très qualifiés et aux cadres. La croissance explosive des salaires des dirigeants est une étape particulièrement inquiétante de cette pratique. L'individualisation menace d'engendrer une nouvelle répartition des richesses du bas vers le haut, ainsi que de creuser un fossé toujours plus profond entre les bas et les hauts salaires.

L'introduction de la libre circulation des personnes avec les pays de l'Union européenne (UE) a accru le risque de la sous-enchère salariale.

À travers sa campagne contre les salaires inférieurs à 3000 francs nets par mois, l'USS a opposé une forte résistance à cette évolution, réussissant du même coup à faire augmenter sensiblement le salaire de dizaines de milliers de personnes. De même, en faisant accepter les mesures d'accompagnement, nous sommes parvenus à renforcer les mécanismes de contrôle du marché du travail, à donner plus d'importance aux conventions collectives de travail (CCT) et à créer la base légale pour fixer des salaires minimaux officiels (sous la forme de contrats-types de travail). Ces prochaines années, l'USS continuera de se battre pour faire appliquer ces mesures de manière rigoureuse et efficace.

Malgré le succès remporté par la campagne pour un salaire minimal, il y a toujours 7 % des salarié(e)s qui gagnent moins de 3'500 francs par mois en Suisse (2004). Ces bas salaires sont une cause principale du grand nombre de travailleuses et travailleurs pauvres (« working poor ») dans notre pays. L'augmentation des salaires minimaux s'inscrit dans la lutte contre ce phénomène, de même qu'une meilleure répartition des coûts engendrés par l'accueil extrafamilial des enfants, en particulier à l'aide d'allocations familiales plus élevées et grâce à l'exemption des enfants et des jeunes en formation des primes des caisses-maladie.

Les femmes sont plus nombreuses à percevoir des petits salaires et à travailler dans des conditions précaires : 14 % d'entre elles touchent un salaire mensuel (converti en poste à plein temps) inférieur à 3'500 francs. Mais cette discrimination ne se limite pas aux bas salaires. Même les femmes hautement qualifiées ont des rémunérations inférieures à celles de leurs collègues masculins.

### **Revendications :**

- Dans notre pays, il faut augmenter le degré de couverture par les CCT, en particulier dans les branches employant des femmes. Les CCT doivent prévoir un système de salaires minimaux garantis et modulés selon la qualification et l'expérience professionnelles. Ces salaires minimaux doivent permettre de vivre une vie digne de ce nom et être régulièrement adaptés à l'évolution générale des salaires.
- Aucune CCT prévoyant des conditions plus mauvaises pour le travail à temps partiel ne doit être signée, puisque cela constitue une discrimination indirecte des femmes interdite selon la loi.
- Dans les branches économiques où aucune CCT n'a été signée, la Confédération et les cantons doivent, dans le cadre des mesures d'accompagnement, fixer des salaires minimaux obligatoires. Les autorités ont le devoir, par le truchement des salaires minimaux, de configurer de manière socialement supportable l'ouverture que représente l'introduction de la libre circulation des personnes. Il faut renforcer le contrôle des conditions de travail. Les syndicats doivent jouer un rôle dirigeant dans les commissions tripartites cantonales.
- La revendication de l'USS - 13 salaires mensuels de 3'500 francs – est une norme minimale qui n'est pas encore inscrite dans toutes les CCT et les contrats-types. Ce salaire suffit pourtant à peine pour vivre. Les fédérations de l'USS doivent d'urgence faire en sorte que cette norme minimale soit respectée dans toutes les branches.
- La formation et l'expérience professionnelles doivent être rétribuées par la politique salariale. C'est pourquoi les salaires minimaux conventionnels convenus pour les salarié(e)s au bénéfice

d'une formation ou d'une expérience professionnelles ne doivent pas être inférieurs à 4000 francs.

- Les allocations familiales doivent être augmentées afin de couvrir les coûts minimaux causés par les enfants. En outre, les enfants et les jeunes en formation doivent être exemptés des primes des caisses-maladie.
- La politique salariale des syndicats doit s'orienter en fonction du renchérissement et de l'évolution de la productivité. La somme de ces deux valeurs de référence indique quelle hausse de salaire, neutre sous l'angle de la redistribution, garantit la participation au progrès économique à laquelle les salarié(e)s ont droit. Dans les négociations salariales, les augmentations générales doivent clairement avoir la priorité pour les syndicats. Les augmentations individuelles sont justifiées seulement lorsqu'elles sont accordées en fonction de critères précis négociés avec les syndicats. La compensation du renchérissement doit être accordée à tout le personnel, car elle est le gage que le pouvoir d'achat des salarié(e)s ne diminue pas en dépit de l'augmentation de la productivité du travail.
- Les pouvoirs publics ne doivent plus adjuer de marchés publics qu'aux entreprises qui sont rattachées à une CCT ou versent les salaires en usage dans la localité et la branche.
- Les instruments de contrôle destinés à la lutte contre la sous-enchère salariale doivent être renforcés.
- Les syndicats s'engagent pour des systèmes salariaux qui empêchent la discrimination à raison du sexe. Les dispositions relatives aux soumissions doivent être renforcées dans le même sens. L'égalité des salaires doit être prouvée.
- Les syndicats soutiennent les plaintes de leurs membres en matière salariale lorsqu'il en va de la réalisation de l'égalité des salaires entre femmes et hommes.
- La réalisation de l'égalité salariale est une priorité de la politique salariale des syndicats. En avançant des revendications salariales supplémentaires pour les femmes, les discriminations directes seront progressivement éliminées.
- Dans toutes les grandes entreprises et branches, des enquêtes systématiques sur les salaires en fonction du sexe seront faites (méthode : analyse de régression ; p. ex. système Logib).
- Pour que l'égalité salariale soit appliquée, des organes appropriés seront créés (« contrôleurs/contrôleuses de l'égalité salariale » avec des commissions tripartites pour l'égalité salariale).

### **III. Amélioration des conditions de travail**

C'est au premier chef le personnel occupant des fonctions subalternes qui, est exposé à des risques accrus pour sa santé sur son lieu de travail. Le statut social reste un facteur déterminant en ce qui concerne la santé des gens et, finalement, leur espérance de vie.

Alors que le nombre des accidents et maladies professionnels est en recul grâce aussi à une prévention intensifiée, les troubles de la santé associés au travail se sont accrus de manière marquante. La peur de perdre son emploi, des rapports de travail imprévisibles, des horaires de travail par trop longs et une forte pression au rendement sont les facteurs-clés de l'augmentation des troubles psychiques. Les coûts en soins médicaux qui en résultent sont reportés sur toute la communauté et les

personnes concernées se retrouvent éjectées hors du monde du travail rémunéré. L'existence de conditions de travail atténuant les risques pour la santé et contribuant à maintenir l'aptitude à exercer une activité lucrative va de pair avec l'objectif du plein emploi.

L'application des prescriptions en vigueur sur la protection de la santé au travail est insuffisante. L'exécution de la loi sur le travail relève du mirage. Le fait qu'il n'y a aucune volonté politique de contrôler les conditions de travail, l'organisation fédéraliste de l'exécution de la loi et la complexité de la structure de la loi sont autant d'obstacles à une exécution efficace de celle-ci. Le respect des dispositions sur la protection des travailleuses et des travailleurs n'étant pas suffisamment contrôlé, leur bien-fondé est mis en doute. C'est pourquoi les dispositions de protection de la santé au travail sont mises sous pression. Sous le prétexte de démanteler l'appareil bureaucratique, c'est en fait l'abaissement du niveau actuel de protection qui est visé.

En Suisse aussi, on observe une érosion du contrat normal de travail. Déjà flexible, le droit du travail est toujours affaibli. Dans certaines branches, les entreprises recourent toujours plus à du personnel temporaire. Et les entreprises de travail temporaire leur louent de la main-d'œuvre recrutée à l'étranger. Ce faisant, elles abusent de la libre circulation des personnes pour saper des conditions de travail stables. Toujours plus de personnes courent le risque de se trouver exclues à long terme de la partie stable du marché de l'emploi et de n'avoir ainsi pas accès à des prestations d'assurances sociales, des possibilités de formation continue et des carrières de qualité.

### **Revendications :**

- Une organisation du travail et une direction d'entreprise respectueuses du personnel sont des facteurs décisifs pour la santé du personnel et le climat de travail.
- Il convient d'ajuster les horaires de travail dans une mesure supportable pour la santé et les relations sociales. L'horaire de travail maximal de 50 heures hebdomadaires dans les entreprises des arts et métiers, que prévoit toujours la législation, doit être ramené aux valeurs maximales des autres branches. Les heures supplémentaires doivent être l'exception. Leur exécution doit être obligatoirement accompagnée d'une compensation en temps ou d'un supplément salarial plus élevé que ceux accordés par la loi.
- La protection et la promotion de la santé de tous les travailleurs et travailleuses et les revendications qui en découlent doivent prendre une place plus importante au travail. Aujourd'hui encore, des branches entières comme l'agriculture ou le personnel des compagnies aériennes échappent aux dispositions minimales de la loi sur le travail. Cette loi doit aussi leur être applicable. La valeur pour la santé des pauses destinées au repos et à la détente doit être mieux prise en compte dans les négociations. Pour protéger la santé, des pauses payées d'une heure par jour de travail sont nécessaires. Les dispositions de la loi sur le travail doivent constituer des standards minimaux, sans réserve aucune pour tous les salarié(e)s et tous les employeur(e)s, y compris pour celles et ceux des pouvoirs publics.
- La possibilité de planifier son emploi du temps à partir de ses horaires de travail, de disposer de conditions de travail prévisibles constitue la meilleure prévention contre les maladies psychiques. Le travail sur appel doit être empêché et limité lorsqu'il existe déjà. Afin que ces rapports de tra-

vail puissent eux aussi être prévisibles pour le ou la salarié(e), il est nécessaire d'introduire un délai d'annonce impératif et une indemnisation obligatoire pour le service de piquet.

- L'USS analysera, pour les diverses branches économiques, l'évolution des contrats de durée déterminée et le travail temporaire, ainsi que d'autres types de contrats axés sur les capacités de l'entreprise, et élaborera des propositions afin d'empêcher les formes d'embauches limitées dans le temps, toujours plus nombreuses, et la remise en cause des conditions d'engagement stables et des conditions de travail maîtrisables.
- Il faut intensifier les pressions pour faire appliquer les lois en vigueur, en particulier les dispositions sur la protection de la santé. Le renforcement des inspectorats du travail est indispensable. Dans les services cantonaux de l'emploi ou du travail, il faut exiger que les différents contrôles (mesures d'accompagnement, travail au noir, loi sur le travail) et loi sur l'égalité soient regroupés dans une même instance. Par le biais du renforcement de la coopération intercantonale et avec les partenaires sociaux, les cantons doivent intensifier leurs activités de contrôle.
- La protection de la santé est un aspect qui doit aussi être développé dans les négociations collectives. Lors de ces négociations, les syndicats doivent mettre sur la table davantage de propositions dans ce sens et les faire passer dans les textes.
- Le travail à temps partiel ne saurait entraîner de discriminations (notamment dans la promotion professionnelle, la formation continue, la prévoyance professionnelle).
- Les conditions de travail et notamment les horaires de travail des pères et des mères exerçant une activité professionnelle doivent être compatibles avec les besoins de la famille.

#### **IV. Égalité des droits dans l'accès au marché du travail !**

##### **Discrimination des femmes dans le monde du travail**

Les femmes ont rattrapé une grande partie de leur retard en matière de formation et leur nombre s'est accru sur le marché du travail ces dernières années. Mais la quantité d'heures effectuées par celles qui exercent une activité lucrative a fortement diminué, ce qui permet de conclure à l'existence d'un grand nombre de mini-horaires de travail. D'autre part, les femmes accomplissent nettement plus de travail éducatif et ménager non rémunéré. Par suite, on constate une inégalité croissante entre femmes et hommes sur le marché du travail à partir de 30 ans. Les femmes travaillent majoritairement à temps partiel, alors que les hommes ont une activité lucrative à plein temps. C'est ainsi qu'elles occupent plus rarement que les hommes des fonctions dirigeantes et qu'elles ont en outre moins de possibilités de faire carrière. Il faut intégrer le travail non rémunéré socialement nécessaire dans l'objectif du plein emploi. L'USS vise à atteindre la juste répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes.

##### **Revendications :**

- Pour garantir l'égalité d'accès au marché du travail, il est nécessaire de mettre en place des écoles à horaire continu et des structures d'accueil extrafamilial des enfants en âge préscolaire.

C'est là une tâche des pouvoirs publics, ceux-ci devant mettre ce service gratuitement à la disposition de toutes les personnes exerçant une activité lucrative.

- Il faut instaurer un congé de maternité de 16 semaines au moins avec compensation à 100% de la perte de gain, et un congé de paternité de 8 semaines au moins, financé via le régime des allocations pour perte de gain (APG).
- Il faut étudier la possibilité d'introduire un congé éducatif supplémentaire et une garantie de retour au poste de travail précédent pour la réinsertion des parents qui interrompent leur activité rémunérée à la naissance d'un enfant. Les expériences faites à l'étranger seront prises en considération.
- Les possibilités de faire carrière doivent être améliorées autant que faire se peut pour les employé(e)s à temps partiel. En particulier, il faut organiser le perfectionnement dans les entreprises de manière à ce que les personnes qui travaillent à temps partiel en raison de tâches de prise en charge puissent aussi en profiter. Les personnes occupées à temps partiel doivent aussi recevoir, par analogie avec les autres, des suppléments pour heures supplémentaires.
- Pour instaurer une juste répartition du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes, une mesure primordiale est de réduire sensiblement la durée du travail.
- Pour amener les hommes à assumer plus de tâches éducatives non rémunérées, il faut encourager fortement le travail à temps partiel chez les hommes.

### **Discrimination à raison de l'origine**

La discrimination à raison de l'origine se manifeste à tous les échelons du marché suisse du travail. Elle repose sur la position occupée par les migrant(e)s du point de vue du droit du travail et de leur provenance géographique. Il faut différencier la discrimination effective (formation professionnelle, entrée dans la vie professionnelle et engagement, salaire, avancement, formation continue, etc.) et la discrimination fondamentale structurelle (droit des étrangers, autorisation de séjour, reconnaissance des diplômes, etc.). Les discriminations frappent le plus durement les femmes. La main-d'œuvre venue de l'étranger touche des salaires inférieurs à ceux des Suissesses et des Suisses et elle est sous-représentée parmi les cadres. Les migrant(e)s de la première génération continuent à être fortement défavorisés parce que leurs formations et leurs diplômes ne sont souvent pas reconnus en Suisse. Surreprésentés dans les branches aux structures fragiles, les migrant(e)s sont plus fréquemment touchés par le chômage.

Cette discrimination se manifeste déjà au niveau de l'éducation de la petite enfance (crèches), dans les jardins d'enfants et durant la scolarité obligatoire. Les jeunes issus de familles de migrants suivent deux fois plus souvent des écoles spéciales et des sections pratiques ou préprofessionnelles que les autres jeunes. Ils accèdent avec beaucoup plus de difficultés à une formation professionnelle (apprentissage) et au marché du travail (premier emploi après un apprentissage). La discrimination frappe tous les « secundas » et « secundos », mais le plus durement les jeunes qui proviennent de pays non membres de l'UE. Des études montrent que, à qualifications égales, les chances des jeunes de ces pays sont nettement moindres que celles des autres candidat(e)s. Le nom joue ici un rôle décisif. Ces mécanismes d'exclusion ont souvent pour conséquence que des personnes déjà intégrées se retrouvent « désintégrées ».

### **Revendications :**

- L'existence de statuts de séjour précaires favorise la discrimination au travail parce qu'ils empêchent les personnes concernées de se défendre ou de chercher un autre emploi. Toutes les autorisations de séjour précaires (séjour de courte durée, autorisation saisonnière) doivent donc être abolies. Il faut aussi trouver une solution pour la régularisation du séjour des personnes qui travaillent en Suisse depuis des années sans être en possession d'une autorisation de séjour. Toute personne qui exerce une activité doit bénéficier de la libre circulation intégrale sur le territoire suisse, même si elle ne provient pas de l'UE.
- Il faut appliquer la reconnaissance des formations et des diplômes acquis à l'étranger, entre autres dans le cadre des ordonnances sur la formation professionnelle.
- Au niveau fédéral, nous devons redoubler d'efforts en faveur d'une loi contre les discriminations (par analogie avec la loi sur l'égalité).
- L'USS met au point un programme d'action dont le but sera l'élimination des discriminations à l'encontre des migrant(e)s, en particulier des jeunes des deuxième et troisième générations (formation professionnelle, entrée dans la vie professionnelle et embauche, avancement, formation continue).
- Les CCT peuvent aider à lutter contre les discriminations salariales (salaire, avancement, formation continue, reconnaissance des diplômes).
- Lors de l'adjudication de mandats publics, l'engagement de l'entreprise contre la discrimination à raison de l'origine doit être un critère d'attribution déterminant.
- L'USS participe à des campagnes d'information et de sensibilisation antiracistes dans le monde du travail.

Pour garantir les mêmes chances à tous les enfants, quelle que soit leur origine, il faut, comme déjà mentionné, mettre à disposition gratuitement dans tout le pays un réseau d'écoles à horaire continu et des structures d'accueil extrafamilial des enfants en âge préscolaire, ainsi que reconnaître les cours CLCO (cours de langue et de culture d'origine) comme des branches du programme d'enseignement officiel et les intégrer pleinement dans l'école publique.

## Texte d'orientation 2

### Droit à la sécurité sociale pour tous et toutes

L'après-guerre a vu naître, résultat des luttes ouvrières, un régime de sécurité sociale qui a commencé à assurer les principaux risques auxquels était exposée la majorité de la population, en particulier les salarié(e)s, à savoir : la pauvreté des personnes âgées, la perte de gain en cas d'accident, d'invalidité et de chômage et le coût des prestations en cas de maladie. Ces assurances sociales couvrent les risques assurés pour une grande partie de la population jusqu'à un niveau qui dépasse la simple couverture des besoins vitaux. Elles jouent un rôle de premier plan non seulement pour les bénéficiaires et leurs familles, mais aussi pour notre société, où elles assument une fonction stabilisatrice éminente : sans elles, la crise des années 90 aurait engendré une pauvreté généralisée et des troubles sociaux. Acquis de la politique sociale, la sécurité sociale est extrêmement précieuse pour notre économie et procure des avantages considérables à la Suisse. Il s'agit de conserver et de défendre ce régime et le niveau actuel des prestations. La Suisse en a par ailleurs les moyens. Or, le régime actuel de sécurité sociale a toujours des lacunes, particulièrement sensibles pour les personnes disposant de bas revenus ou de revenus irréguliers. Des lacunes qu'il s'agit de combler.

Ces 15 dernières années toutefois, nous avons assisté à une recrudescence de l'insécurité sociale en Suisse. L'évolution structurelle et politique enregistrée depuis les années 80 a en effet engendré une nouvelle situation. Toutes les branches, entreprises et professions ont été et sont contraintes de se restructurer en permanence, ce qui a des répercussions directes pour les travailleuses et travailleurs. Il n'est dès lors plus possible de faire toute sa carrière professionnelle dans la profession apprise, dans la même branche ou la même entreprise. Par contre, la probabilité de perdre son emploi et de ne pas retrouver immédiatement d'activité similaire est beaucoup plus grande qu'autrefois. De nos jours, un(e) salarié(e) sur trois se retrouve au chômage une fois ou l'autre au cours de sa vie professionnelle.

Cependant, la montée de l'insécurité n'est pas uniquement le résultat du changement structurel, mais aussi celui d'une politique délibérée des employeurs. Le but de la déréglementation des rapports de travail est de « flexibiliser » autant que faire se peut le marché de l'emploi. De la sorte, l'insécurité s'accroît, même pour les rapports de travail existants : souvent, le volume du travail à fournir et son cadre horaire ne sont plus définis. Les charges horaires irrégulières et tendanciellement trop faibles (travail sur appel), les missions de durée déterminée (travail temporaire) et le sous-emploi menacent la couverture des besoins vitaux. Par conséquent, des centaines de milliers de personnes vivent dans la pauvreté (travailleuses et travailleurs pauvres ou « working poor ») ou dans la peur permanente de la pauvreté. Avec le chômage, cette précarisation des rapports de travail est actuellement l'un des grands problèmes sociaux dans notre pays.

Cette évolution a aussi affaibli ou miné différents systèmes de protection et les droits à la sécurité sociale fondés sur le travail. Nous avons assisté à l'émergence de nouvelles formes de pauvreté, en particulier chez les jeunes exerçant une activité lucrative, surtout lorsqu'ils ont des enfants. Parmi les autres facteurs de pauvreté, citons encore les déficits de formation, les salaires extrêmement bas et le chômage de longue durée. La répartition inégale du travail rémunéré et du travail non rémunéré mais nécessaire à la société débouche sur une moins bonne couverture sociale des femmes et peut aussi être un facteur de pauvreté. Toutes ces situations ont en outre pour corollaire une protection insuffisante par les assurances sociales. L'aide sociale étant souvent le seul et dernier recours, les coûts supportés par les communes explosent.

Mais ce n'est pas tout : les néolibéraux tirent à boulets rouges sur le droit à la sécurité sociale pour toutes et tous, stigmatisant toujours plus au passage ces « parasites sociaux » que seraient les handicapé(e)s, les chômeurs et chômeuses ainsi que les pauvres. En jetant l'opprobre sur des pans entiers de la population, comme les bénéficiaires de l'AI ou de l'aide sociale, les néolibéraux poursuivent un objectif bien précis : ils entendent démonter les acquis sociaux et en empêcher le développement en Suisse. La politique néolibérale des caisses vides aggrave les problèmes : les cadeaux fiscaux accordés aux riches sont financés par les « programmes d'austérité » de la Confédération, des cantons et des communes, qui se traduisent par une nouvelle réduction des prestations des assurances sociales et, par conséquent, par le passage des personnes concernées à l'aide sociale. Introduite avec la dernière révision de l'assurance-chômage, la réduction de la durée d'indemnisation a ainsi poussé des milliers de personnes en fin de droit vers les services sociaux de leur commune de domicile.

Caractérisés par une mobilité accrue et accélérée, l'accession croissante des femmes au travail rémunéré et le rôle grandissant de la formation professionnelle, ce changement structurel ne requiert toutefois pas de « désécurisation ». Bien au contraire : nous avons besoin d'une sécurité sociale accrue, de davantage d'infrastructures et de réseaux sociaux. Nous avons besoin de nouveaux droits aux prestations garanties pour accompagner ou sécuriser des parcours professionnels et personnels de plus en plus discontinus. Ces droits sociaux sont nécessaires pour couvrir tant les risques traditionnels, comme la vieillesse, la maladie ou les accidents, que les nouveaux risques, comme la pauvreté « due aux enfants », l'invalidité psychique ou l'obsolescence des qualifications professionnelles. Les droits sociaux sont nécessaires non seulement pour les personnes âgées, mais aussi pour toutes les générations et toutes les étapes de la vie, car toutes les générations et toutes les étapes de la vie sont aujourd'hui exposées à des risques, quoique variables. Il nous faut d'une certaine manière un contrat social et un contrat entre générations, qui doit être périodiquement reformulé. Une société à vocation sociale doit se fonder sur la solidarité et établir des mécanismes de compensation entre riches et défavorisés, jeunes et vieux, malades et bien-portants, hommes et femmes.

Abstraction faite du changement structurel, les difficultés conjoncturelles persistantes ont aussi engendré des problèmes sociaux (comme le chômage, l'invalidité, les difficultés d'intégration professionnelle des jeunes) qui, loin de disparaître simplement avec la reprise économique, continueront à occuper la Suisse pendant longtemps encore et placeront notre sécurité sociale devant de nouveaux défis.

Le plein emploi et une bonne politique salariale jouent un rôle crucial dans le combat pour les assurances sociales et contre la pauvreté (cf. le texte d'orientation 1 « Un emploi et de bonnes conditions de travail pour tout le monde ! »). Pour résorber les conséquences sociales d'une longue crise économique et répondre aux nouveaux risques sociaux, il faut aussi développer le réseau de la sécurité sociale et l'adapter aux nouveaux besoins. Ce renforcement du réseau social contribuera à respecter la dignité humaine – un droit constitutionnel – et à garantir la participation démocratique de toutes les citoyennes et de tous les citoyens.

## **1. Droits des enfants et des jeunes**

### **1.1 Droit à une enfance sans pauvreté**

Avoir des enfants est l'un des chemins les plus sûrs vers la pauvreté et la précarité. Les familles monoparentales constituent l'un des groupes de la population les plus touchés par la pauvreté. Aujourd'hui, des dizaines de milliers d'enfants sont contraints de grandir dans un environnement fait de privation matérielle et d'insécurité. À Zurich, selon les dernières statistiques de l'aide sociale, un enfant sur dix vit dans une famille qui reçoit des prestations de l'aide sociale ! Parmi les causes de cette situation inacceptable, mentionnons les bas salaires, la précarité des conditions de travail, l'absence de dispositions juridiques et d'aides économiques qui permettraient de concilier vie de famille et vie professionnelle, l'insuffisance des structures d'accueil extrafamilial pour les enfants et les primes individuelles de l'assurance-maladie. Sans compter que, après un divorce ou une séparation, de nombreuses personnes astreintes au paiement d'une pension alimentaire ne peuvent ou ne veulent pas verser de contributions d'entretien. Finalement, les frais de garde élevés et les dispositions fiscales en vigueur dissuadent les pères ou mères célibataires de travailler ou d'augmenter leur temps de travail. Conçu selon les principes du fédéralisme, le système des allocations familiales se caractérise par des prestations en cas de besoin peu élevées dont, qui plus est, le calcul varie d'un canton ou d'une commune à l'autre et qui ne résout pas les problèmes existants.

#### **Revendications :**

- Adopter une réglementation fédérale des allocations familiales, avec des montants suffisants : la solution fédérale prévoyant une allocation de 200 francs par enfant et de 250 francs par jeune en formation est un premier pas à l'échelon confédéral. Elle renforce les droits des familles et, par conséquent, des enfants et des jeunes. Il ne s'agit toutefois que d'un droit minimal, qui ne satisfait pas les besoins. Une amélioration est donc nécessaire.
- Harmoniser l'avance et le recouvrement des pensions alimentaires sur le plan fédéral.
- Développer et fournir gratuitement aux personnes actives et aux personnes à la recherche d'un travail des infrastructures d'accueil extrafamilial des enfants.
- Garantir le droit à l'enseignement obligatoire gratuit dans une école publique à tous les enfants vivant en Suisse.
- Exempter les enfants et les jeunes en formation du paiement des primes de caisse-maladie.

- Modifier la fiscalité : remplacer la déduction antisociale appliquée au revenu imposable par une déduction plus élevée pour les familles, appliquée au montant de l'impôt.
- Introduire l'exonération fiscale du revenu, jusqu'à concurrence du minimum vital.

## 1.2 Droit à une formation professionnelle initiale et au premier emploi

Si l'on veut prévenir la pauvreté, il faut aussi prendre en considération la pauvreté « biographique ». Lorsqu'elles se retrouvent temporairement en proie à des difficultés matérielles, après un coup dur comme un divorce ou le chômage, les personnes ayant une bonne formation et de bonnes qualifications ont bien plus de chances de s'en sortir que celles n'ayant pas ou peu de formation. C'est pourquoi les investissements dans celle-ci diminuent à long terme le risque de tomber dans la pauvreté.

Dans les villes, la situation difficile de nombreuses familles et la pénurie chronique de places d'apprentissage ont conduit à une nouvelle augmentation de la proportion de jeunes sans formation professionnelle initiale. On sait que leurs possibilités d'embrasser une bonne carrière professionnelle sont dès lors compromises. C'est là que se situe l'origine des problèmes sociaux de ces prochaines décennies. Au demeurant, l'achèvement d'une formation professionnelle initiale n'est plus la garantie de trouver un emploi dans la profession apprise. Le chômage et la vaine recherche d'un emploi sont trop souvent la norme.

### Revendications :

- Le droit à la formation pour tous et toutes, un droit social qui n'existe pas actuellement en Suisse : ce nouveau droit doit s'appliquer à l'ensemble du parcours de vie des individus. Défendre ce droit fondamental est une stratégie qui permet de s'opposer aux tendances à la privatisation de la formation.
- L'égalité des chances à l'école obligatoire : l'introduction de normes d'éducation à la faveur des mesures d'harmonisation scolaire doit être subordonnée à ce but et ne pas accentuer la sélection.
- Une offre suffisante de formation professionnelle initiale, c'est-à-dire un nombre suffisant de places d'apprentissage de qualité : il faut soutenir les efforts que les entreprises font pour en créer. Lorsque cela ne suffit pas, il faut créer des écoles de métiers publiques.
- Le droit de rattraper une formation professionnelle initiale, même passé l'âge habituel.
- Des emplois qualifiés en suffisance pour les jeunes à l'issue de l'apprentissage.
- Un soutien financier pour la formation professionnelle initiale grâce au développement du système de bourses à l'échelon national.

## 2. Droit à la protection sociale des personnes exerçant une activité lucrative

Pour les personnes en âge d'exercer une activité lucrative, le plein emploi et une politique salariale judicieuse garantissent non seulement un bon travail mais aussi un bon revenu (cf. le texte d'orientation 1 « Un emploi et de bonnes conditions de travail pour tout le monde ! »). Un bon reve-

nu permet non seulement de mener une vie digne aux personnes exerçant une activité lucrative et à leurs enfants, mais il constitue aussi, combiné à des assurances sociales de qualité, une bonne protection contre la perte de revenu et contre les conséquences financières de la vieillesse, de l'invalidité et du décès. En revanche, la précarité des conditions de travail et les bas salaires sont non seulement synonymes d'une existence indigne dans la pauvreté ou à la limite de celle-ci, mais aussi d'un revenu de substitution extrêmement modeste pour le ou la salarié(e) et ses proches, en cas de maladie, d'accident, de chômage, de vieillesse, d'invalidité ou de décès. Il y a donc lieu d'améliorer la protection contre ces risques, aussi et surtout pour les bas revenus. La protection collective et solidaire étant la meilleure forme de prévoyance, il faut l'appliquer partout. La formation continue et le droit à l'insertion et à la réinsertion sont aussi indispensables pour mener une vie dans la dignité et la sécurité.

## 2.1 Droit à une bonne protection contre la perte de gain

Aujourd'hui encore, la perte de gain provisoire due à la **maladie** n'est pas ou est mal assurée pour de nombreuses personnes exerçant une activité lucrative. La précarisation croissante des conditions de travail entraîne même un accroissement du nombre de personnes disposant d'une mauvaise assurance (travail temporaire, travail à temps partiel contraint, changement fréquent de poste de travail, etc.).

Pour cette raison, l'USS exige **une assurance sociale obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie**, qui devra servir à tous les travailleurs et travailleuses une indemnité d'au moins 80 % du salaire pendant 720 jours, indépendamment de la durée de l'engagement ou du type de contrat. Cette assurance collective devra aussi prévoir le maintien individuel de la couverture (passage à l'assurance individuelle), avec des primes supportables, par exemple dans le cas d'un licenciement. Les primes d'assurance devront comporter une forte composante de solidarité et être payées par l'employeur à hauteur de 50 % au moins. L'introduction de cette assurance pourra entraîner en outre une amélioration de la détection précoce des cas potentiels d'invalidité consécutifs à une maladie et la réinsertion des personnes concernées.

L'**assurance-accidents** obligatoire est la plus vieille assurance sociale de Suisse. Elle fournit de bonnes prestations aux assuré(e)s, y compris en cas d'accidents non professionnels. Toutefois, aucune solution satisfaisante n'a été trouvée pour son exécution : à l'instar de la prévoyance professionnelle, l'erreur - commise il y a plus de 20 ans - a été d'admettre non seulement la SUVA (CNA) en tant qu'assureur-accidents, mais aussi des compagnies d'assurance et des caisses-maladie privées à but lucratif. La multiplicité des assureurs qui en a résulté a donné aux assureurs privés le monopole du secteur en expansion des branches à bons et très bons risques, tandis que la SUVA doit assurer le secteur en récession des mauvais risques. La solidarité partielle pratiquée à ce jour par la SUVA en matière de primes est de plus en plus critiquée, car il n'y a pas de mécanisme intersectoriel de compensation des risques. De surcroît, les assureurs privés, soutenus par leur lobby aux Chambres fédérales, entendent enlever des parts de marché à la SUVA, et ce, alors que leur rapport prix-prestations est bien moins bon que celui de la SUVA, tant pour les assuré(e)s que pour les employeurs. Simultanément, ils demandent aussi une réduction des prestations afin de réaliser davantage

d'affaires dans le domaine plus rentable pour eux des assurances complémentaires privées. Un épais voile d'opacité totale entoure leurs produits et leurs bénéfices.

### **Revendications :**

- Le maintien du bon niveau des prestations de la loi sur l'assurance-accidents : les prestations d'assurance ne doivent pas être diminuées.
- L'administration de l'ensemble de l'assurance-accidents par la SUVA, caisse gérée paritairement et sans but lucratif : cause de souffrance, les accidents ne doivent pas être en plus une source de profit pour des entreprises privées.

**L'assurance-invalidité (AI)** est très importante pour les assuré(e)s et pour la société. Son sous-financement chronique et la forte hausse des nouveaux cas d'invalidité l'ont plongée dans de grandes difficultés financières, qui menacent aussi la stabilité de l'AVS. La hausse du nombre des rentes est due en particulier au taux de chômage élevé, à l'augmentation du stress subi par les travailleuses et travailleurs et à l'absence d'implication de la plupart des employeurs dans l'insertion et la réinsertion des handicapé(e)s et des personnes atteintes dans leur santé. Mentionnons en outre l'intervention trop tardive de l'AI dans l'évaluation des cas, l'AI n'étant par ailleurs pas suffisamment axée sur la réinsertion. Encouragées par le débat scandaleux lancé par l'UDC sur les « faux invalides », les Chambres fédérales ont déjà limité les droits de procédure des assuré(e)s. Sans se soucier des causes de la hausse du nombre de cas d'invalidité, elles cherchent la « faute » uniquement du côté des assuré(e)s. Si la 5<sup>e</sup> révision de la loi vise à juste titre à renforcer les efforts de réinsertion, elle n'impose toutefois aucune obligation à l'employeur. Or, sans un engagement supplémentaire des employeurs, allant au-delà de leur participation volontaire, même les mesures de réinsertion renforcées de l'AI n'auront guère de succès. De surcroît, la 5<sup>e</sup> révision de l'AI prévoit une réduction des prestations à certains égards. Il n'est par ailleurs pas certain que les Chambres fédérales accepteront le désendettement et la consolidation financière de l'AI à la faveur de cette révision.

### **Revendications :**

- Déjà modestes actuellement, les prestations d'assurance de l'AI ne doivent par principe pas être réduites.
- Il est prioritaire de prévenir de nouveaux cas d'invalidité. Il faut donc améliorer la protection de la santé au travail, notamment en appliquant de façon plus rigoureuse et systématique les dispositions légales actuellement en vigueur.
- Il faut axer strictement l'AI sur la réinsertion précoce et réussie des assuré(e)s, même et surtout pour les assuré(e)s en possession d'un petit bagage de formation. Les qualifications des personnes à qui cette tâche exigeante est confiée jouent un rôle crucial.
- Les employeurs doivent aussi assumer leurs responsabilités. Ils jouent un rôle essentiel dans la prévention de l'invalidité et dans la (ré)insertion des handicapé(e)s et des personnes atteintes dans leur santé. Il faut donc mettre en place des systèmes d'incitation pour les employeurs (cf. 2.3).

- Il faut désendetter rapidement l'AI et lui fournir une assise financière saine. Il faut y consacrer environ 7 milliards provenant de la part de la Confédération à la vente de l'or de la Banque nationale, un financement supplémentaire provisoire et un financement additionnel général, qui devront provenir d'une hausse des cotisations perçues sur les salaires.
- À l'avenir, tout déficit de l'AI devra être résorbé par la Confédération et non par l'AVS.
- Il y a lieu d'améliorer la protection contre les licenciements des travailleuses et travailleurs atteints dans leur santé.

La mission de **l'assurance-chômage** est de protéger les personnes actives contre la perte de gain provisoire due au chômage. Le revenu de remplacement doit être calculé de manière à permettre à la famille affectée de maintenir son niveau de vie habituel et de se concentrer sur la recherche d'un nouvel emploi. Les prestations de l'assurance-chômage doivent être versées assez longtemps pour que les chômeurs et chômeuses puissent retrouver un emploi présentant des conditions comparables à leur emploi antérieur.

Pendant certaines phases du chômage, les demandeurs et demandeuses d'emploi ont le droit d'être assistés dans leur recherche d'un emploi par les offices régionaux de placement. De même, les mesures du marché du travail doivent leur fournir le soutien et la formation nécessaires pour qu'ils retrouvent le plus tôt possible un poste stable leur garantissant des conditions équitables. Pour y parvenir, il faut à tout prix mener une politique conjoncturelle axée sur le plein emploi, qui veille à ce que les périodes de récession ou de stagnation ne durent pas trop longtemps.

Le placement et les mesures du marché du travail font partie des tâches habituelles des pouvoirs publics. Ils devraient être financés par les recettes fiscales générales en lieu et place des cotisations des assuré(e)s et des employeurs. En revanche, le revenu de remplacement doit être financé de façon solidaire par les travailleuses et travailleurs et par les employeurs, les cotisations étant calculées en pour-cent de salaire. Pour que l'assurance-chômage ne soit pas contrainte de relever les cotisations en périodes de basse conjoncture, il faut calculer les cotisations des employeurs et des assuré(e)s ainsi que la contribution des pouvoirs publics au placement et aux mesures du marché du travail de manière à ce que l'assurance-chômage puisse être financée du début à la fin d'un cycle conjoncturel. Avec les recettes actuelles, il semble qu'il n'en aille pas tout à fait ainsi.

La réduction des indemnités journalières appliquée depuis le deuxième semestre 2003 a fait s'accroître le nombre de personnes en fin de droit et aggravé la pauvreté en Suisse. En outre la conception de l'assurance-chômage est extrêmement répressive à l'égard des assuré(e)s. Pour une part, les sanctions prennent en effet une forme répressive. À l'inverse, les abus commis par les employeurs sur son dos ne sont qu'insuffisamment punis.

### **Revendications :**

- Les indemnités journalières doivent permettre aux assuré(e)s de maintenir leur niveau de vie habituel. L'USS s'opposerait avec véhémence à une nouvelle baisse des indemnités journalières ou à leur dégressivité. Il faudrait que les demandeurs et demandeuses d'emploi aient droit au revenu de remplacement pendant toute la durée du délai-cadre de 2 ans.

- Des efforts pour trouver un emploi ne peuvent être exigés des mères au chômage que 16 semaines au plus tôt après l'accouchement.
- Il faut accroître l'efficacité des mesures du marché du travail pour que les participant(e)s aux cours de formation et de perfectionnement professionnels et aux programmes d'occupation aient une réelle chance, une fois la formation terminée, de trouver un emploi stable.
- Les cotisations proportionnelles au salaire doivent être perçues sur la totalité du revenu provenant du salaire. Les coûts du chômage doivent être supportés de façon solidaire. L'assurance-chômage doit avoir un financement adéquat et des réserves suffisantes pour ne pas devoir augmenter les cotisations en période de récession.
- Les coûts des offices régionaux de placement et des mesures du marché du travail doivent être considérés comme des tâches publiques normales qui sont financées selon le principe de prestation et, par conséquent, au moyen des recettes fiscales générales.

## 2.2 Droit à la formation continue

Sous l'effet du changement structurel de l'économie, des progrès techniques et de l'augmentation de la mobilité, les salarié(e)s doivent être toujours plus disposés et aptes à adapter leurs qualifications aux nouvelles exigences ou de réorienter leur carrière professionnelle. Or, la Suisse n'a rien fait de tout pour mettre en place les conditions nécessaires à l'acquisition d'une formation continue par tout un chacun. Actuellement, les seuls, ou presque, qui peuvent suivre des cours de formation continue sont des hommes jeunes qui sont très bien formés et ont déjà pu suivre de tels cours. La précarisation des rapports de travail exacerbe ces disparités, car aucune entreprise n'investit dans la formation continue d'employé(e)s temporaires, au bénéfice d'un contrat à durée déterminée ou ne travaillant que quelques heures par semaine. Il n'est donc guère étonnant que 60% des travailleuses et travailleurs ne peuvent toujours pas suivre de formation continue.

### Revendications :

- Il faut inscrire le droit à la formation dans la Constitution fédérale. Ce droit social fondamental doit garantir non seulement le droit à la formation initiale, mais aussi à la formation continue durant toute la vie. La formation fait partie des services publics et ne doit pas dépendre des possibilités économiques des uns et des autres. L'encouragement de la formation tout au long de la vie doit empêcher que les cours de formation continue soient réservés à une minorité privilégiée déjà très bien formée.
- Les nouveaux articles constitutionnels sur l'éducation approuvés à une très large majorité le 21 mai 2006 doivent se traduire maintenant par une loi sur la formation continue garantissant le droit à une telle formation aussi aux personnes sans formation supérieure ou n'occupant pas un poste de cadre. Pour permettre l'exercice de ce droit, il faut mettre à disposition le temps requis et trouver le financement nécessaire à cette formation continue. Le temps minimum sera un congé payé de cinq jours par année pour les travailleuses et travailleurs. Le financement doit être à la charge de l'employeur ou d'un fonds de la formation professionnelle financé par les employeurs.

- Il faut étoffer considérablement les programmes de formation continue des centres publics de formation (écoles professionnelles, écoles spécialisées, hautes écoles spécialisées) et des instituts de formation professionnelle (centres gérés par les associations professionnelles). La participation à un certain nombre de cours doit être gratuite et indemnisée par l'État.
- À long terme, il faut aussi créer la possibilité d'une deuxième formation financée par les pouvoirs publics.

### 2.3 Droit à la réinsertion professionnelle

Lorsqu'ils sont frappés par la maladie, un accident ou le chômage, les salarié(e)s cessent parfois toute activité lucrative pour une période prolongée. Dans une telle situation, ils ont besoin non seulement d'un revenu de remplacement adéquat, mais aussi d'un appui en vue d'une réinsertion, comme celui que la SUVA fournit déjà de manière tout à fait exemplaire aux victimes d'un accident. Faute de cet appui, les salarié(e)s risquent d'être durablement exclus du monde du travail, surtout lorsque le taux de chômage est élevé. Les conséquences en sont l'exclusion sociale et des frais élevés pour la société.

Toutefois, l'intégration est un droit des personnes concernées, ce n'est pas une mesure de contrainte permettant à l'assurance ou aux institutions publiques de se débarrasser rapidement de l'assuré(e) ou, pire, aux entreprises de recruter de la main-d'œuvre bon marché. Le respect de la dignité des personnes concernées, leur droit de participer librement à la décision les concernant et le caractère convenable des nouvelles activités sont des conditions indispensables pour une intégration durable.

#### **Revendications :**

- Lorsque la maladie se prolonge et que l'invalidité menace, il faut prévenir le plus tôt possible cette dernière et associer à cette démarche les différents organes compétents. Les mesures d'encouragement qui ont le plus de chances de succès sont la création d'emplois appropriés, le reclassement et, le cas échéant, une nouvelle formation.
- Nous refusons toutefois une politique axée sur la contrainte, les mesures d'économie et le refus de rentes. Cette politique est à coup sûr vouée à l'échec – surtout pour les maladies psychiques dont le nombre va en augmentant – et ne fait que transférer les coûts à d'autres assurances sociales ou à l'aide sociale.
- Actuellement, la SUVA dispose du système de réinsertion le plus efficace qui soit (NCM), une combinaison de prévention et de réinsertion. Si elle reprend tout le domaine de l'assurance-accidents (cf. 2.1), les bénéficiaires en seront non seulement les travailleuses et travailleurs assurés en privé, mais aussi d'autres groupes de la population.
- Il n'y a pas d'intégration sans davantage de postes de travail pour les personnes handicapées ou dont les performances sont restreintes ! Si les entreprises ne sont pas disposées à collaborer, les meilleures mesures de réinsertion sont vouées à l'échec. Il faut donc soutenir les entreprises qui sont disposées à appliquer des mesures de réinsertion. À l'inverse, celles qui se défilent ne doivent pas être avantagées. Nous demandons donc l'introduction de quotas de personnes handicapées ou un système de bonification-pénalisation.

### **3. Droit à la sécurité sociale aussi pour les couples de même sexe**

La loi sur le partenariat enregistré entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Cet important progrès donne aux couples du même sexe (gays et lesbiennes) la possibilité de demander l'enregistrement de leur partenariat et de lui conférer ainsi un statut légal. Du point de vue juridique, les partenaires seront ainsi mis sur pied d'égalité avec les couples mariés dans tous les domaines de la vie, assurances sociales comprises. Malgré tout, des discriminations subsistent.

#### **Revendications :**

- Il faut modifier les règlements des caisses de pensions pour que les assuré(e)s homosexuels qui vivent en partenariat non enregistré (homosexuels vivant en concubinage) aient les mêmes droits et obligations que les hétérosexuels vivant en concubinage.
- Il faut modifier les conventions collectives de travail (CCT) pour que toutes les prestations qui dépassent le minimum légal (comme les prestations pour survivant(e)s) soient aussi allouées aux travailleuses et travailleurs homosexuels.
- Aucune restriction à caractère discriminatoire (comme les réserves pour les personnes VIH positives) ne doit être admise dans les assurances complémentaires maladie et accidents d'entreprise.

### **4. Droit de concilier vie professionnelle et vie de famille**

Dans le contexte actuel, il est difficile pour de nombreux parents de travailler et d'avoir des enfants. D'une part, les frais engendrés par ceux-ci sont, pour beaucoup de familles, un fardeau excessif, voire un risque de pauvreté. D'autre part, les structures d'accueil extrafamilial des enfants manquent cruellement et celles qui existent sont trop chères pour bon nombre de parents. Enfin, les conditions de travail sont peu favorables à la famille. Plus ces dernières sont précaires, les horaires imprévisibles et les revenus fluctuants, plus il est difficile de concilier vie professionnelle et vie de famille.

Le partage traditionnel du travail entre un mari qui est le seul à apporter l'argent du ménage et une « femme à la maison à plein temps » est un modèle minoritaire. Actuellement, la majorité des mères exercent une activité lucrative : c'est le cas de 72 % des femmes ayant des enfants de moins de 15 ans. Le modèle principal combine un plein temps pour le père et un temps partiel pour la mère. Les femmes et les mères souffrent souvent de sous-emploi, ce qui rend précaire la situation financière de nombreuses familles. Pour d'autres parents, il ne vaut toutefois pas la peine d'augmenter la charge de travail parce que le coût de la garde des enfants est trop élevé. Le partage inéquitable des tâches éducatives (non rémunérées) ne s'est malheureusement guère modifié : les femmes continuent à fournir la plus grande partie de celles-ci.

#### **Revendications :**

- Le droit à un congé de maternité payé d'au moins 16 semaines (avec paiement de 100 % du salaire)

- Le droit à un congé de paternité : congé de paternité payé d'au moins 8 semaines à la naissance d'un enfant (via le régime des allocations pour perte de gain, APG)
- Le droit à des horaires de travail prévisibles et compatibles avec la vie de famille pour les mères et pères assumant des tâches éducatives (absences payées en cas de maladie des enfants, pas d'heures supplémentaires obligatoires, etc.)
- Le droit des mères et des pères exerçant une activité lucrative à travailler à temps partiel, le corollaire étant le droit de revenir au volume de travail antérieur
- Le droit à des places d'accueil gratuites : les écoles à horaire continu dans toute la Suisse et les structures d'accueil préscolaires relèvent des tâches publiques, comme l'école obligatoire (financement par les recettes fiscales générales)
- Le droit à la formation professionnelle continue et à l'avancement professionnel pour les travailleurs et travailleuses exerçant des tâches éducatives

## **5. Droit à une retraite dans la sécurité**

### **5.1. Droit à une retraite à la carte pour toutes et pour tous**

Si l'espérance de vie moyenne a certes continuellement progressé ces dernières décennies, il existe toutefois de grandes différences individuelles en ce qui concerne l'état de santé, l'invalidité et l'espérance de vie, selon le niveau de formation, du revenu, de l'activité professionnelle, bref, du milieu socio-économique. L'âge actuel de la retraite du 1<sup>er</sup> pilier (65 et 64 ans) ne tient nullement compte de ces différences et est donc inéquitable. Tant le banquier aisé n'ayant jamais accompli d'activité physique éprouvante que l'ouvrier d'usine ou la vendeuse, éreintés avant l'âge de la retraite par des années de travail exigeant, fatigant et dangereux, ne reçoivent de rente AVS complète qu'à partir de 65 ou 64 ans. Contrairement aux autres actifs, les personnes aisées disposent d'un 2<sup>e</sup> pilier bien garni, d'un 3<sup>e</sup> pilier et d'une fortune personnelle qui leur permettent de prendre leur retraite bien avant l'âge AVS sans devoir s'imposer de restrictions matérielles déterminantes. Et elles en profitent d'ailleurs largement, ce qui aboutit à une situation absurde, à savoir : celles et ceux qui peuvent se passer d'une retraite anticipée peuvent se permettre de la prendre, tandis que celles et ceux qui en ont besoin n'en ont pas les moyens. Il faut trouver dans le régime de l'AVS, une solution équitable pour cette seconde catégorie. Il y a plus de dix ans déjà, le Conseil fédéral et les Chambres fédérales ont promis au peuple une retraite anticipée financée par l'AVS. Mais ils n'ont pas encore tenu cet engagement. Actuellement, l'absence de retraite anticipée accessible à tous et à toutes est un grave problème pour les travailleuses et travailleurs âgés qui perdent leur emploi ou n'ont qu'un emploi précaire. En effet, en dépit de la panique créée autour de l'évolution démographique et de la « pénurie » prochaine de main-d'œuvre, les travailleuses et travailleurs âgés ont toujours de la peine à trouver un emploi. Le discours politique des associations patronales (relèvement de l'âge de la retraite) contraste avec la pratique des entreprises. Manifestement, le Conseil fédéral n'est pas disposé à tenir sa promesse politique et à prendre acte du résultat du référendum du 16 mai 2004, jour où le peuple a rejeté la 11<sup>e</sup> révision de l'AVS à une nette majorité. En effet, sa proposition de « préretraite » calquée sur le régime des prestations complémentaires ne viendrait en aide qu'aux plus pauvres parmi les pauvres.

L'USS exige **une retraite à la carte accessible à tous et à toutes dans l'AVS**. Dans ce sens, elle a déposé le 28 mars 2006 l'initiative populaire « pour un âge de l'AVS flexible ». Le but de cette initiative est de créer le droit à une rente AVS complète dès 62 ans pour les assuré(e)s qui cessent toute activité lucrative. Et pour compléter cette initiative, il faut développer certaines solutions adoptées par des entreprises ou dans des branches (comme le modèle FAR dans la construction). De la sorte, la retraite anticipée ne sera plus l'apanage des privilégié(e)s et ne dépendra plus du revenu, de l'âge, du sexe, du niveau de formation et du statut professionnel. Cette initiative devra concrétiser les trois revendications prioritaires suivantes :

- être une réponse aux efforts déployés par la droite pour relever l'âge de la retraite ;
- diminuer fortement le coût des modèles de retraite anticipée existant au niveau de l'entreprise ou dans certaines branches et les doter d'une assise solide ; ce qui permettra d'introduire aisément ces modèles dans les entreprises et branches qui ne les appliquent pas encore ;
- permettre à de nombreux salarié(e)s d'un certain âge ayant des problèmes de santé et dont les chances sur le marché du travail sont limitées de prendre une retraite anticipée sans avoir à subir de pertes matérielles insurmontables.

## 5.2 Droit à des rentes AVS couvrant les besoins vitaux

Pour que les gens puissent vivre une vieillesse digne, il faut que la rente AVS couvre les besoins vitaux, c'est-à-dire qu'elle permette une vie sans soucis financiers. Cet objectif est d'ailleurs inscrit dans la Constitution fédérale. Mais la réalité est toute autre : avec des montants oscillant entre 1075 francs (rente minimale) et 2150 francs (rente maximale), les rentes AVS ne couvrent pas les besoins vitaux. L'application de l'indice mixte diminue en outre lentement mais sûrement le taux de remplacement du revenu provenant d'une activité lucrative. Les bas salaires, les temps partiels, les interruptions de l'activité lucrative (dues notamment au chômage, à la formation continue ou aux tâches éducatives) réduisent le montant de la rente AVS. Dès lors, les années de crise se refléteront aussi dans les rentes AVS de demain. Dans le 2<sup>e</sup> pilier, les mêmes facteurs agissent avec davantage de force encore (le principe d'assurance ne s'applique pas ou seulement à une petite partie du revenu). En conséquence, le 2<sup>e</sup> pilier ne peut pas remplir son rôle fondamental de complément de l'AVS (maintenir de manière appropriée le niveau de vie antérieur) pour les bas revenus et, particulièrement, pour un grand nombre de femmes, d'où une faible couverture générale. Il est donc grand temps de verser des rentes AVS et AI qui couvrent les besoins vitaux. Toutefois, même si les rentes AVS augmentent, les prestations complémentaires ne deviendront pas superflues : elles continueront à avoir leur sens, surtout lorsque des soins doivent être prodigués.

Par conséquent, l'USS exige **des rentes AVS couvrant les besoins vitaux**. Le groupe d'expert(e)s institué par le Congrès de 2002 a proposé des modalités concrètes à cet effet. Dans son rapport « Endlich existenzsichernde Renten: Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle », les expert(e)s proposent une amélioration assurant à tous les bénéficiaires de rentes un revenu d'au moins 3000 francs par mois. La hausse substantielle des rentes modestes s'effectuera comme suit : en premier lieu, il faudra réduire l'écart entre la rente minimale et la rente maximale en portant la première à 1500 francs et la seconde à 2500 francs ; en deuxième lieu, la rente AVS sera complétée, pour les

faibles revenus, par des prestations complémentaires automatiquement versées sur la base de besoins minimaux estimés à 3000 francs pour une personne seule et à 4000 francs pour un couple. Pour les personnes touchant des revenus d'une activité lucrative inférieurs à 4000 francs, le taux de remplacement sera de ce fait fortement relevé. En contrepartie, les bonifications de vieillesse seront ramenées à 80 % de leur valeur actuelle dans la partie obligatoire de la prévoyance professionnelle. Ces mesures relèveront le taux de remplacement moyen de l'AVS et des prestations complémentaires pour tous les ménages de 8 %, le faisant passer de 33 à 41 %. Du fait de la réduction du 2<sup>e</sup> pilier, l'augmentation du taux moyen global de remplacement ne sera finalement que de 6 points, à 59 %, ce qui permettra de limiter les coûts globaux du modèle proposé. Du point de vue de la politique sociale, il est particulièrement important que le taux de remplacement augmente très fortement pour les ménages financièrement les plus faibles. C'est ainsi que, pour le groupe des femmes percevant la rente individuelle minimale dans le quartile inférieur des revenus, le taux de remplacement grimpera de 70 %. Le modèle proposé améliorera donc nettement la prévoyance des personnes qui n'ont pas de revenu suffisant dans le système actuel. Il est très bien adapté à son objectif, puisque la redistribution supplémentaire des ressources qu'il organise bénéficiera dans sa plus grande partie aux ménages en situation de précarité financière. Il générera aussi un rééquilibrage plus prononcé entre hauts et bas salaires, et rendra la redistribution entre les sexes plus juste. Enfin, il impliquera des coûts globaux supplémentaires de quelque 4,5 milliards de francs.

L'USS exige l'introduction d'une 13<sup>e</sup> rente AVS (à l'instar du 13<sup>e</sup> salaire), qui est première mesure simple pour appliquer ce modèle.

### **5.3 Droit à des caisses de pensions gérées par les partenaires sociaux et droit à de bonnes prestations de prévoyance professionnelle**

Dans la prévoyance professionnelle, les compagnies d'assurance tentent toujours plus de réduire fortement les principaux paramètres techniques. Elles exigent ainsi de fortes baisses du taux d'intérêt minimum et du taux de conversion. Aujourd'hui déjà, la rémunération des avoirs de vieillesse détenus par des assureurs-vie est nettement inférieure à celle des caisses de pensions ; cela, en raison des bénéfices versés aux actionnaires des compagnies et de leur bureaucratie inefficace. Avec le temps, les rentes vont nettement diminuer. Or, les exigences des assureurs entraîneraient inéluctablement de fortes réductions supplémentaires des prestations de vieillesse, d'invalidité et de survivants servies par la prévoyance professionnelle, ce qui est inacceptable. Le seul but des revendications des compagnies d'assurance est de générer pour elles-mêmes des bénéfices aussi coquets que garantis, tout en les dispensant d'endosser le moindre risque. Or, la raison d'être de la prévoyance professionnelle n'est pas de procurer des bénéfices juteux aux compagnies d'assurance, mais de fournir de bonnes prestations aux assuré(e)s et aux bénéficiaires de rentes. Nous devons donc opposer une résistance acharnée aux exigences des assureurs.

Soutenus par quelques chercheurs et lobbyistes, les mêmes milieux prétendent que le « libre choix de la caisse de pensions » augmenterait le rendement et les prestations. Ils demandent parallèlement de transformer tout ou partie de la prévoyance professionnelle actuelle en une sorte de 3<sup>e</sup> pilier a (épargne individuelle donnant droit à des déductions fiscales). Leur intention est d'éliminer les as-

pects collectifs des caisses de pensions, qui sont en quelque sorte des « organisations d'entraide », et d'augmenter les bénéfices des compagnies d'assurance, des banques, des intermédiaires, etc. aux frais, naturellement, des assuré(e)s et des bénéficiaires de rentes. Tous dissuasifs, les exemples qui nous viennent de l'étranger illustrent clairement ce qui se passe dans ce cas-là. Ces demandes sont donc contraires aux intérêts des destinataires.

En dépit d'une réglementation claire, les compagnies d'assurance ont réussi pendant vingt ans à ignorer complètement la gestion paritaire des institutions collectives, c'est-à-dire par les partenaires sociaux. En raison des pressions exercées par les syndicats, le législateur a contraint les assureurs, lors la première révision de la LPP, à introduire la gestion paritaire dans l'organe suprême. Toutefois, les élections organisées par les compagnies d'assurances à la suite de la révision ne respectent pas les normes démocratiques. Grâce à la complicité des autorités de surveillance, ces compagnies sont parvenues à priver la plupart des assuré(e)s du droit de vote, à faire passer comme représentant(e)s des travailleuses et travailleurs des personnes qui exercent une fonction d'employeur et à conserver leurs représentant(e)s au sein des conseils de fondation. On ne peut donc toujours pas parler de gestion exercée paritairement par les partenaires sociaux.

### **Revendications :**

- Le taux de conversion des rentes peut être abaissé si et seulement s'il a été prouvé, après une longue période d'observation, que cette mesure est nécessaire. Or, ce n'est pas le cas aujourd'hui. Dans le domaine obligatoire LPP, l'abaissement du taux de conversion doit être compensé par des mesures qui empêchent la diminution des prestations versées aux assuré(e)s disposant d'un bas revenu.
- Le taux de conversion et le taux d'intérêt minimum doivent continuer à être fixés par les Chambres fédérale et par le Conseil fédéral, selon des critères et des procédures transparents et compréhensibles.
- La parité effective doit être garantie dans la gestion des institutions collectives des assureurs-vie, en lieu et place des magouilles et des conflits d'intérêts actuels.
- La prévoyance professionnelle doit uniquement être confiée à des caisses de pensions collectives à but non lucratif et gérées par les partenaires sociaux. À l'exception de la réassurance, les assureurs privés ne doivent plus travailler dans la LPP.

### **5.4 Droit à des soins financièrement garantis pour les personnes âgées**

Pour les personnes âgées, les soins constituent le principal risque financier. Pendant la vieillesse, la plupart des personnes parviennent à un stade où elles ont besoin de l'aide d'autrui. Mais le coût de cette aide est très élevé. Dans la plupart des cas, les rentes ne permettent pas d'assumer ces coûts. Si les personnes aisées peuvent et doivent financer ces soins en puisant dans leur fortune, il faut en revanche un financement solidaire pour les autres. Problématique, le recours aux proches parents n'est a priori pas une solution. La cantonalisation partielle des prestations complémentaires prévue par la RPT (réforme de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons) risque d'aggraver la situation de nombreuses personnes dépendantes et de leurs proches.

***Il s'agit de mettre en place, pour toutes les personnes âgées dépendantes, des soins garantis et financés de façon solidaire. Il faut en particulier***

- inscrire les soins dans la LAMal et leur accorder la même valeur que le diagnostic et la thérapie ;
- garantir, dans les soins à domicile et les EMS, l'accès à des soins professionnels pour toutes les personnes dépendantes ;
- garantir le financement des soins, indépendamment du lieu où ils sont dispensés (soins aigus à domicile et EMS) ;
- maintenir la solidarité entre malades aigus et malades chroniques ;
- éviter que la dépendance à l'égard des soins ne se transforme en cercle vicieux.

## **6. Droit au financement solidaire de la sécurité sociale**

En Suisse, le mode de financement varie considérablement d'une branche à l'autre de la sécurité sociale. Les modes de financement très solidaires entre riches et pauvres (AVS, AI, APG, PC et aide sociale financées par l'impôt) côtoient ainsi des régimes peu solidaires (assurance-accidents, assurance-chômage, prévoyance professionnelle) ou pas du tout solidaires (primes « adaptées aux risques » des assurances d'indemnités journalières, assurances-risque du 2<sup>e</sup> pilier, surtout dans le cas des compagnies d'assurances). La personne qui n'a plus de couverture collective, notamment à la suite du chômage, ne peut d'habitude plus se permettre de payer les primes élevées des assurances individuelles et doit donc assumer des risques trop importants pour elle. Les primes par tête de l'assurance-maladie représentent encore et toujours un problème particulièrement grave, en dépit du système de réduction des primes ou à cause de ses carences. La situation ne cesse de s'aggraver du fait de la hausse continue des coûts de la santé, et, par conséquent, des primes des caisses-maladie. La cantonalisation des prestations complémentaires et de la réduction des primes entraînera vraisemblablement l'apparition de nouvelles lacunes.

***La sécurité sociale doit être financée de manière plus sociale et plus solidaire. Il faut***

- garantir enfin un financement social de l'assurance-maladie ;
- ne pas réduire la part des pouvoirs publics au financement des assurances sociales mais, au contraire, la ramener à son niveau antérieur ;
- choisir un mode de financement plus solidaire là où il ne l'est pas du tout ou pas assez ;
- financer en premier lieu les coûts supplémentaires par des prélèvements sur les salaires ;
- éviter que la cantonalisation des prestations de la sécurité sociale n'aggrave la situation ;
- ne plus faire de nouveaux cadeaux fiscaux aux personnes aisées, car ils ne remplacent pas un financement collectif et social.

Depuis quelques années, l'on ne cesse de prétendre que nous assistons en Suisse à une gigantesque redistribution au détriment des jeunes et en faveur des plus âgé(s). En se fondant sur le fait qu'une minorité de rentiers et rentières dispose de revenus et de patrimoines très élevés, on affirme à tort que les personnes âgées sont riches. Les raisons qui expliquent cet accroissement de la fortune à partir de 55 ans (à cause de l'allongement de l'espérance de vie, les gens héritent souvent peu de temps avant, voire après la retraite, à quoi s'ajoutent la libération des charges occasionnées par les

enfants devenus adultes, une tendance à l'austérité des personnes âgées dans le but de laisser quelque chose en héritage et l'épargne en prévision de la vieillesse) et celles qui expliquent les dépenses élevées des ménages actifs (dépenses pour les enfants, primes des caisses-maladie) sont bien connues. Néanmoins, ces chiffres sont utilisés pour jeter le discrédit sur la revendication d'une rente AVS décente ou purement et simplement sur l'AVS en tant que telle. On sait pourtant que l'AVS reste pour la majorité des retraité(e)s la seule ou la principale source de revenu et que l'on ne devient pas riche grâce à l'AVS, même avec des rentes améliorées de manière à couvrir les besoins vitaux. La richesse d'un tout petit nombre n'est pas un argument pour refuser des rentes AVS couvrant les besoins vitaux pour tous et toutes. Parallèlement, il faut diminuer le fardeau excessif supporté par les ménages avec enfants en utilisant des instruments adéquats, comme des salaires couvrant les besoins vitaux, des allocations familiales plus élevées, des primes d'assurance-maladie calculées en fonction du revenu ou l'exemption des primes pour les enfants (cf. 1.1). Au lieu de dresser les jeunes contre les plus âgés, il est plus sensé d'imposer les hauts revenus au moment de l'héritage.

Par conséquent, l'USS exige une plus grande solidarité entre riches et pauvres à l'aide **d'un nouvel impôt fédéral sur les successions**. Destiné à l'AVS, à l'AI ou aux coûts des soins, cet impôt est la bonne réponse aux milliards accumulés par une petite fraction des personnes âgées. Le produit de l'impôt sur les successions réduira la charge des personnes exerçant une activité lucrative, notamment des jeunes (relèvement moindre de la TVA pour les assurances sociales) et renforcera la solidarité.

L'impôt sur les successions boucle la boucle de la solidarité formulée au début du présent document : toutes les générations et toutes les étapes de la vie ont besoin de droits sociaux, car elles sont toutes exposées à des risques, quoique différents. Nous avons d'une certaine manière besoin de ce contrat social et intergénérationnel. La société doit se fonder sur la solidarité et établir des mécanismes de compensation entre riches et défavorisé(e)s, jeunes et moins jeunes, malades et bien portants, hommes et femmes.

### Texte d'orientation 3

#### Services publics : nous voulons renforcer et façonner le nerf vital de l'économie nationale

- En Suisse, les prestations de service de l'État fonctionnent de manière exemplaire et fiable, avec un niveau de qualité très élevé. C'est également le cas pour les infrastructures de réseau en matière de chemins de fer, poste, télécommunications, approvisionnement en eau et en énergies, ainsi que pour les institutions des domaines de la formation, de la santé, de l'action sociale et pour les administrations publiques. Toutes ces institutions suivent l'état le plus récent des connaissances scientifiques et de la technique et répondent sans fléchir aux tout derniers besoins de la population et de l'économie. Les progrès fulgurants réalisés aux chapitres des investissements et de l'offre à la faveur de « Rail 2000 », qui poursuit résolument le but d'un « RER Suisse » ou, dans les télécommunications, l'accès quasi intégral à l'offre de large bande en sont les meilleurs exemples. Le niveau de qualité élevé des écoles publiques et l'accès général aux prestations médicales contribuent également au fait qu'en comparaison internationale, les services publics suisses occupent les toutes premières places. Leur efficacité et la sécurité qui caractérise leur approvisionnement sont légendaires.
- Les infrastructures et services publics constituent la base d'une prospérité économique génératrice de plein emploi et de bien-être pour toutes et tous. Ils sont le nerf vital de l'économie nationale. Il suffit de jeter un coup d'œil sur l'histoire économique du 20<sup>e</sup> siècle pour que se dissipe le moindre doute à ce sujet ! La politique en matière d'infrastructures est partie intégrante de la politique économique.
- La politique des infrastructures, c'est aussi la politique du marché de l'emploi. Longtemps exemplaire, la qualité des conditions de travail des services publics est une revendication centrale des syndicats. L'existence de bonnes conditions de travail est la meilleure garantie d'un approvisionnement en services et de services de qualité.
- Depuis les années 90, un vent de libéralisation et de privatisation souffle sur l'Europe et le monde, s'attaquant aux approvisionnements jusqu'alors largement assurés par les services publics. La Suisse n'est pas épargnée, loin s'en faut, bien qu'à des degrés divers suivant les secteurs. Sur le plan international, la pression exercée par la privatisation touche même parfois des attributions classiques de l'État, soit l'éducation et la santé.
- Des institutions multinationales comme l'OMC, le FMI ou l'OCDE servent de moteur à la mondialisation d'une politique de restructuration et de déréglementation, de manière informelle, à l'aide de rapports et inspections, ou formelle, à coups d'accords et de conventions. Au niveau de l'Union européenne (UE), la Commission avec sa bureaucratie bruxelloise fortement teintée de néolibéralisme mène une politique intérieure analogue.

- Dans le monde entier, les syndicats luttent contre la dénationalisation dominante. Les prestations et infrastructures garanties par les pouvoirs publics sont des acquis démocratiques historiques socialement ainsi qu'économiquement irremplaçables.

## **1. L'État dispensateur de services constitue la base de la relance et de la prospérité**

Le consensus sur l'État dispensateur de services et sur l'État-providence autour d'une politique économique influençant la demande (J.-M. Keynes) a engendré durant des lustres, après la Seconde Guerre mondiale, un essor économique jamais vu auparavant : l'« âge d'or du capitalisme » (E. Hobsbawm) en Europe. Les responsables politiques ne voulaient pas répéter les erreurs à l'origine de la crise économique et de la dépression catastrophique des années 30 du siècle dernier. Le consensus régnait sur la prévention politiquement active des crises récurrentes du capitalisme. L'exemple à suivre était la politique du « New Deal » menée par les États-Unis sous le président Franklin D. Roosevelt, qui surmonta la dépression.

Les économies nationales de l'après-guerre ont misé sur un État actif en matière de politique économique et financière. Les monopoles étatiques déjà existants dans les domaines ferroviaire et routier, de la poste, des télécommunications et de l'électricité, du gaz et de l'eau en faisaient naturellement partie. Ils constituaient, avec les assurances sociales, le réseau fortement développé d'écoles primaires, secondaires et professionnelles et les hôpitaux publics, le fondement politique d'une économie nationale marquée au coin de la croissance et de la sécurité sociale.

- L'économie et la société ne fonctionnent de manière irréprochable que si les infrastructures et les services publics sont garantis. L'importance économique des transports publics, de la poste, des télécommunications et du réseau électrique, des systèmes éducatif, social et de santé publique est évidente et prouvée historiquement.
- La stabilité de l'économie nationale repose sur le nerf vital de services publics et infrastructures puissants. Ceux-ci sont une partie importante des outils de politique économique de l'État qui ne saurait abandonner cette influence renforçant l'économie nationale.
- Ce sont des décisions politiques qui ont porté les services publics à leur actuel niveau élevé de performance. La logique de profit privé empêche ici le progrès et la nécessaire péréquation sociale.

## **2. Dénationalisation avec le tournant néolibéral de la fin du 20<sup>e</sup> siècle**

De tout temps, les idéologues et théoriciens doctrinaires du libéralisme économique se sont opposés à l'État dispensateur de services et à l'État-providence. Leurs maîtres à penser (von Hayek/ Friedman) ne se sont imposés idéologiquement qu'après les années 70. Depuis lors, les libéralisations et la privatisation ainsi que des réformes rétrogrades et agressives menacent certains acquis importants du progrès social et notamment l'influence de l'action politique démocratique sur l'activité économique.

Cela a commencé par la libéralisation des marchés financiers dans les années 70. Suivirent les politiques financières restrictives ponctuées de réductions fiscales et de démantèlements sociaux. La dictature sanglante de Pinochet au Chili après 1973 sert de projet pilote de libéralisation économique extrême, doublée de démantèlement social. Les déréglementations de Ronald Reagan aux États-Unis et de Margaret Thatcher en Grande-Bretagne donnèrent la nouvelle mesure d'un capitalisme sans scrupule dirigé contre l'État-providence, l'influence des syndicats, la sécurité sociale et les infrastructures publiques.

Les libéralisations et privatisations imposées ont eu des effets opposés :

- La **libéralisation du marché de l'électricité** se traduit, en lieu et place d'une baisse des prix, par leur quasi-explosion en Californie, une explosion que connurent aussi les profits des spéculateurs privés (en partie criminels ; voir le scandale d'Enron). Des pannes généralisées et des tarifs élevés ont alors suivi un peu plus tard, même en Europe.
- La **libéralisation des chemins de fer** en Grande-Bretagne est un désastre fait de tarifs élevés, de perte de qualité ainsi que de sécurité, et a coûté des milliards aux contribuables britanniques.
- Même chose pour **l'eau**, que ce soit en Angleterre ou à Berlin, à savoir : des tarifs en augmentation et une qualité en baisse.
- Dans le **trafic aérien**, la forte baisse des tarifs fut rapidement suivie par l'apparition des chiffres rouges, de faillites et de fusions - pas seulement celle de Swissair -, le tout accompagné de contrats de travail misérables.

Ces exemples montrent que les libéralisations sont économiquement inefficaces et socialement injustes. En ont profité surtout les investisseurs privés, les spéculateurs et les grands managers.

- Avec leur percée politique, les théoriciens néolibéraux n'ont pas fourni la preuve de leur efficacité. Au contraire : au lieu de la relance et du bien-être pour toutes et tous, nous avons des disparités de revenus abyssales et une aggravation de la pauvreté, des caisses publiques fortement endettées et une crise économique persistante.
- L'approvisionnement en services postaux, ferroviaires, de bus, de télécommunications, d'électricité, d'éducation et de santé doit rester un outil de politique économique, de l'emploi et sociétal aux mains de l'État démocratique.
- Partout où c'est le marché seul qui décide, seuls le pouvoir d'achat et le profit décident. Ce qui fabrique trop d'exclu(e)s et nuit à la croissance équilibrée de l'économie nationale.
- Dénationaliser, c'est exproprier le peuple, privatiser les bénéfices et socialiser les coûts. Nous nous y opposons.

### 3. Les infrastructures sont un élément essentiel de la politique économique nationale

Les conceptions néolibérales reposent sur des normes supranationales. Elles n'ont guère à s'embarrasser de légitimation démocratique. Les gouvernements nationaux se réfèrent à des directives et des prescriptions, à des rapports et des inspections de l'OMC, du FMI, de l'OCDE et de l'UE.

Ils présentent chez eux comme autant de contraintes inévitables ce que des bureaucraties ont concocté au loin.

Sous la pression des marchés mondialisés, les pouvoirs législatifs ou décisionnels des États nationaux souverains se font « supranationaliser ». On contourne les résistances qui se manifestent sur le plan national en passant à un niveau international privé de structures démocratiques. Les éléments déterminants des entités prestataires de services publics ainsi libéralisées et privatisées sont désormais les « lois du marché libre » ou les conditions posées par les propriétaires privés, le capital orienté vers le profit et les gestionnaires.

Pareille perte de souveraineté délègue vers le haut le pouvoir d’approvisionnement. Les conditions cadres libéralisées restreignent d’une manière générale les marges de manœuvre de la politique au niveau des États nationaux.

La politique économique et financière nationale ne doit pas se réduire uniquement à un marchandage des sites économiques. Elle doit s’orienter en fonction des intérêts à long terme de l’ensemble de l’économie, de la population et de l’approvisionnement ainsi que de l’emploi. La politique en matière d’infrastructures est économiquement de la plus haute importance, elle guide les investissements et renouvelle les structures, garantissant et multipliant des emplois de qualité.

- Les décisions en matière d’infrastructures influent et stimulent notre politique économique. Elles ne doivent pas être prises dans les centres de trusts privés ou par les bureaucraties technocratiques de Bruxelles, Paris ou Washington, mais où, comme à ce jour, leurs effets se déploient.
- De même qu’elle dispose d’une politique monétaire autonome via la Banque nationale ou conçoit elle-même sa politique économique extérieure, la Suisse doit avoir une politique des services publics axée sur l’intérêt commun et reposant sur des mécanismes démocratiques.
- La politique économique nationale peut sortir du cercle infernal des programmes d’austérité et de démantèlement et de l’asphyxiante « compétition entre sites économiques » qui se fait au détriment des salarié(e)s. Pour des services publics garantis et la prospérité de toutes et tous, ainsi que pour des droits syndicaux intacts et la négociation collective des conditions de travail.

#### **4. Un rôle d’exemple pour et dans un marché de l’emploi stable et socialement responsable**

Les entreprises publiques chargées des infrastructures et les secteurs étatiques du social, de l’éducation et de la santé influencent en tant qu’employeurs importants l’ensemble du marché du travail, quantitativement et qualitativement. Leurs conditions de travail de droit public ou conventionnelles ont valeur d’exemple à l’échelle du pays, même au-delà de la branche concernée. Elles contribuent de manière décisive au pouvoir d’achat des ménages, élément précieux d’une croissance équilibrée de l’économie nationale. Durant des décennies, les conditions de travail négociées sur une base partenariale avec les syndicats ont généré, dans les services publics, un taux élevé de satisfaction sur le lieu de travail. Une évolution salariale réglementée, la protection contre le licenciement et la sécurité sociale dans l’entreprise décident aussi de la performance économique individuelle et collective.

Libéralisation et privatisation aidant, ces garanties sont remises en cause. L'existence des salarié(e)s et de leurs familles est de moins en moins maîtrisable et prévisible. La peur et l'insécurité sur le lieu de travail, la perte du statut professionnel, la vulnérabilité dégradante sont en augmentation. Ce sont là autant de facteurs qui réduisent la propension des travailleurs et travailleuses ou des consommateurs et consommatrices à prendre des risques et à être performants.

L'aggravation de l'angoisse existentielle de l'individu et le démantèlement social déstabilisent le développement économique. La persistance de la faiblesse de la consommation est une des raisons expliquant le marasme économique des 15 dernières années.

- Les infrastructures et les services publics doivent conserver leur caractère exemplaire sur le marché de l'emploi, grâce à de bonnes conditions de travail de droit public ou des conventions collectives de travail (CCT) garanties par la loi, à la sécurité sur le lieu de travail et à des prestations sociales de qualité.
- En tant qu'employeur ou propriétaire d'entreprises, l'État a une influence positive sur le pouvoir d'achat des ménages, contribuant ainsi de manière déterminante au plein emploi.

## 5. Les monopoles et grandes régies d'État sont économiquement efficaces

Les « monopoles naturels » des infrastructures travaillent, d'un point de vue macroéconomique, à meilleur compte que plusieurs opérateurs parallèles. Cela commence déjà par les frais de commercialisation qui, pour des produits équivalents, n'ont pas de sens et sont par conséquent très élevés dans un contexte de concurrence imposée. Des réseaux parallèles génèrent des surcapacités coûteuses, notamment dans le cas d'approvisionnements nécessitant des investissements initiaux substantiels et présentant des problèmes d'exploitation complexes. Les coûteux investissements à long terme demandent des volumes de ventes sûrs dans la durée et à des prix stables. À défaut, il n'y a pas d'investissement ; cela, aux dépens de l'économie nationale, où toutes les infrastructures sont tenues de fournir des prestations de grande qualité.

- Les problèmes de ***l'approvisionnement en électricité*** dans les pays qui ont libéralisé ce marché le montrent bien : avec la libre concurrence, l'incertitude des ventes augmente massivement non seulement les frais de publicité, mais surtout le risque des investissements. Les nouvelles capacités de production ou de réseau nécessaires à la sécurité de l'approvisionnement ne sont pas créées ou alors tardivement, en raison de considérations de rentabilité à court terme. En Suède, l'industrie veut stopper la libéralisation parce qu'elle en a assez des prix et des bénéfices élevés des nouveaux producteurs d'électricité. S'agissant du courant électrique, nous avons un « monopole naturel » sur les plans de la technique et de l'exploitation. Il ne peut fonctionner parfaitement et sans abus de pouvoir que sous l'égide de l'État.
- Pour ***l'approvisionnement en eau***, c'est précisément la même chose. En Suisse, il est garanti par des entreprises de droit public propres aux communes ou régionales. Économie et santé publique ont un besoin vital d'un approvisionnement très sûr. C'est pourquoi ce dernier ne doit pas faire l'objet d'expériences de libéralisation risquées.

- La libéralisation de **l’approvisionnement en télécommunications** a été un succès grâce à l’explosion de la demande. Il n’a valu la peine d’investir dans la technologie de pointe de la large bande passante dans l’ensemble du pays que parce que le monopole a été largement maintenu pour les raccordements domestiques, c’est-à-dire le « dernier kilomètre ». C’est pour cela que nous avons atteint ici le niveau record au plan mondial de 98°% de couverture, et aussi parce que la Confédération, en sa qualité de propriétaire, a enjoint Swisscom de le faire.
- À elle seule, la **Poste** garantit aujourd’hui la desserte intégrale du pays en services postaux. Et même en ce qui concerne les produits pour lesquels la concurrence est admise depuis quelques années, seule la grande entreprise propriété de la Confédération est prête à fournir le service universel légalement prescrit et capable de le faire. Cela veut dire notamment l’acheminement de 110 millions de colis et de 2,8 milliards de lettres par année. Avec « Rema », la Poste – après de durs conflits avec les syndicats et les cantons – aura dans un proche avenir concentré sur quelques centres peu nombreux et entièrement automatisés le tri et l’acheminement des lettres. De tels investissements n’ont de sens que s’ils peuvent être utilisés à pleine capacité, sans concurrence inutile.
- Les **transports publics** en Suisse sont une histoire à succès exemplaire à l’échelle mondiale. Avec actuellement 2036 voyageurs-kilomètres, nous sommes nettement à la tête du classement européen. En deuxième position, la France arrive à 1149 voyageurs-kilomètres. La raison n’en est pas la libre concurrence, mais bien la volonté politique et les décisions des élu(e)s et du peuple en faveur d’investissements élevés dans le transfert du trafic de la route au rail. Résultat : des horaires plus denses, des liaisons plus rapides, des lignes agrandies, un réseau RER dense dans les agglomérations, etc. – Alors qu’en tant que système intégral, le trafic des voyageurs non libéralisé, composé d’entreprises publiques fortes agissant en réalité de concert, augmente sans cesse sa compétitivité, le trafic ferroviaire libéralisé des marchandises connaît toujours plus de problèmes dans la concurrence ruineuse qu’il livre à la route et aux opérateurs étrangers actifs dans le transit alpin. Nous sommes redevables ici à la régulation politique des transports de l’importante part de plus de 60 % qui revient au rail.
- **L’éducation nationale** en Suisse est publique, de l’école obligatoire à l’université. Contrairement aux systèmes anglo-saxons axés sur le privé, nous n’avons pas seulement l’étroit sommet d’une pyramide, mais un standard de formation élevé doté d’une large assise. La demande de concurrence accrue a surtout débouché jusqu’à ce jour sur les filières d’études master coûteuses proposées par les universités et la demande d’une augmentation des taxes universitaires. Ce n’est pas un hasard si la Finlande et son système scolaire d’essence publique égalitaire obtiennent les meilleurs résultats dans les comparaisons qualitatives.
- Les **services de soins** helvétiques figurent eux aussi en tête du palmarès mondial. Ils reposent sur un réseau d’hôpitaux publics cantonaux. Les cliniques de soins aigus privées ne se trouvent que dans les agglomérations. Lors de consultations populaires, le peuple montre qu’il tient à un support juridique public et à l’obligation d’une CCT (BE). Les coûts et les primes des caisses-maladie ne peuvent guère être réduits, dans un système de santé axé sur l’offre, par davantage de concurrence privée, mais uniquement au moyen d’une planification et d’un contrôle de qualité.

**L’État ou les entreprises qu’il mandate fournissent les services publics de manière efficiente. À l’instar de l’État, ceux-ci doivent fonctionner sur la durée et ne doivent pas faire faillite. Qu’ils soient fournis**

**par l'État ou le privé, ils ne sauraient se passer de régulations légales. En d'autres termes, soit l'État les fournit lui-même, soit une autorité mandatée par la loi réalise artificiellement une forme de concurrence et doit de surcroît gommer les risques engendrés au niveau de la qualité par le marché.**

- Les monopoles naturels (comme les réseaux dans les domaines de l'électricité, de l'eau, des chemins de fer, des télécommunications), un réseau logistique couvrant l'ensemble du territoire (Poste) et des tâches centrales de l'État (comme les services sociaux et sanitaires, l'école, la sécurité, etc.) doivent demeurer garantis par la loi, que les services soient fournis par l'État lui-même ou des tiers.
- S'agissant de monopoles et d'approvisionnement de base, l'expérience montre que les entreprises publiques sont plus efficaces. Elles remplissent leur mission de manière plus directe, plus juste et plus irréfutable encore.
- Les syndicats veulent, dans le cas des services publics, que l'État soit tenu de conserver son rôle de direction, seul ou comme prestataire nettement prédominant. Cette obligation garantit leur importance économique à long terme, l'approvisionnement et l'emploi.
- Les services publics doivent rester un secteur de la politique économique. C'est uniquement en sa qualité de propriétaire que l'État peut mieux faire imposer les intérêts de l'économie nationale.

## **6. Les services publics sont partie intégrante de la politique économique**

- À elles seules, les trois grandes entreprises fédérales – Swisscom, la Poste et les CFF – occupent quelque 100'000 employé(e)s dans toutes les régions du pays. Elles réalisent ensemble environ 25 milliards de chiffre d'affaires.
- L'administration publique emploie quelque 150'000 personnes. Près de 450'000 personnes travaillent dans le secteur du social et de la santé, géré en majorité par les pouvoirs publics ou financé par des assurances sociales, avec un chiffre d'affaires approchant les 50 milliards. 25 milliards sont réalisés par quelque 250'000 personnes travaillant dans le secteur de l'éducation. La part des femmes est très élevée dans ces secteurs.
- Ces chiffres sommaires (sans l'électricité, l'eau et le gaz, etc.) illustrent le poids économique des services publics, en leur double qualité d'employeurs, avec leurs importants potentiels économiques respectifs, et de fournisseurs de services irremplaçables.
- L'économie et la société ne peuvent se passer de ce nerf vital. Les objectifs stratégiques de la Confédération et, selon les secteurs, des cantons en tant que propriétaires représentent une politique économique et de l'investissement dont les effets sont directs ; ils possèdent un grand potentiel de développement.

### **6.1 Approvisionnement en courant électrique**

En 2002, l'USS a lancé et gagné le référendum contre la libéralisation totale de l'approvisionnement en électricité. Le peuple s'est prononcé en faveur de la sécurité d'approvisionnement actuelle des monopoles communaux ou cantonaux.

L'UE maintient le cap de la libéralisation. En Suède, l'industrie n'en veut plus. Aux États-Unis, elle a échoué et se trouve stoppée. La Nouvelle-Zélande s'est empêtrée dans une crise d'investissement dont la libéralisation est la cause. La décision du Tribunal fédéral favorable à l'accès de tiers au réseau et le rôle de la Suisse en tant que plaque tournante dans l'échange de courant à l'échelle européenne font qu'une loi sur l'approvisionnement en électricité est nécessaire. Mais cet impératif ne signifie pas l'ouverture complète du marché.

D'un point de vue économique, une politique de l'approvisionnement en électricité, qui planifie pour l'avenir la consommation et les capacités de production, serait plus importante qu'une politique de libéralisation.

### **Revendications :**

- La loi doit désigner une société publique suisse et indépendante pour l'exploitation du réseau, qui garantisse la sécurité d'approvisionnement dans le réseau à longue portée.
- L'accès au réseau de tiers doit être possible tout au plus pour les gros consommateurs, moyennant une obligation à long terme. Les entreprises de distribution sont tenues de livrer le courant aux usagers normaux.
- Les entreprises de production et de distribution doivent demeurer aux mains des pouvoirs publics.
- Les pénuries d'approvisionnement prévisibles nécessitent la mise en place d'une politique d'investissement contraignante sans centrales nucléaires, ainsi que l'obligation légale pour les entreprises d'approvisionnement de prévoir des incitations en faveur de technologies moins gourmandes en énergie.
- Si les goulots d'étranglement se multiplient au plan européen, l'approvisionnement intérieur aura la priorité.

## **6.2 Télécommunications**

Depuis la libéralisation, non combattue, de 1998 des télécommunications en Suisse, Swisscom est une société anonyme cotée en Bourse. Avec plus de 15'000 employé(e)s, un chiffre d'affaires supérieur à 10 milliards et 2 milliards de bénéfice, elle est restée de loin le plus fort opérateur du pays.

La loi exige, dans le cas de Swisscom, que la Confédération détienne la majorité des actions et qu'une CCT soit conclue. Le Conseil fédéral, lui, veut abolir la loi et vendre le groupe.

Ce ne sont pas les décisions des bureaucraties de la régulation du marché, mais la politique du propriétaire menée à ce jour par la Confédération, qui a veillé à garantir l'innovation et la qualité la plus élevée, le monopole du « dernier kilomètre » fournissant la sécurité d'investissement nécessaire à cet effet.

### **Revendications :**

- Swisscom, avec la majorité des actions aux mains de la Confédération, doit garantir l'approvisionnement en télécommunications dans tout le pays et au niveau le plus élevé.
- La politique de propriétaire et la politique de l'approvisionnement de base de la Confédération doivent veiller à maintenir les prix à un niveau bas.
- La stratégie de propriétaire de la Confédération doit garantir le rôle prépondérant de Swisscom. La Confédération doit faire en sorte qu'indépendamment du rendement immédiat, le niveau technique soit le plus élevé. Elle doit aussi laisser à Swisscom la marge de manœuvre nécessaire pour investir en conséquence et proposer elle-même toutes les possibilités de services du réseau. Swisscom doit aussi présenter rapidement des projets dynamiques en matière de téléphonie via internet.
- Il convient de maintenir l'obligation légale d'une CCT exemplaire. Celle-ci doit avoir force obligatoire à l'avenir pour les concurrents également.
- Le « dernier kilomètre » ne doit pas être libéralisé au-delà de l'ouverture temporaire pour le câble en cuivre. La sécurité d'investissement relative à l'infrastructure du réseau garantit l'approvisionnement de haute qualité de l'ensemble du pays.

### **6.3 Poste**

Depuis 1998, la desserte postale n'a cessé d'être toujours plus libéralisée. Selon la loi, la Poste Suisse appartient, en tant qu'établissement doté de sa propre personnalité juridique, à 100 % à la Confédération. Elle occupe 52'000 employé(e)s et son bénéfice avoisine les 800 millions.

Elle a l'obligation d'assurer le service universel prévu par la loi, qui comprend le trafic postal et des paiements, la distribution, l'acheminement et le transport d'envois et un réseau d'offices postaux à l'échelle du pays. Actuellement, le monopole de la Poste ne s'applique plus qu'aux lettres jusqu'à 100 grammes. Mais le « géant jaune », en dépit de la concurrence en milieu urbain, domine le marché. Les 17 concessionnaires ont une part de marché qui se monte à 17 %.

L'UE veut supprimer entièrement le monopole pour créer davantage de concurrence, dans une large mesure entre les anciens monopoles publics.

Le Conseil fédéral entend transformer la Poste en société anonyme, abolir le monopole et supprimer les conditions d'engagement de droit public.

Au sein du groupe, on trouve déjà des secteurs soumis au droit privé, dans la mesure où ils ne relèvent pas du service universel légal, par exemple Expresspost. Il existe sur le plan politique une forte pression à la privatisation dans le cas de Postfinance et de PostLogistic (colis).

### **Revendications :**

- La Poste et Postfinance doivent rester des entreprises publiques. Le haut niveau de qualité actuel doit être garanti en tant que service public.

- La politique du propriétaire du Conseil fédéral doit renforcer le rôle prépondérant de la Poste et, ce faisant, garantir et développer le service universel dans tout le pays. Nous soutenons l'octroi d'une licence bancaire à Postfinance, comme étant un élément important du service universel. Le bon réseau d'offices postaux constitue dans ses dimensions actuelles la meilleure condition pour ce faire.
- Le monopole restant pour les lettres jusqu'à 100 grammes est dans l'intérêt de la Poste. Celle-ci doit s'engager pour son maintien et garantir ainsi le service universel et de bonnes conditions de travail. Nous n'accepterons pas une libéralisation plus poussée au prix d'une dégradation des salaires et des rapports de travail.
- Nous rejetons les cessions au privé de nouveaux secteurs du groupe. La CCT du groupe doit s'appliquer à l'ensemble des secteurs de la Poste, conformément à la loi sur le personnel de la Confédération. Cette CCT doit également constituer un cadre contractuel pour la concurrence des entreprises privées.
- L'accès d'opérateurs privés aux infrastructures de la Poste doit être lié à la conclusion d'une CCT.

#### 6.4 Transports publics

La loi sur les chemins de fer règle les transports publics en Suisse et les transports régionaux par la route et le rail. Outre les CFF, des entreprises concessionnaires sont actives notamment dans le trafic régional. Elles appartiennent dans une large mesure aux pouvoirs publics. La réforme des chemins de fer I a introduit le modèle de l'« Open Access » pour le trafic des marchandises. Ce modèle est la condition pour le libre accès au réseau contenue dans l'Accord sur les transports terrestres conclu avec l'UE. Mais le trafic des voyageurs n'a pas été libéralisé. Pour le trafic régional, une « mise au concours » des concessions à long terme est prévue.

Les CFF, épine dorsale du trafic ferroviaire à l'échelle du pays, sont une société anonyme depuis 1998. Elle appartient en vertu de la loi à 100 % à la Confédération, occupe 29'000 employé(e)s et transporte 275 millions de passagers par année.

La réforme des chemins de fer II doit mettre l'ensemble des entreprises concessionnaires sur un pied d'égalité. Elle a été stoppée au Parlement à cause de la subdivision entre réseaux de base et complémentaire. La séparation institutionnelle entre le réseau et le trafic des chemins de fer n'est plus à l'ordre du jour en raison du désastre britannique et de la complexité du système. L'UE met de plus en plus la pression en faveur de la libéralisation.

Libéralisé, le trafic des marchandises par le train connaît une concurrence totale. D'où les grandes difficultés rencontrées par CFF Cargo, avec à la clé un resserrement de la desserte et une réduction de personnel.

Même lorsque la part de trafic de transit des marchandises est élevée, la concurrence aboutit à ce qu'un plus grand nombre d'entreprises ferroviaires se disputent la répartition du trafic des marchandises et font de la sous-enchère à coups d'offres ruineuses. Elle n'a toujours pas réussi le transfert du trafic de la route vers le rail que demande la Constitution fédérale.

### **Revendications :**

- En tant que propriétaire des CFF, la Confédération doit renforcer son rôle de direction. Spécialement dans le transit des marchandises, promis à une forte croissance à la faveur des milliards des Nouvelles lignes ferroviaires à travers les Alpes (NLFA).
- La croissance des agglomérations nécessite un nouveau développement du trafic suburbain public. Les actuelles limites de capacités sont atteintes et doivent être dépassées.
- Les centres du pays doivent être mieux reliés au trafic international des voyageurs par des liaisons rapides et le développement des sillons. Le rail doit donner une réponse économiquement et écologiquement efficiente aux offres bon marché du trafic aérien.
- Pas de systèmes compliqués pour l'attribution de sillons à des concurrents : l'alpha et l'oméga du trafic ferroviaire, ce sont des correspondances attrayantes. Une concurrence artificiellement libéralisée ne peut que compromettre la « success story » suisse des chemins de fer. Les investissements de fonds publics ne justifient aucunement l'accès du privé au réseau. La séparation du réseau et du trafic n'entre pas en ligne de compte.
- Le trafic par wagons complets doit être proposé sur l'ensemble du territoire. Pas de nouvelles restrictions dans le trafic intérieur des marchandises. La politique tarifaire des sillons ne saurait mettre en cause le transfert sur le rail du trafic routier.
- La Confédération doit faire en sorte que les CFF poursuivent une politique conventionnelle responsable sur la base de ce qui existe actuellement. La CCT de branche doit être désormais conclue.
- Le personnel des entreprises étrangères qui, dans le cadre de l' « Open Access », effectue des transports en et à travers la Suisse doit travailler selon les conditions appliquées dans la branche dans notre pays. Concernant les transports par route, il faut que cesse le dumping social pratiqué dans le trafic poids lourds par le biais de conditions de travail misérables.

### **6.5. Formation**

Le niveau de qualité élevé du système éducatif et de formation est l'une des principales ressources de l'économie suisse et est déterminant pour l'avenir de notre pays. La pression des mesures d'économies de la Confédération et des cantons détériore les conditions de travail et d'enseignement, met en danger le niveau de qualité élevé qui a été atteint et encourage une privatisation rampante à tous les niveaux. Grâce à la résistance des syndicats et d'organisations non gouvernementales (ONG), on a pu empêcher une déréglementation via l'Accord général sur le commerce des services (AGCS) de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

### **Revendications :**

- La Confédération ne doit prendre aucun engagement pouvant favoriser une privatisation dans le secteur éducatif public.
- Le droit à une formation gratuite jusqu'au degré secondaire II compris doit être garanti. La tendance à des taxes d'études toujours plus élevées dans les grandes écoles doit être stoppée.

- La réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans l'ensemble des secteurs de la formation doit continuer à être encouragée.
- L'accueil des enfants pendant les périodes préscolaire et scolaire constitue une tâche publique et les écoles du futur seront des écoles à horaire continu.
- La formation des enseignant(e)s dans les hautes écoles pédagogiques doit répondre aux exigences posées sur l'ensemble du territoire national. Aujourd'hui, elle doit fournir des compétences interculturelles à l'ensemble du corps enseignant de tous niveaux et secteurs.

### 6.6. Système de santé

Un système de santé d'un haut niveau de qualité et de coût avantageux implique une planification et un pilotage par les pouvoirs publics, dotés d'une légitimité démocratique. C'est ce que font apparaître les exemples étrangers positifs du Canada ou de la Scandinavie. Le modèle appliqué par les États-Unis, dont le système de santé est intégralement privatisé, est le plus onéreux et constitue un exemple négatif à cet égard. Lorsque des mécanismes du marché et du profit imposent leur logique, on assiste à un excédent d'approvisionnement en prestations dans certains domaines et à un déficit dans d'autres, ainsi qu'à une médecine à deux vitesses. Dans le système mixte que connaît la Suisse, la planification par l'État doit être renforcée et plus nettement centralisée.

#### Revendications :

- La planification du système hospitalier doit être effectuée par l'État. Les organismes privés à but non lucratif responsables de structures doivent être admis dans le système de santé de base, à condition qu'ils se soumettent à la planification hospitalière et qu'ils accordent une contribution financière appropriée au financement des soins d'urgence et de la formation du personnel spécialisé.
- Les hôpitaux à but lucratif et les fournisseurs de prestations de santé de type « réseaux de soins intégrés » (« managed-care ») ne doivent pas être admis pour la fourniture de prestations dans le cadre de l'assurance de base.
- La Confédération et les cantons veillent à ce que les meilleurs hôpitaux soient gérés par les pouvoirs publics, afin de garantir un système de santé de qualité à l'ensemble de la population.
- La Confédération et les cantons doivent veiller à ce que les investissements dans les domaines des soins stationnaires et ambulatoires soient planifiés et utilisés de manière optimale.

### 6.7. Secteur social

Pratiquer une politique des caisses vides est dommageable aux institutions sociales, réduit la qualité des prestations fournies par ces dernières et empêche le développement nécessaire du filet social. La qualité des conditions de travail définit ici la qualité des soins et de la prise en charge. Dans de nombreuses régions, il est urgent de mettre en place, au niveau des structures d'accueil extrafamilial pour enfants, des offres supplémentaires pour lesquelles les pouvoirs publics doivent jouer un rôle prépondérant. La prolongation de l'espérance de vie exige un développement de l'offre d'aide et de soins ambulatoires et stationnaires pour les personnes âgées.

## Revendications :

- Dans le secteur social, l'État doit garder son rôle prépondérant. L'intégration des personnes ayant différents types d'handicap ainsi que la prise en charge de la petite enfance et des personnes âgées sont des tâches que doit assumer l'ensemble de la société. Comme pour le système de santé, nous rejetons l'externalisation d'institutions publiques, parce que cela fait baisser la qualité des prestations et dégrade les conditions de travail du personnel.
- Le transfert ou le retour de tâches sociales à des prestataires privés a pour conséquence que les offres de prestations se concentrent sur les nécessiteux et nécessiteuses « attrayants » pour le marché des dons, tandis que d'autres groupes de personnes nécessiteuses sont négligés. Pour cette raison également, l'USS s'oppose à ce que les pouvoirs publics se retirent du secteur social et souligne que non seulement l'aide sociale, mais également toutes les autres tâches de l'action sociale doivent faire partie du cahier des charges de l'État.
- L'accueil extrafamilial des enfants constitue une tâche d'intérêt public qui revêt un caractère urgent et cela, non seulement du point de vue démographique. Pour cette raison, l'USS exige que ces structures soient développées en vue d'établir un système financé par les impôts et couvrant l'ensemble du pays.

## 7. Les services publics, un facteur de progrès pour l'économie et la société

Les infrastructures publiques, leur développement, leurs prestations, leurs innovations et leurs conditions de travail marquent de leur empreinte le quotidien de l'économie et de la société. Le niveau du bien commun se mesure aussi à celui de leur qualité.

Les profondes mutations structurelles auxquelles nous assistons aujourd'hui dans l'économie nécessitent de nouvelles offres de la part des infrastructures publiques. Ici, la réponse n'est pas le démantèlement des services publics, mais leur renouvellement.

Le développement des chemins de fer suisses en un « RER Suisse » et leur indispensable raccordement international en sont de bons exemples. L'évolution fulgurante de la haute technologie dans les télécommunications en est un autre. Dans des conditions en constante mutation, le nerf vital de l'économie doit être maintenu grâce à des infrastructures sûres.

Par contre, les programmes d'austérité budgétaire et la course pratiquement interminable à laquelle se livrent baisses d'impôts et réexamens des tâches de l'État ne donnent pas les bonnes réponses au besoin de renouvellement des attributions de l'État et des services publics. Au contraire, ceux-ci doivent stimuler et façonner les développements économique et sociétal.

Pour le nerf vital de l'économie et de la société et pour un avenir synonyme de progrès, il est déterminant que l'éducation et la formation publiques, ainsi que le système de la santé et de l'action sociale soient de qualité supérieure. Mais ces secteurs sont aussi des acteurs économiques à l'origine d'évolutions économiques et sociales qui répondent à des besoins et marquent le cours des choses, de même que le réseau des infrastructures.

C'est pourquoi les syndicats veulent développer les services publics : le système de la formation, le secteur de la santé, les tâches policières, les pompiers, l'approvisionnement en eau, les services de protection de l'environnement, le secteur social, les institutions culturelles et l'administration publique doivent rester fiables et aptes à répondre aux exigences d'aujourd'hui comme de demain.

L'État doit garantir l'exécution des lois, la sécurité du droit et ce bien public qu'est la sécurité, la protection de l'environnement, l'aménagement du territoire, l'entretien des bâtiments publics et des routes, les services sociaux, l'approvisionnement en eau, le traitement des déchets, l'organisation de l'éducation et de la formation, les institutions d'accueil extrafamilial et la vie culturelle. Couper dans ces domaines, c'est privatiser ce qui est public au centre du collectif et compromettre la cohésion démocratique de la collectivité.

L'USS s'élève contre le démantèlement de l'État, les suppressions d'emplois, la pression exercée sur les salaires et les prestations sociales dans les services publics. Leur exemplarité sur le marché du travail revêt un rôle important.

C'est pourquoi l'USS veut que les services publics ne défendent pas uniquement des avantages acquis. Ils doivent, comme c'est le cas depuis toujours, pourvoir au progrès économique, social et technique. Pour ce faire, ils ont besoin des fonds et structures publics nécessaires.

Les services publics sont partie intégrante de la politique économique. Plus ce sera là le but visé, mieux cela sera !

## RÉSOLUTIONS

### Déclaration sur le droit de grève

1. Le droit de grève est l'un des droits élémentaires des travailleuses et travailleurs. Il n'implique rien d'autre que le droit des salarié(e)s de se défendre collectivement, si nécessaire à l'aide du moyen de lutte qu'est la grève.
2. Par rapport à la travailleuse ou au travailleur individuel, c'est l'employeur qui dicte les conditions de travail. Le droit de s'organiser syndicalement et le droit de grève, en tant que moyen de lutte collectif, sont le contrepoids du pouvoir des employeurs. À travers le droit de grève, ces derniers constatent à nouveau qu'ils dépendent de la prestation des salarié(e)s.
3. Le droit de s'organiser syndicalement appartient au noyau dur des droits du travail garanti par les conventions internationales, des droits que les États sont tenus de garantir, qu'ils aient ou non ratifié ces conventions. Le droit de grève est indissolublement lié à la liberté syndicale. Il veille à ce que les travailleuses et travailleurs ne doivent pas tout accepter. Et à ce que non seulement ils désirent ou revendiquent le progrès social nécessaire, mais puissent aussi développer la pression requise pour que celui-ci devienne réalité. Sans droit de grève, la liberté de s'organiser syndicalement n'est qu'un vain mot.
4. Moyen de lutte, la grève doit être menée par les salarié(e)s eux-mêmes, et non pas déléguée à des tiers. Elle met non seulement l'employeur sous pression, mais s'adresse en même temps dans une large mesure à l'opinion publique démocratique.
5. La grève est un moyen de lutte qui n'a cessé d'être engagé avec succès pour la défense des conquêtes sociales. Mais il joue aussi un rôle offensif. Jusqu'à tout récemment, d'importants progrès sociaux n'ont été souvent obtenus qu'à la suite et sous la pression de mouvements de grève. Cela fut aussi bien le cas pour la semaine de 48 heures, en 1919 (la journée de huit heures pour une semaine de six jours ouvrés), que celui, dans les années 40, de la première semaine de vacances payée dans la construction. Certains exemples sont très récents, comme l'introduction, pour la première fois, de la semaine des 40 heures dans les arts graphiques, en 1980, ainsi que de la retraite à 60 ans dans la construction, en 2002. Et dans de nombreux cas où un progrès social a pu être réalisé exclusivement suite à des négociations, le rôle de moyen de pression implicite joué par le droit de grève ne doit pas être sous-estimé.
6. La nouvelle constitution fédérale reconnaît expressément l'importance fondamentale des syndicats et du droit de grève. L'État n'a pas à sanctionner une grève licite. Mais au lieu d'accepter cela comme allant de soi, les patrons invoquent depuis tout récemment les tribunaux après chaque conflit sur les conditions de travail mené sous le signe de la combativité et menacent de por-

ter plainte. Pour l'heure, les patrons et leurs associations peuvent en effet espérer que le tribunal saisi n'a qu'insuffisamment appliqué la nouvelle réglementation de l'article 28 de la constitution. Mais la conception obsolète des choses dont font preuve ces patrons, leurs organisations ainsi que certains tribunaux ne pourront pas empêcher qu'en ce qui concerne la grève, la pratique s'adapte à la nouvelle constitution.

7. Particulièrement choquantes sont les condamnations pénales pour contrainte prononcées en première instance contre des syndicalistes relativement à la grève menée le 4 novembre 2002 par les ouvriers de la construction. Il s'agissait là d'une grève conforme à la constitution fédérale. Elle déboucha sur un succès immédiat, c'est-à-dire sur l'introduction de la retraite à 60 ans dans le cadre d'une réglementation inscrite dans la convention collective de travail (CCT). La justice n'a pas de droit de sanctionner pénalement après coup une grève conforme à la constitution.
8. Une manifestation comme celle qui eut lieu devant les portes des Presses centrales à Lausanne le 18 mai 2001, accompagnée du blocage, par les syndicats, d'une entreprise dont le propriétaire tente de se soustraire à la CCT en se retirant de l'organisation patronale, est un moyen de lutte légitime qui poursuit un but protégé par la liberté de déclencher un conflit de travail selon la constitution. Condamner le syndicat à des dommages et intérêts, c'est violer les garanties fondamentales du droit collectif du travail.
9. Tout aussi nouvelle que déplacée est l'intention de certains juristes de limiter à nouveau les buts licites de la grève. Pourquoi une grève pour un plan social ou une augmentation de salaire est-elle licite, alors qu'elle ne l'est plus si elle est menée contre des licenciements collectifs et la fermeture d'une entreprise envisagés ? La constitution fédérale qualifie de licite toute grève qui concerne les relations de travail, sous réserve d'obligation de préserver la paix du travail. Les grèves mises sur pied contre la dégradation des conditions de travail ou contre une situation intolérable, des tracasseries ou des injustices restent tout aussi licites que les grèves menées pour l'amélioration des conditions de travail. La grève des femmes de 1991, le plus grand mouvement des syndicats durant les années 90, fut, et reste aussi, un mouvement légitime et légal pour l'égalité de droits et l'égalité en soi.
10. La paix du travail n'est pas un droit fondamental, mais une obligation qui peut être convenue dans le cadre d'une CCT. Il va de soi que les contrats doivent être respectés. Cela s'applique aux deux parties contractantes. Lorsqu'un employeur n'observe pas les fondements du contrat, par exemple en dépossédant ses employé(e)s de leur base existentielle, il ne peut plus invoquer la paix du travail.
11. Les syndicats ne cherchent pas la grève et le conflit du travail. La grève est un outil dont l'usage est très exigeant pour celles et ceux qui y participent ; elle n'est pas un but. Le but, c'est la défense et l'amélioration de conditions de travail garanties par de bonnes CCT. Mais tant que les conditions de travail seront constamment mises sous pression et attaquées comme ces dernières années, et tant que les travailleuses et les travailleurs ne participeront pas dans une mesure appropriée aux résultats réalisés par l'économie, les syndicats seront contraints de développer encore plus l'aptitude à faire grève.

## **Défense de la norme pénale contre le racisme**

L'USS s'engage pour la défense de la norme pénale antiraciste.

Avec l'entrée de Christophe Blocher au Conseil fédéral la xénophobie est devenue politiquement correcte. L'extrême droite saisit chaque occasion pour stigmatiser les étrangères et étrangers et provoque la haine à leur encontre. Avec cette attitude, ils ne cherchent pas qu'à gagner des voix, mais ils contribuent à détériorer la vie quotidienne des étrangères et des étrangers et à rendre leur intégration plus difficile. La campagne menée par l'UDC lors des votations sur les lois sur l'asile et sur les étrangers a rendu le climat particulièrement délétère pour les étrangers.

Au lieu de débattre des vrais contenus, l'UDC stigmatise les étrangères et étrangers, par exemple dans le débat autour de l'AI, en les considérant comme des profiteurs. Elle élude ainsi les vraies questions : la diminution des prestations de l'AI.

La norme pénale suisse contre le racisme est modeste en comparaison avec d'autres pays européens, elle constitue néanmoins depuis dix ans une importante protection contre les discriminations à caractère raciste.

## **Halte à la discrimination des migrant(e)s dans le monde du travail !**

Le congrès de l'USS se déclare solidaire de la lutte menée dans le monde entier par des camarades syndiqués et des organisations de migrant(e)s en faveur des droits de toutes et tous les travailleuses et travailleurs migrant(e)s. Dans le monde du travail, tous les individus doivent avoir les mêmes droits et les mêmes chances, quelle que soit leur origine.

Les migrant(e)s apportent une contribution essentielle à l'économie, à la société et à la culture. Ils sont néanmoins désavantagés, en particulier au niveau de la formation et au lieu de travail. Ils ont plus de problèmes que les autres à trouver une place d'apprentissage, ils touchent des salaires moindres et le chômage les frappe plus souvent et plus longtemps. Les migrant(e)s sans autorisation de séjour, appelés les « sans-papiers », mènent une existence aux marges de la société, dans des conditions de travail précaires. Les discriminations touchent le plus durement les femmes. Ces désavantages ne sont pas seulement injustes, ils laissent aussi inexploité un énorme potentiel. L'USS dénonce cette situation et intervient pour des mesures d'intégration efficaces dans le domaine préscolaire, à l'école et au travail.

### **La sécurité du séjour favorise l'intégration**

La nouvelle loi sur les étrangers (LEtr) va à l'encontre de la suppression des discriminations. Comme la loi peut placer dans une longue incertitude les migrant(e)s des pays non membres de l'Union européenne au moyen de leur statut de séjour, leur intégration est rendue d'autant plus difficile.

- Il faut épuiser toute la marge d'appréciation en ce qui concerne les dispositions sur l'établissement : les cantons doivent ainsi, lors de l'octroi de l'autorisation d'établissement et lors du regroupement familial, au moins interpréter à l'avantage des migrant(e)s, de la même manière uniforme, transparente et crédible, la marge d'appréciation que recèle la LEtr.
- Il faut régulariser la situation des sans-papiers : cela doit se faire avant même la mise en application de la nouvelle LEtr et de la loi contre le travail au noir. Il est particulièrement urgent d'octroyer des autorisations de séjour en faveur des enfants scolarisés de sans-papiers. L'USS soutiendra les actions de protestation et de désobéissance civile menées contre la persécution des sans-papiers et des personnes qui leur viennent en aide.

### **L'égalité des chances signifie l'élimination des discriminations**

Pour donner aux migrant(e)s les mêmes chances qu'aux Suisses dans le monde du travail, les discriminations doivent être éliminées dans plusieurs domaines :

- Accès égal au monde du travail : Comme les candidatures des migrant(e)s sont moins souvent retenues, même à qualifications égales, lorsque des postes de travail sont à pourvoir, il faut que

les mises au concours se déroulent dans toute la mesure du possible de manière anonyme – comme c'est en partie le cas aux États-Unis. Souvent, les migrant(e)s n'ont pas de réseau de relations dans le monde du travail, de sorte qu'ils ont plus de peine à trouver un travail, que ce soit lors de la recherche d'une place d'apprentissage ou en situation de chômage. Il faut ici mettre en place des programmes de mentorat et de coaching.

- Offensive de formation continue : Posséder de bonnes connaissances d'une langue nationale est fondamental pour l'intégration dans la société et le monde du travail. C'est pourquoi il est indispensable d'offrir des possibilités de perfectionnement en conséquence, y compris pendant les heures de travail, et ces possibilités devraient être réglées dans la convention collective de travail (CCT). Il convient également d'améliorer la reconnaissance des diplômes étrangers. Comme les diplômes obtenus tardivement ouvrent aussi des portes dans le monde du travail, il faut proposer un vaste programme de formation à suivre en cours d'emploi.
  
- À travail égal, salaire égal : Dans le but de combattre de manière méthodique les pressions à la baisse sur les salaires dans les branches occupant beaucoup de personnes de nationalité étrangère, il faut de toute urgence augmenter les salaires minimaux et mettre en place des CCT globales ou des contrats-types de travail nationaux prévoyant des salaires minimaux, comme dans le secteur des ménages privés et dans celui de l'agriculture. Dans les mêmes entreprises et les mêmes branches, les employé(e)s doivent, à travail égal, recevoir des salaires égaux.

## **Intégration plutôt qu'exclusion**

### **Pénurie de places d'apprentissage / Chômage des jeunes / Évolution de la formation professionnelle / Engagement des fédérations**

#### **1. Croissance du chômage des jeunes**

Depuis quinze ans, le chômage des jeunes ne cesse de croître (avec un petit recul durant les années 2000 à 2002). La même constatation s'applique au nombre des jeunes en fin de scolarité. Le chômage des jeunes est constamment supérieur au taux de chômage moyen. Pendant quelques années, il en a représenté jusqu'au double. Et même aujourd'hui, en pleine reprise, le chômage des jeunes se maintient obstinément.

#### **2. Raisons conjoncturelles et structurelles**

Ce processus, qui intervient lors du passage de l'école obligatoire à la formation professionnelle ou à l'enseignement général plus poussé, a des raisons aussi bien structurelles (tertiarisation) que conjoncturelles.

#### **3. Les certifications manquantes mènent au chômage**

Cette évolution se manifeste dans une période où la formation et ses certifications jouent un rôle nettement plus important sur le marché du travail national et transnational et pour le statut social de la personne. Les certifications de peu de valeur ou, pire, l'absence de certification représentent un risque élevé en matière d'emploi ou de salaire.

#### **4. Après la phase d'expansion de la formation, le choc en retour**

Cette transformation, qui écarte annuellement des milliers de jeunes de l'emploi et les confine aux marges de la société, se produit après une longue période d'expansion de la formation dont les effets ont été positifs pour de nombreux enfants des couches moyennes et pour les femmes en particulier. Socialement, le choc en retour provoqué par ce récent retournement de tendance est donc d'autant plus violent. Pour la première fois depuis longtemps, nombre de parents et d'éducateurs ou d'éducatrices ne sont plus certains que la génération suivante disposera de meilleures perspectives de vie que les leurs. Les effets sur la société de ce phénomène croissant ne sont pas encore du tout mesurables. À long terme, ils vont plutôt en direction d'une désolidarisation sociale que vers un renforcement de la cohésion, cela aussi parce que, comme l'ont confirmé des études comparatives internationales, le système de formation suisse produit une sélection selon l'origine sociale et géographique particulièrement forte.

## 5. Plus de formation initiale que de formation de rattrapage

Une inversion rapide de cette évolution inacceptable est aussi nécessaire au vu de la réalité économique. L'augmentation permanente de la productivité réclame un travail plus complexe et donc une qualification croissante des salarié(e)s. Ceux-ci doivent aussi acquérir des compétences accrues pour participer au processus de décision démocratique dans une société de plus en plus complexe. Si aujourd'hui, entre un cinquième et un quart des jeunes en fin de scolarité ne trouvent soit pas de formation ou qu'une formation insuffisante, cela implique qu'ils devront être formés ultérieurement durant leur vie active, puisqu'en cas de reprise prolongée, un manque de travailleuses et de travailleurs qualifiés se fera rapidement sentir. Les requalifications sont toutefois toujours plus chères et lourdes à organiser que les formations initiales, qui peuvent ensuite être complétées par de la formation continue.

## 6. Une réforme insuffisante du système de formation professionnelle

La Suisse a un système parallèle de formation professionnelle et d'éducation générale dont le développement doit se poursuivre. Le système dual de formation professionnelle n'a donc d'avenir que si une offre de formations professionnelles initiales suffisante est faite par les entreprises du secteur tertiaire en plein essor. Jusqu'à ce jour, l'USS a pu, par le biais de l'initiative sur les places d'apprentissage (lipa), donner plusieurs impulsions à la configuration de la nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr) et à son application ; ce qui, au moins durant ces dernières années, a pu empêcher un nouveau recul de l'offre de places d'apprentissage. Mais d'autres réformes, plus poussées, sont nécessaires pour que toutes et tous acquièrent la qualification réclamée par le marché du travail et la vie en société.

## 7. Le droit à la formation

Les nouveaux articles-cadres de la constitution fédérale sur la formation ne font que garantir – comme auparavant – l'accès gratuit à l'enseignement de base. Ils ne créent pas un droit à la formation qui suit cet enseignement, soit en matière professionnelle, soit comme formation générale plus poussée. Il fournit toutefois la base d'un développement futur du système de formation en général et de la formation professionnelle en particulier, et permet de garantir la perméabilité entre ces deux systèmes. La formation continue a aussi été inscrite dans la constitution. L'USS fonde ses revendications sur cette nouvelle base constitutionnelle.

La constitution garantit aussi l'égalité et l'équité des chances. Mais ceux et celles qui terminent la filière à exigences élémentaires ne sont pas protégés par ce texte et se trouvent discriminés sur le marché du travail. De nombreux enfants issus de la dernière vague d'immigration suivent plus particulièrement ce type de scolarité. *Il faut donc envisager et évaluer spécifiquement toutes les mesures d'encouragement selon l'effet qu'en retirent ces jeunes, souvent exclus.*

- a) **Des investissements dans la formation au lieu d'économies** : l'USS exige une **augmentation d'au moins 8 pour cent** du crédit-cadre figurant dans le message en faveur de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRT 2008 à 2011) et s'oppose à toutes

les mesures d'économies dans le domaine de la formation au niveau des cantons et de la Confédération. Avec toutes les forces s'intéressant à la formation professionnelle, l'USS saura faire pièce aux tentatives de réduction de la part financière de la Confédération dans la LFPr et la loi sur les hautes écoles spécialisées.

- b) **Application accélérée des mesures déjà efficaces** : l'USS exige que les mesures décidées lors de la conférence sur les places d'apprentissage de 2005 en matière de *réseau d'entreprises formatrices, de marketing des places d'apprentissage, de mentorat*, etc. soient appliquées avec rigueur. La base légale pour *des mesures supplémentaires immédiates à effet rapide*, existe à l'article 13 de la LFPr, qui stipule que le Conseil fédéral peut prendre des mesures en cas de déséquilibre du marché des places d'apprentissage. Les articles 54 et 55 de la LFPr mettent à disposition de la Confédération environ 50 millions de francs pour financer annuellement des *mesures particulières et provisoires*.
- c) **Les cantons** qui reçoivent, grâce à la LFPr, une participation plus élevée de la Confédération aux frais de la formation professionnelle, doivent engager des **moyens supplémentaires en particulier en ce qui concerne les mesures de d'encouragement**. Ces quatre prochaines années, ils ne doivent réduire leurs investissements dans aucun domaine de la formation professionnelle initiale.
- d) **Les entreprises qui créent de nouvelles places d'apprentissage ou en offrent des supplémentaires** reçoivent un financement initial. Toutes les nouvelles entreprises formatrices qui le désirent peuvent être encadrées. La disponibilité à former des apprenti(e)s sera particulièrement encouragée dans le secteur moderne des services.
- e) **Les entreprises déjà formatrices sont déchargées financièrement** : les frais administratifs de formation, qui étaient facturés aux entreprises, sont pris en compte par le canton. À cet effet, les cantons constituent des fonds cantonaux de la formation professionnelle, susceptibles de financer aussi d'autres tâches et conçus pour une durée indéterminée.
- f) Les partenaires sociaux des grandes branches s'engagent à élaborer et à mettre en œuvre ensemble un programme d'action contre la pénurie de places d'apprentissage et le chômage des jeunes. Ils s'engagent à constituer les fonds de la formation professionnelle déclarés obligatoires par le Conseil fédéral ou à mettre à disposition des moyens financiers pris sur des fonds conventionnels pour la formation continue ; cela, pour financer des projets destinés à la lutte contre le chômage des jeunes.
- g) **La Confédération et les cantons transforment ensemble les offres de passerelle en lieux de formation poursuivant des objectifs spécifiques de la formation professionnelle et octroyant une certification partielle**. L'introduction d'années initiales d'apprentissage dans des branches et professions appropriées rendrait bien plus efficace les 400 millions affectés annuellement à ces files d'attente. L'USS salue l'harmonisation de l'école obligatoire et la scolarisation plus précoce. Les conditions et les chances pour une formation professionnelle initiale postscolaire sont ainsi améliorées pour tous les jeunes. Les *tests payants* pour les candidat(e)s à la formation professionnelle initiale doivent être supprimés. D'ici là, c'est aux employeurs de les payer.
- h) **Les cantons augmentent de dix pour cent leur offre dans les écoles des métiers et autres lieux d'apprentissage similaires**, tant pour les formations de haut niveau que pour les formations en deux ans sanctionnées par une attestation.

- i) **La Confédération accorde un financement initial pour la création de « job factories » offrant des places d'apprentissage**, comme elles fonctionnent déjà avec succès dans certaines villes.
- j) De concert, la Confédération et les cantons mettent sur pied un système national, régionalement structuré, de consultation et d'encadrement pour les personnes à la recherche d'une place d'apprentissage et pour les apprenant(e)s de la formation professionnelle initiale. Les structures publiques et privées actives dans ce domaine sont trop diverses et pas assez connues. Elles doivent se coordonner et s'harmoniser, en ouvrant l'éventail de leurs attributions. L'accompagnement des apprenant(e)s en vue de réduire leur taux d'abandon d'apprentissage bénéficie aussi bien aux personnes en formation qu'aux entreprises formatrices.
- k) **La formation professionnelle doit devenir plus attractive.** La longue période de pénurie de places d'apprentissage pèse aussi sur ceux et celles qui ont trouvé une formation : les salaires des apprenti(e)s stagnent, les vacances n'ont pas augmenté depuis des années ; l'âge légal de protection a été abaissé, de telle sorte que les branches peuvent introduire davantage de travail de nuit et du dimanche, y compris pour les apprenant(e)s. *Les fédérations de l'USS combattront activement ces anomalies ces prochaines années, afin de rendre la formation professionnelle attractive par rapport aux écoles de formation générale. À cette occasion, elles renforceront particulièrement la jeunesse syndicale dans ce sens.*
- l) **Les branches et les fédérations contribuent fortement au façonnement et au développement de la formation professionnelle et continue.** Les fédérations de l'USS s'engagent dans leurs domaines pour le développement de la formation professionnelle et continue dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs. Pour ce faire, elles utilisent aussi les nouvelles possibilités de projets offertes par la LFPr et siègent dans toute la mesure du possible dans les commissions suisses pour le développement professionnel et la qualité. Dans ce cadre, elles veilleront en particulier à ce que la protection de la santé et la sécurité au travail soient aménagées de manière optimale dans chaque profession, ainsi qu'à l'introduction d'une deuxième langue et à la participation des apprenant(e)s et des enseignant(e)s à tous les échelons du système de formation professionnelle.
- m) **Dans le cadre de l'évolution du nouveau paysage des hautes écoles en Suisse, l'USS appuie en particulier les hautes écoles spécialisées, parties intégrantes de la formation professionnelle.** Leur orientation sur la pratique, avec l'intégration des partenaires sociaux qui lui est liée, comme le rôle de voie royale vers les hautes écoles spécialisées attribué à la maturité professionnelle, doivent aussi être garantis à l'avenir.

**L'USS soutient la création d'un département de la formation.** Le regroupement dans un seul département de la gestion et du contrôle, en collaboration avec les cantons et les partenaires sociaux, ne doit toutefois pas avoir pour effet de freiner, voire dégrader le développement de la formation professionnelle et de son financement. La gestion commune doit bien plus favoriser la perméabilité horizontale et verticale du système de formation.

## **Oui à la loi sur les allocations familiales : un progrès social pour les travailleuses et travailleurs qui ont des enfants**

Le 26 novembre prochain, nous voterons sur la nouvelle loi sur les allocations familiales (LAFam)

Cette loi remonte à une initiative parlementaire de 1991 émanant de la conseillère nationale Angeline Fankhauser qui demandait que : « Chaque enfant donne droit à une allocation pour enfant d'au moins 200 francs ». Le parlement fédéral a adopté, à l'issue de longs débats, une loi qui fixe pour (presque) tous les enfants des allocations familiales minimales de 200 francs, de 250 francs pour les enfants en formation. La LAFam est une loi-cadre qui harmonise les conditions d'octroi des allocations et fixe des allocations minimales. Mais l'Union suisse des arts et métiers (USAM), soutenue par l'Union patronale suisse et l'UDC ont quand même saisi le référendum.

Aujourd'hui, changer de travail ou de canton peut réserver de mauvaises surprises, tant il est vrai que les allocations familiales sont soumises à de très fortes variations. La LAFam apportera des améliorations parce qu'un plus grand nombre d'enfants y donneront droit et parce que leur montant sera dans la plupart des cas plus élevé qu'à ce jour. Désormais, elles se monteront au minimum à 200 francs par enfant dans chaque canton, ce qui représentera une augmentation dans 17 cantons. Avec une allocation de formation professionnelle de 250 francs par jeune jusqu'à 25 ans, les contributions pour les jeunes seront majorées dans 24 cantons. Ceux-ci, ainsi que les partenaires sociaux, pourront toutefois aussi convenir d'allocations plus élevées.

### **Des améliorations pour les travailleuses et les travailleurs**

Tous les travailleurs et toutes les travailleuses recevront une allocation familiale entière, indépendamment de leur taux d'occupation. Cette allocation sera dorénavant adaptée au renchérissement, selon le même système que dans l'AVS (indice mixte).

### **Une compensation importante pour les familles à bas et moyens revenus**

Les enfants grèvent le budget familial et peuvent même devenir un risque de pauvreté. De meilleures allocations familiales sont utiles en premier lieu aux familles ayant de bas ou moyens revenus et contribuent à compenser les coûts occasionnés par les enfants. Les personnes sans emploi ou sans activité lucrative recevront désormais elles aussi une allocation, une contribution tangible en vue de faire obstacle à la pauvreté des familles.

On ne comprend pas pourquoi les employeurs ont saisi le référendum ; de fait, la charge pesant sur eux en regard de la masse salariale n'a pas augmenté ces dernières années. Elle a au contraire même baissé dans la plupart des cantons. Entre 2002 et 2006, le taux de cotisation des employeurs a même été réduit de 2 pour mille, étant donné que la masse salariale a progressé plus rapidement que les coûts occasionnés par les allocations familiales (moins d'enfants).

- L'Union syndicale suisse (USS) s'engage activement pour le OUI, le 26 novembre prochain, à la nouvelle loi sur les allocations familiales, car elle sera synonyme d'améliorations sociales pour les familles.
- L'USS s'engage avec ses fédérations membres et ses unions syndicales au niveau des conventions collectives de travail et des cantons pour des allocations familiales plus élevées.

Le but visé à moyen terme est l'amélioration de la compensation des charges supportées par les familles à bas et moyens revenus. La Suisse ne consacre que 1,2 % de son produit intérieur brut (PIB) à la compensation des charges supportées par les familles et se trouve ainsi dans le dernier tiers des États de l'OCDE.

## **Non à Ymago – Non au démantèlement de la Poste !**

L'Union syndicale suisse (USS) condamne le plan de la Poste suisse qui, à travers le projet Ymago, cherche à réduire les emplois et les prestations et à diminuer les salaires. Elle exige de la Poste qu'elle restructure son réseau d'offices postaux sans démantèlement. L'USS attend de l'encadrement d'entreprises publiques réalisant des profits, comme la Poste, qu'il soit capable de concevoir autre chose que des plans de démantèlement ; il faut changer de paradigme : désormais restructurations et innovations ne doivent plus être synonymes de licenciements. L'USS exige de la Poste qu'elle ne procède à aucune diminution de salaires, à aucune suppression d'emplois et encore moins à des annonces de licenciements. On ne saurait admettre que, sur le dos de ses salarié(e)s, la Poste se range parmi les nombreux démolisseurs sociaux et rejoigne le grand club des profiteurs.

Les services publics contribuent de façon décisive au fait que la Suisse est le pays le plus compétitif du monde. Si, dans les régions périphériques et dans les quartiers urbains, la Poste réduit la palette de ses services, elle scie la branche sur laquelle nous sommes toutes et tous assis. La délocalisation des services et offices postaux est une suppression à terme de ces offices, car la Poste ne rémunère pas assez les prestations des gérants de ces agences. L'insuffisance de la rémunération de leurs prestations débouche soit sur la fermeture de l'agence de poste, soit sur la prise en charge du déficit par les communes ; c'est là un démantèlement évident des services publics sur le dos de communes dont les capacités financières sont généralement réduites. L'USS appelle les employé(e)s de la Poste et les gérants d'agence à s'engager ensemble contre ce démantèlement du service public à la Poste.

Le fonctionnement de notre société est la proie, dans tous les domaines de la vie, d'une accélération des rythmes. L'USS s'inquiète de cette évolution, car elle conduit au harcèlement moral, à la maladie psychique et aux drames familiaux. Si la Poste, employeur public, continue d'augmenter la pression sur ses employé(e)s, elle joue le rôle de mauvais exemple pour les entreprises du privé. L'USS réclame de la Poste qu'elle reste un employeur social. Dans l'intérêt de toute la société et de l'État social en Suisse.

## 5<sup>e</sup> révision de l'AI

1. Les campagnes de politique sociale que l'USS mènera ces prochains temps auront pour priorité l'initiative « pour une caisse-maladie unique et sociale » (jusqu'à mars 2007) et l'initiative « pour un âge de l'AVS flexible » (dès l'été 2007). L'USS ne peut pas prendre d'engagement (quotas de signatures, finances) pour que le référendum contre la 5<sup>e</sup> révision de l'AI aboutisse.
2. Le congrès charge le Secrétariat de l'USS de développer une campagne pour que les entreprises soient publiquement contraintes de prévoir des places de travail destinées à des personnes handicapées. À cet effet, on cherchera la collaboration avec les organisations des personnes handicapées.
3. En outre, l'USS s'engage pour qu'une solution de désendettement et de refinancement de l'AI soit trouvée.
4. L'USS reste opposée à la 5<sup>e</sup> révision de l'AI. L'ampleur d'un engagement lors d'une campagne en vue d'une votation populaire dépendra de l'avancement d'une solution en matière de financement de l'AI et de l'engagement dont feront preuve les organisations de personnes handicapées.

## **Protestation de l'USS contre la criminalisation de l'activité syndicale**

Ce matin 9 novembre 2006, un secrétaire syndical vaudois a été arrêté à son domicile par la police et conduit au poste pour être interrogé à propos de la distribution de tracts aux travailleuses et travailleurs d'un établissement médico-social de son canton.

Quand bien même ce syndicaliste a été relâché après avoir été entendu, le Congrès de l'USS condamne cette forme scandaleuse d'intimidation qui, tendant à criminaliser l'activité syndicale, vise à dissuader les travailleuses et travailleurs de faire usage de leurs droits syndicaux.

Les autorités vaudoises n'en étant pas à leur coup d'essai, l'USS va saisir les organes compétents de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour dénoncer cette nouvelle violation des normes internationales du travail afin que cessent ces pratiques dignes des États totalitaires.

Les droits syndicaux font partie des droits fondamentaux de l'homme et de la femme au travail. Le gouvernement de la Suisse doit prendre sans délai des mesures qui s'imposent pour assurer leur application pleine et entière dans tous les cantons de notre pays.

## **Les 10 ans de la loi sur l'égalité : d'autres améliorations sont encore nécessaires**

La loi sur l'égalité de 1996 marque une étape importante pour l'égalité des droits entre femmes et hommes dans la vie professionnelle en Suisse. Elle constitue un pas concret vers la réalisation du mandat constitutionnel vieux de 25 ans posant l'égalité entre les sexes et le droit à « un salaire égal pour un travail de valeur égale » dans le monde professionnel. À l'époque, il a fallu les pressions de la population, et en particulier des syndicats et du mouvement féministe, ainsi que la grève historique des femmes de 1991, pour accoucher de la loi.

Comme l'indique un rapport d'évaluation de l'Office fédéral de la justice (2006), la loi a obtenu des résultats positifs dans différents domaines. Elle a contribué à sensibiliser l'opinion publique et exercé un effet préventif ; elle a aussi entraîné 269 jugements de tribunaux, dont 32 actions engagées par une organisation. La majorité des actions en justice concernaient des questions d'égalité salariale (153 cas), le harcèlement sexuel (57 cas) et le congé discriminatoire (50 cas). Les offices de conciliation cantonaux ont été saisis dans 355 conflits, dont la plupart avaient trait à la discrimination salariale, mais aussi au harcèlement sexuel au travail, au congé discriminatoire et au licenciement de rétorsion. Dans les entreprises de droit public, ce sont les questions salariales des catégories professionnelles du domaine de la santé et de la formation qui ont prédominé. Dans les entreprises privées, le harcèlement sexuel arrive en tête, précédant de peu les questions salariales. Les actions en justice ont été majoritairement engagées à titre individuel, mais souvent avec le soutien d'un syndicat. De nombreuses travailleuses ont obtenu gain de cause devant les tribunaux et les offices de conciliation ; quelques jugements ont néanmoins été prononcés au désavantage des plaignantes.

Le rapport d'évaluation montre pourtant aussi qu'il reste beaucoup à faire pour concrétiser l'égalité entre sexes dans la vie professionnelle. D'une part, parce que la loi est trop peu appliquée dans la pratique. D'autre part, parce que des mécanismes de contrôle et d'application plus performants font défaut et que la responsabilité d'éliminer la discrimination repose principalement sur les épaules des personnes concernées. Parmi les problèmes majeurs mis au jour : la peur des personnes concernées de se défendre contre les discriminations et les difficultés qu'elles rencontrent pour se procurer les informations nécessaires en cas de discrimination présumée. Ces problèmes tiennent en partie à la conception même de la loi, qui permet sans doute aux individus (ou à leurs associations) d'agir contre les discriminations. Mais la responsabilité de la lutte pour l'égalité effective est ainsi reportée sur les travailleuses concernées. Les institutions publiques ne jouent guère de rôle actif pour surveiller que les dispositions légales sont bel et bien respectées. Autre problème : les discriminations indirectes (elles aussi interdites) ne sont pas reconnues en tant que telles par la plupart des acteurs et ne sont de ce fait pas éradiquées.

Du point de vue syndical, il faut mettre en œuvre une double stratégie : d'une part, les possibilités inutilisées contenues dans la loi en vigueur doivent être mieux exploitées. En particulier, les possibilités d'agir des syndicats dans les entreprises et dans les conventions collectives de travail ne sont de

loin pas toutes épuisées. La moindre amélioration concrète doit être arrachée aux employeurs. Bien que près d'un membre de l'USS sur quatre soit aujourd'hui une femme, et que le pourcentage de femmes ait très fortement augmenté depuis la grève de 1991 (il était alors de 12%), le taux de syndicalisation des femmes et leur degré de protection par une convention collective sont toujours faibles – pour des raisons relevant de l'histoire. Par conséquent, il faut aussi étudier l'opportunité de compléter la loi sur l'égalité sur le plan législatif. Les spécialistes s'accordent à penser que seule une combinaison de compétences de promotion, d'enquête et d'application permettra de développer une égalité effective.

Les syndicats jouent un rôle capital pour réaliser dans les faits l'égalité entre femmes et hommes dans le monde du travail. Pour parvenir à de nouveaux progrès, il faut en conséquence l'engagement de l'ensemble du mouvement syndical. La concrétisation de l'égalité est une tâche de longue haleine :

1. L'USS continue de s'engager activement pour mettre en application, sur tous les plans, la loi sur l'égalité en vigueur, et elle intente des actions en justice collectives ayant valeur d'exemple.
2. Dans le cadre des conventions collectives de travail, des mesures concrètes sont exigées des employeurs et des instruments destinés à réaliser l'égalité entre femmes et hommes sont prévus (comme le controlling de la promotion professionnelle, des contrôles de la comptabilité salariale, la transparence en matière de salaires (p. ex. Logib), la prévention contre le harcèlement sexuel, etc.).
3. L'USS porte sur la place publique la question de la discrimination indirecte des femmes dans la vie professionnelle, à l'aide d'exemples concrets (p. ex. le règlement des heures supplémentaires pour le travail à temps partiel, etc.).
4. L'USS s'engage à étudier plus à fond et à créer des mécanismes obligatoires de contrôle et d'application en complément de la loi sur l'égalité : par exemple compétences d'investigation et d'intervention pour les autorités ; inspecteurs/inspectrices de l'égalité des salaires, lois « pro-actives » sur l'égalité des salaires.

## Oui à une caisse maladie unique et sociale

Le système de primes par tête en place dans l'assurance-maladie obligatoire est antisocial. Un grand nombre de salarié(e)s, de familles et de rentiers et rentières ne parviennent plus à payer les primes des caisses-maladie, qui grimpent en flèche depuis des années. Les primes ont renchéri de 77% en moyenne au cours des dix dernières années. Elles ont englouti au passage une partie des augmentations de salaire plutôt modestes accordées aux travailleurs et travailleuses, ainsi qu'aux employé(e)s.

L'expérience des dix dernières années, sous le régime de la loi sur l'assurance-maladie (LAMal), montre que la concurrence instaurée dans l'assurance de base obligatoire n'a procuré aucun avantage aux assuré(e)s et aux patient(e)s. Cette concurrence tant vantée lors de l'introduction de la LAMal entre assureurs et fournisseurs de prestations n'a pas eu d'effet positif sur la maîtrise des coûts. Au contraire, elle n'a fait que prolonger la chasse aux bons risques à laquelle se livraient les assureurs, renforçant ainsi la hausse des coûts et des primes.

En outre, les caisses ont tout intérêt à réduire le catalogue des prestations obligatoires, pour réaliser des affaires dans le secteur des assurances complémentaires. D'où inévitablement le passage à une médecine à deux vitesses. Au lieu du gaspillage lié à la coûteuse chasse aux bons risques et au va-et-vient d'une caisse à l'autre, les moyens financiers pourraient être investis avec succès, en cas d'adoption de l'initiative, dans la prévention en matière de santé.

La Suisse est le seul pays d'Europe qui applique le système antisocial des primes par tête dans l'assurance-maladie obligatoire. Il est temps de remplacer ce système injuste par des primes liées au revenu et à la fortune. Il est grand temps aussi d'introduire dans le secteur de la santé une véritable assurance sociale – sorte d'AVS au service des coûts de la santé.

La caisse unique et sociale préconisée par l'initiative populaire travaillera plus efficacement et de façon plus transparente que l'actuel système où des dizaines de caisses-maladie coexistent. En effet, elle pourrait être aménagée sur le modèle de l'AVS ou de l'assurance-chômage. Les primes payées alimenteraient un fonds unique et les paiements se feraient par un réseau d'offices de paiement décentralisés, proches des assuré(e)s. L'initiative pour une caisse unique entend en outre garantir que les assuré(e)s aient leur mot à dire, ce qui n'existe pas à l'heure actuelle.

L'initiative populaire pour une caisse maladie unique et sociale est actuellement le seul instrument concret permettant d'écarter la menace d'une médecine à deux vitesses, tout en allégeant la facture de la majorité des salarié(e)s, grâce à l'adaptation des primes à la capacité économique des assuré(e)s.

Les grands assureurs-maladie et *santésuisse* combattent l'initiative populaire pour une caisse maladie unique et sociale à coups de millions financés par les primes des assuré(e)s. Le congrès de l'USS

condamne sévèrement ce détournement des primes des assuré(e)s à des fins politiques. Le congrès invite également le Conseil fédéral à faire immédiatement cesser cet abus.

L'USS fera son possible pour instaurer un bon approvisionnement en soins pour toutes et tous, en échange de primes supportables. D'où sa lutte convaincue pour un «oui» à l'initiative pour une caisse maladie unique et sociale, sur laquelle le peuple se prononcera le 11 mars 2007.

## **L'USS dit oui à la loi sur la coopération avec l'Europe de l'Est**

### **Une contribution pour plus de justice en Europe**

La loi sur la coopération avec l'Europe de l'Est doit permettre à la Suisse de continuer à encourager le passage à la démocratie et à l'économie sociale de marché en Europe orientale. Elle représente aussi la base légale de la contribution à l'élargissement en faveur des nouveaux États membres de l'Union européenne (UE).

Le processus d'unification politique et économique de l'Europe a donné à notre continent paix, prospérité et progrès social et sociétal. C'est pourquoi l'USS a toujours vu d'un bon œil et soutenu le processus d'intégration européenne.

Les syndicats sont cependant bien conscients qu'un espace économique européen aux frontières ouvertes recèle des dangers. Exemple : les pressions à la baisse sur les salaires, dues aux disparités de revenus et aux différences de taux de chômage entre l'Europe occidentale et l'Europe orientale. Une des tâches primordiales des syndicats dans une Europe en phase d'unification a donc toujours été, et est encore aujourd'hui, de lutter contre les pressions sur les salaires et pour plus de justice – sous nos latitudes et dans les pays d'Europe de l'Est.

Pour ce faire, ces pays doivent d'une part bénéficier de la croissance économique et d'autre part posséder des syndicats forts et indépendants. Cela suppose aussi que les pays soient solidaires et que les syndicats collaborent.

C'est pourquoi l'USS demande qu'une partie du milliard qui sera versé, en vertu de la loi sur la coopération avec l'Europe de l'Est, aux nouveaux pays membres de l'UE au cours des dix années à venir, y serve au développement de syndicats et de conventions collectives de travail. En effet, les pays d'Europe de l'Est doivent se doter d'organisations patronales et syndicales fortes ainsi que de bonnes conventions collectives de travail. En ce sens, la contribution à l'élargissement vers l'Est représente également un complément aux mesures d'accompagnement contre la sous-enchère salariale dans notre propre pays.

Pour toutes ces raisons, l'Union syndicale suisse accepte avec conviction la loi sur la coopération avec l'Europe de l'Est. Elle invite les travailleuses et les travailleurs suisses à déposer un OUI dans l'urne le 26 novembre et à envoyer au diable tous les adversaires de l'Europe, les nationalistes, les xénophobes et les fondamentalistes néolibéraux.

## **Non à la réduction des prestations de la caisse fédérale de pensions PUBLICA !**

Après le Conseil fédéral, le Conseil des États a lui aussi poursuivi le démantèlement social au détriment du personnel fédéral, au cours de la session d'automne du Parlement. Contrairement à toutes les promesses faites précédemment, la révision de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA entraînerait une dégradation massive des prestations, notamment pour les employé(e)s de la Confédération qui ont déjà un certain âge, alors que les cotisations connaîtraient une énorme augmentation. La politique en matière de caisse de pensions du Conseil fédéral et du Conseil des États est inacceptable. Car aujourd'hui déjà, PUBLICA se retrouve en queue de peloton si l'on compare ses prestations et ses cotisations avec celles d'autres caisses de pensions publiques. La révision de la caisse fédérale de pensions entraînerait un relèvement de facto de l'âge de la retraite, une baisse des rentes et une augmentation massive des cotisations pour les assuré(e)s, ce qui se traduirait par une nouvelle perte de salaire réel de 2 à 4%. Malgré la réduction des effectifs planifiée, l'on veut dégrader les conditions cadres permettant actuellement de partir à la retraite dès 62 ans. Le Conseil fédéral et le Parlement nourrissent ainsi d'une manière irresponsable la frustration du personnel.

Si le Conseil national ne corrige pas les dégradations déjà décidées concernant la plus grande caisse de pensions de Suisse, cette situation aura des répercussions négatives sur toutes les autres caisses de pensions. Et les systèmes de retraite anticipée exemplaires qui existent déjà dans la pratique seront fortement mis sous pression. Pour préserver les intérêts du personnel concerné, les syndicats ne peuvent accepter sans réagir un démantèlement aussi drastique des prestations. C'est pourquoi l'USS formule les revendications suivantes à l'intention du Parlement national :

- Pas de politique de patron arbitraire, pas de baisse des rentes et pas de démantèlement au niveau de PUBLICA !
- Maintien du début du versement des cotisations à partir de 22 ans, avec la possibilité d'une retraite flexible dès 62 ans sans baisses de rente ;
- Allègement des cotisations des assuré(e)s âgés de 45 à 54 au moyen de cotisations patronales supplémentaires pour éviter des baisses de rente.

## Travail décent – vie décente

Parmi les 2,8 milliards de travailleurs et travailleuses dans le monde, 1.4 milliard vit avec un revenu inférieur à 2 \$ par jour. 500 millions de travailleurs et travailleuses vivent avec moins de 1 \$ par jour. Dans un grand nombre de pays du Sud, la réalité est faite de chômage et de travail informel et précaire. Dans de nombreux pays du Nord aussi, le nombre des travailleuses et des travailleurs dont les rapports de travail sont précaires a augmenté.

Malgré cela, la politique de l'emploi ne joue pas une place importante dans l'agenda politique international. Dans les stratégies appliquées par les organisations internationales qui luttent contre la pauvreté, elle ne joue pas non plus le rôle qui lui revient.

La mondialisation et les interdépendances toujours plus fortes entre les nations doivent s'accompagner d'un vaste mouvement mondial pour des conditions de travail stables et des salaires qui permettent de vivre. C'est pourquoi il y a lieu de saluer le durcissement de la pratique contre l'emploi précaire et pour la garantie des droits du travail fondamentaux, décidée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) lors de sa conférence annuelle de 2006. La Commission européenne et le sommet de l'ONU de 2005 ont aussi estimé que l'engagement pour des conditions de travail décentes est un élément important de leur politique.

La Confédération syndicale internationale (CSI), le Global Progressive Forum et SOLIDAR lancent une campagne intitulée « Decent Work for Decent Life » afin de soutenir ces efforts déployés sur toute la planète en faveur de plus de justice.

L'USS participe à la campagne de l'OSEO « Decent Work for Decent Life » et

- exige du Conseil fédéral qu'il intègre à sa politique aussi bien intérieure qu'extérieure comme élément stratégique l'objectif de justes conditions de travail et de la garantie des droits du travail fondamentaux ;
- exige du Conseil fédéral qu'il renforce l'OIT, afin qu'elle puisse être garante de bonnes conditions de travail au niveau mondial ;
- attend du Conseil fédéral qu'il ratifie les principales conventions de l'OIT qui garantissent une protection aux travailleuses et travailleurs et s'engage pour l'application de ces normes dans le monde entier.

## **« AUGMENTEZ LES SALAIRES – CAP SUR L'ÉGALITÉ ! » - La campagne se poursuit !**

L'économie suisse est en plein boom, les chiffres d'affaires prennent l'ascenseur, la productivité augmente. Par conséquent, la situation bénéficiaire des entreprises est de loin meilleure que ce qu'elle était les années passées.

Les salarié(e)s veulent des hausses de salaire, et ils en ont besoin. Ces dernières années, le pouvoir d'achat a stagné dans la majorité des branches. Aujourd'hui, les salarié(e)s doivent recevoir la part de croissance qui leur revient, ainsi que pouvoir rattraper le retard accumulé.

C'est là aussi une question de justice distributive : durant les années 2005 et 2006, les échelons supérieurs se sont largement servis alors qu'en bas, rien ne bougeait. Maintenant, c'est au tour de la grande majorité des salarié(e)s de profiter des hausses de salaire ! Et la discrimination salariale aux dépens des femmes est toujours et encore inacceptable. Il faut désormais que les femmes reçoivent des hausses de salaire qui leur soient spécialement destinées.

Augmenter les salaires, c'est aussi augmenter le pouvoir d'achat sur le marché intérieur suisse. Ce qui ne peut que consolider la conjoncture.

C'est pourquoi les syndicats affiliés à l'USS ont mené la campagne « Augmentez les salaires – cap sur l'égalité ! », une campagne qui a culminé avec les actions du 14 juin et la grande manifestation nationale du 23 septembre. Ensemble, ils ont exigé 4% de salaire en plus, et encore plus pour les femmes.

Les négociations ont désormais commencé et nombre de patrons font de la résistance, se plaignent de ne pas faire de bénéfices et de ne pas disposer d'une marge de manœuvre suffisante. Cette attitude n'est pas crédible ; elle est inacceptable. Avec l'actuel renchérissement, la marge de manœuvre pour des hausses de salaire oscille entre 2,5 et 4 %, voire plus, selon la situation de la branche. C'est pourquoi les syndicats maintiennent leurs revendications !

En outre, les patrons veulent à nouveau pouvoir répartir les hausses de salaire comme ils l'entendent. En réponse, les syndicats de l'USS exigent clairement des hausses de salaire pour tout le monde !

C'est pourquoi l'USS et ses syndicats se battent cet automne pour que des hausses substantielles de salaire soient accordées à tout le monde en 2007. Cette bataille se poursuivra par conséquent l'année prochaine, en particulier aussi en ce qui concerne l'égalité salariale entre femmes et hommes, un domaine dans lequel, après dix années de loi sur l'égalité, la réalisation effective de cette dernière dans les entreprises est des plus urgentes.

## **Pour une protection contre les licenciements antisyndicaux digne de ce nom**

Les droits syndicaux sont des droits fondamentaux de l'homme et de la femme au travail. Du seul fait de leur appartenance à l'Organisation internationale du Travail (OIT), les membres de celle-ci ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser ces droits de bonne foi.

La Convention n° 98 de l'OIT, ratifiée par la Suisse, prévoit que le droit national doit offrir une protection adéquate contre tout acte de discrimination antisyndicale. Car le respect des droits syndicaux est la condition préalable à l'instauration de la justice sur le lieu de travail et dans la société ; la répression antisyndicale, où qu'elle s'exerce, constitue une menace pour la liberté, partout dans le monde.

Nous constatons que, sous les effets de la concurrence accrue qui résulte de la mondialisation des échanges économiques, les licenciements antisyndicaux ont tendance à s'accroître en Suisse en l'absence de protection efficace contre les licenciements des travailleuses et travailleurs organisés. Les tribunaux ne pouvant pas ordonner la réintégration des victimes de ces abus dans l'entreprise, ces pratiques exercent un effet dissuasif certain quant à l'exercice concret de la liberté syndicale dans notre pays.

Le Congrès de l'USS, réuni à Berne du 9 au 11 novembre 2006, approuve par conséquent la plainte déposée par l'USS à l'encontre du gouvernement de la Suisse auprès du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT), d'une part, et l'action ouverte par-devant la Commission des normes de la 95<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, d'autre part, pour violation de la Convention n° 98 de l'OIT.

Le Congrès de l'USS déplore la lenteur et le mépris avec lequel le Conseil fédéral traite ce problème important et qu'il puisse contester l'utilisation des mécanismes issus des règles de droit international auxquelles la Suisse a adhéré, tout en remettant en cause la légitimité du Comité de la liberté syndicale. L'irresponsabilité de la prise de position du gouvernement de la Suisse, État démocratique qui se veut exemplaire, pourra être utilisée à l'avenir par les gouvernements autoritaires pour légitimer leur opposition au recours à cette instance !

**C'est pourquoi nous revendiquons l'introduction dans la législation suisse d'une protection adéquate contre les licenciements antisyndicaux, au sens des normes internationales du travail et de la jurisprudence des organes de l'OIT. Cette protection doit permettre la réintégration possible des victimes de ces abus au sein de l'entreprise qui les a licenciées.**

## **Halte au démantèlement dans les transports publics !**

La dénonciation de la CCT CFF en mars 2006 constitue le début d'une spirale de démantèlement des conditions d'engagement dans le domaine des transports publics. Les exigences des CFF et de Cargo pour une augmentation d'une heure de la durée du travail, la suppression d'indemnités et la remise en cause du Contrat social engendrent des économies de 5 % des coûts de personnel. Sous prétexte de situation concurrentielle acharnée, les CFF veulent s'orienter vers la CCT signée par le BLS, ou même vers la branche de la métallurgie. Pour le SEV un tel scénario n'entre pas en ligne de compte, au moment où la reprise économique est là, le quatrième plus important employeur de ce pays ne peut pas détériorer à ce point les conditions d'engagement de son personnel. Cela constituerait un signal dans la mauvaise direction pour toute la branche des transports publics. Il est évident que les CFF ne doivent pas s'aligner sur les compagnies plus petites, c'est l'inverse qui doit avoir lieu !

Le projet de Loi sur le transfert du trafic marchandises mis en consultation par le Conseil fédéral et le rapport intermédiaire sur le Livre Blanc de la Commission européenne constituent aussi des signes alarmants. Le principe incontesté jusqu'ici de priorité au rail pour les marchandises est remis en cause dans les deux documents. On veut maintenant renoncer à ces buts, ou les repousser dans le temps, et laisser au marché le soin de réguler ces flux de trafic. Les distorsions de concurrence dont la route abuse en foulant au pied les normes légales en matière de durée du travail maximale, de limites de charge ou de salaires minimaux sont inacceptables. Le législateur doit prendre ses responsabilités.

Le Congrès de l'USS, avec le SEV, s'oppose à ces tentatives de démantèlement des transports publics et exige :

- La conclusion d'une CCT aux CFF qui soit au minimum équivalente à l'actuelle. Le maintien des 40 heures hebdomadaires et la préservation des dispositions de protection contre le licenciement – le Contrat social – sont incontournables.
- La poursuite des efforts en vue du transfert du trafic marchandises sur le rail : l'initiative des Alpes doit enfin être concrétisée !
- La priorité au rail par rapport à la route. Tant en Suisse que dans l'Union européenne, le principe du transfert modal doit être respecté et réalisé. Les moyens nécessaires à cet effet doivent être mis à disposition.

\* \* \* \* \*

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:

Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :

30. JA zum Erwerbsersatz bei Mutterschaft. Argumentarium. Juli 2004  
*OUI à une allocation de maternité. Argumentaire. Juillet 2004*
31. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2003. August 2004.  
*L'évolution des effectifs des syndicats en 2003. Août 2004*
32. Flankierende Massnahmen zum freien Personenverkehr. Februar 2005  
*Mesures d'accompagnement, libre passage des personnes. Février 2005*
33. JA-zum Partnerschaftsgesetz. März 2005 / *OUI à la Loi sur le partenariat enregistré. Mars 2005*
34. Endlich existenzsichernde Renten : Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle (d/f). März 2005
35. Die Entwicklung des Tieflohnssektors in der Schweiz, 1998- 2002. April 2005
36. Grundrechte und Modernisierung des schweizerischen Arbeitsrechts. Movendo-SGB-Studentagung v. 23.04.2004. Juni 2005 / *Droits fondamentaux et modernisation du droit suisse du travail. Extraits de la journée d'étude de Movendo et de l'USS du 23.04.2004. Juin 2005*
37. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2004. August 2005.  
*L'évolution des effectifs des syndicats en 2004, août 2005*
38. 12 Probleme der Lohnpolitik in der Schweiz. April 2006. *12 problèmes de politique salariale en Suisse. Avril 2006*
39. Nichts ändert sich von selbst. Mai 2006. *Les choses ne changent pas toutes seules. Mai 2006*
40. Ganzer Lohn für ganze Arbeit - Lohngleichheit jetzt. *Le travail est fait, le salaire est au rabais – Égalité des salaires maintenant ! Mai 2006*
41. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2005. August 2006.  
*L'évolution des effectifs des syndicats en 2005, août 2006*
42. JA zum Familienzulagengesetz am 26. November 2006, September 2006  
*OUI à la Loi sur les allocations familiales le 26 novembre 2006, septembre 2006*
43. Alte Fragen in neuer Schärfe? Verortungsversuche am Jubiläumskongress des SGB vom 5.11.2005, Oktober 2006 *Dossier des discours du Congrès du 125<sup>e</sup> 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 Uebersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften/*Négociations conventionnelles et salariales 2006 / 2007, mars 2007*
47. Für eine neue Gesundheitsversorgung in der Schweiz 2007 – *Proposition de réforme pour un nouveau système de santé en suisse*
48. Temporärarbeit in der Schweiz, April 2007– *avec compte-rendu en français (résumé et conclusion)*
49. 20 Jahre SGB-Rentnerinnen- und Rentnerkommission, Juni 2007
50. Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2006, September 2007 – *Évolution des effectifs des syndicats en 2006, septembre 2007*
51. Organisationen im Umbruch: Die Gewerkschaften in der Schweiz von 1990 bis 2006, September 2007
52. Congrès USS 9.11 – 11.11. 2006: *Textes d'orientation et résolutions, novembre 2007*

---

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; 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: .....