

CONGRÈS DE L'USS 30.11./1.12.2018

Berne, le 28 septembre 2018

Congrès de l'USS 2018 – Propositions

Expéditeur	Propositions	Thème		
SSP/VPOD	1	Renforcer le mouvement syndical	DL	Accepter
Commission LGBT	2	Pour un monde du travail sans discrimination	RW	Accepter
US Ticino e Moesa	3	Meilleure protection des représentant-e-s du personnel	LC	Accepter
SSP/VPOD	4	Journée d'actions et de grève des femmes le 14 juin 2019	RB	Accepter
UNIA	5	Grève des femmes	RB	Accepter
UNIA	6	Mieux protéger les travailleurs/-euses de plus de 50 ans	LC/LP	Accepter
Commission Jeunesse	7	Droit à un bilan personnel et à un congé de formation payé pour tout le monde !	LP	Accepter
Commission Jeunesse	8	Rendre les syndicats plus intéressants pour les jeunes	LP	Accepter
Commission Retraité(e)s	9	Hausse en l'espace de 10 ans des rentes AVS-AI couvrant les besoins vitaux	GM/DL	Accepter
US Ticino e Moesa	10	Pour des primes-maladie abordables	RW	Rejeter
US BE	11	Caisse-maladie unique sociale, au lieu d'une pseudo-concurrence onéreuse	RW	Rejeter
SEV	12	Salaires égaux pour travail égal à la même place, appliqué également aux postes de travail mobiles	DL	Accepter
US TI	13	Halte au dumping salarial et à la libre circulation sans restriction des personnes	DL	Accepter
CGAS	14	Libre circulation des personnes et droits des salarié-e-s – Contre les attaques de l'UDC, de la commission européenne et des patrons : sortons de la défensive !	DL	Accepter
Commission des migr.	15	Pour que la reconnaissance des diplômes étrangers devienne une réalité	LP	Accepter
US Ticino e Moesa	16	Interdiction d'offrir des services lors d'infractions graves	LC	Accepter
US Ticino e Moesa	17	Limitation de l'emploi précaire dans les entreprises	LC	Pour examen
US Ticino e Moesa	18	Moins de travail, travail pour toutes et tous : pour une meilleure qualité du travail	LC	Accepter
US Ticino e Moesa	19	Halte aux faillites à répétition	LC	Accepter
SEV	20	Participation aux bénéfices aussi pour le personnel	DL	Pour examen

Syndicom	21	Prix des externalisations	DL	Pour examen
SSP/VPOD	22	Défendre et renforcer les services publics	DH	Accepter
Syndicom	23	Service public	DH	Accepter
US TI	24	Rétablissement des régies fédérales	DH	Rejeter
Commission Femmes	25	Proposition synthèse du Congrès de femmes de l'USS : Notre travail vaut plus que ça !	RB	Accepter
SEV	26	Les bonus doivent être abolis en faveur de l'égalité salariale	RB	Accepter
SSP/VPOD	27	Unions syndicales communales et régionales	DH	Rejeter
US TI	28	Pour des contrats de travail équitables	LC	Pour examen
SSP/VPOD	29	Pour une reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle	LC	Accepter
Syndicom	30	Droit à la déconnexion	LC	Pour examen
Syndicom	31	Durée de travail	DL	Accepter
Syndicom	32	Réglementation du télétravail	LC	Accepter
Syndicom	33	Taylorisme numérique	LC	Accepter
SEV	34	Formation, formation continue, reconversion professionnelle - durant toute une vie	LP	Accepter
US BE	35	Passerelle professionnelle 4.0, un exemple pour la formation à l'âge de la numérisation	LP	Accepter
UNIA	36	Pour une numérisation sociale, au profit des travailleuses et travailleurs	LC	Accepter
UNIA	37	Une politique industrielle moderne, qui permette d'aménager la numérisation et de réindustrialiser la Suisse!	LC	Accepter
UNIA	38	La numérisation au service des salarié-e-s du secteur des services! Stop à la précarisation !	LC	Accepter
Syndicom	39	Proposition Gender Gap numérique	RB	Pour examen
Commission Femmes	40	Numérisation et égalité des sexes	RB	Accepter
Syndicom	41	Proposition Neutralité du réseau et accès libre à internet	DH	Accepter
Syndicom	42	Proposition Modèle d'imposition alternatif	DL	Rejeter
Syndicom	43	Proposition Création de fab labs	LP	Accepter
UNIA	44	Les hautes écoles appartiennent aussi aux travailleurs/-euses	LP	Accepter

Proposition 1 : SSP

Renforcer le mouvement syndical

Le mouvement syndical suisse rencontre globalement des difficultés de recrutement qui peuvent trouver des explications diverses selon les domaines d'activité, les régions, les politiques menées ou autres facteurs. Il est temps d'agir ou de réagir en fonction d'au moins trois constantes qui apparaissent évidentes :

- Les attaques d'une forte partie du patronat et de la droite de ce pays contre les travailleuses et travailleurs s'intensifient. Par exemple, les remises en cause du statut du personnel à l'Etat ou de CCT, de l'âge de départ à la retraite ou des mesures d'accompagnement sur la libre circulation avec l'UE le prouvent clairement. Dans un monde ultralibéral et soi-disant pour faire face à la concurrence et augmenter une rentabilité maximale par une efficacité optimale, le mythe de la souplesse, de la flexibilité et de l'individualisme reprend de la vigueur. Une unité syndicale claire et visible favorisera une dynamique de résistance face à une telle évolution.
- À l'exception de quelques villes ou régions dans certains secteurs d'activité, pour des raisons historiques ou de cultures politiques régionales, la population méconnaît le travail et le rôle importants, passé et présent, des syndicats dans le développement économique et social de la Suisse. Pire, beaucoup en ont même peur par préjugés, pressions ou pour des raisons souvent irrationnelles. Par ignorance, la population active, les jeunes et les retraité-e-s se désintéressent des syndicats quand ils-elles ne les considèrent pas comme des gêneurs dans leur confort quotidien. La solidarité disparaît petit à petit.
- La concurrence et les divergences intersyndicales véhiculent une image extrêmement négative et néfaste du mouvement syndical et participent d'un découragement voire d'un rejet. Les disputes, sous-enchères ou surenchères pour quelques membres éloignent des personnes qui pourraient être intéressées.

Vu la nécessité évidente d'augmenter les effectifs pour renverser la vapeur et renforcer le mouvement syndical, afin de lutter contre les pressions néo-libérales et dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs, nous proposons à l'USS de réfléchir à l'élaboration et à la mise en œuvre de deux actions complémentaires:

- 1 Clarifier aux niveaux des fédérations nationales et des sections régionales ou locales membres de l'USS leurs rôles et domaines d'activité complémentaires et, si nécessaire, arbitrer et régler les conflits intersyndicaux afin d'apaiser les relations et de favoriser une dynamique positive de complémentarité et de coopération. Le but est de fixer des règles afin d'éviter autant que possible les effets négatifs d'une concurrence intersyndicale au sein de l'USS.
- 2 Élaborer et mettre en œuvre, au niveau de l'USS, une campagne nationale et unitaire de promotion et de valorisation de l'action syndicale. Il s'agit de favoriser une visibilité globale de chaque organisation au sein d'un grand mouvement syndical national. Il s'agit aussi de faire de la pédagogie citoyenne afin d'inciter les travailleuses et travailleurs, jeunes et retraité-e-s à s'intéresser à l'action syndicale, à y adhérer activement ou à ne pas la quitter. Il s'agit enfin de rappeler que la solidarité est à la base de tout mouvement et engagement syndical.

Les moyens, supports, calendriers et modalités d'engagement de ces deux actions doivent évidemment être précisées et négociées de manière participative par chaque organisation membre de l'USS.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 2 : Commission LGBT de l'USS

Pour un monde du travail sans discrimination

La Commission LGBT de l'USS s'engage depuis 2002 pour les droits des travailleuses et travailleurs lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres. Au cours des 16 dernières années, nous avons pu constater des changements importants – dans la société comme dans le monde du travail. Mais il reste encore beaucoup à faire. Preuve en est que la Suisse se traîne toujours à la 22^e place du classement annuel ILGA (Association internationale des personnes lesbiennes, gays, transgenres et intersexes) des pays les plus « LGBT-compatibles ». En cause : un niveau d'égalité juridique encore insuffisant ainsi que de la discrimination sociale, notamment dans les milieux de travail.

La politique LGBT fait aussi partie de la politique syndicale. Dès le début, la Commission LGBT a élaboré pour les conventions collectives de travail des directives visant à créer une réelle égalité des salarié-e-s LGBT. Rédigées en 2002, ces directives ont été remaniées en 2007, après l'entrée en vigueur de la loi sur le partenariat enregistré. Les CCT des CFF, de Swisscom et de Swissair/Swiss ont servi de premières bases de travail. Ces clauses types sont aujourd'hui en partie intégrées dans certaines autres CCT (p. ex. dans l'artisanat du métal). Mais cela ne suffit pas.

Revendications

- Lors des négociations ou renégociations des conventions collectives de travail (CCT) dont elles s'occupent, les fédérations de l'USS intègrent systématiquement dans leurs revendications les clauses types des directives LGBT dans tous les domaines des CCT. Les fédérations rendent compte auprès du Comité de l'USS de l'adoption ou non de ces clauses types dans les CCT.
- Les fédérations de l'USS cultivent le contact avec les réseaux de salarié-e-s LGBT, des réseaux de plus en plus nombreux au sein des grandes entreprises notamment. Ces réseaux sont systématiquement sensibilisés aux questions syndicales et leurs préoccupations sont portées plus souvent dans les syndicats. Au besoin et selon les possibilités, l'USS organise en outre un colloque pour l'échange avec les réseaux de salarié-e-s LGBT.
- Une attention particulière sera portée à la question de la discrimination des personnes LGBT en matière de salaire et de carrière. L'USS analyse la situation en Suisse et observe l'évolution au niveau international.

Exposé des motifs

En Suisse, la discrimination des personnes LGBT dans le monde du travail reste même en 2018 une réalité quotidienne. Selon un sondage¹ de la « Fédération Genevoise des Associations LGBT », 52 % de personnes transgenres, 32 % de lesbiennes et 21 % de gays se sont vus confrontés à différentes formes de discrimination basées sur l'orientation et/ou l'identité sexuelle. Les personnes transgenres sont plus particulièrement touchées par une discrimination massive : selon une enquête² du Transgender Network Switzerland (TGNS), un tiers des licenciements de personnes transgenres est « motivé » explicitement par la question de leur identité sexuelle ; le taux de chômage des personnes transgenres s'élève à 20 %, soit plusieurs fois le niveau de celui de la population suisse. Dans certains cas de transitions homme-femme, il est particulièrement choquant

¹ « Être LGBT au Travail », Fédération Genevoise des Associations LGBT (2015).

² « Trans-Fair », Transgender Network Switzerland (2014).

de voir que la rémunération est revue à la baisse pour correspondre à un salaire « de femme » alors que les compétences et les responsabilités restent les mêmes.

Les résultats d'études internationales menées dans des pays nettement plus favorables aux personnes LGBT, que ce soit sur le plan légal ou sociétal, s'avèrent également très intéressants pour la Suisse. En Grande-Bretagne par exemple, les salarié-e-s homosexuels sont nettement plus rarement promus à des postes de direction que leurs collègues hétérosexuels, à qualifications et expérience identiques.³ En Allemagne, l'écart de rémunération entre salarié-e-s hétérosexuels et homosexuels est significatif, selon l'Institut allemand de recherche économique (DIW). Pour les hommes comme pour les femmes, le salaire horaire moyen de salarié-e-s hétérosexuels est supérieur de plus de 2 euros à celui des salarié-e-s homosexuels.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Malgré les nombreux progrès accomplis ces dernières années, le monde du travail n'est pas encore totalement exempt de discriminations aux plans juridique, matériel et sociétal pour les personnes LGBT. L'USS et ses fédérations doivent par conséquent s'engager en première ligne pour l'égalité de traitement intégrale des personnes LGBT. Les revendications contenues dans la proposition doivent être soutenues.

³ « Gay Glass Ceilings: Sexual Orientation and Workplace Authority in the UK », IZA Institute of Labour Economics (2018).

Proposition 3 : Union syndicale Tessin et Moesa (USS-TI)

Meilleure protection des représentant-e-s du personnel

L'USS exige une meilleure protection des représentant-e-s du personnel (au sein des instances prévues par la loi) et des salarié-e-s qui, sur leur lieu de travail, assurent en tant que militant-e-s syndicaux le lien avec les syndicats et jouent ainsi un rôle-clé dans le contrôle efficace des conditions de travail et le combat contre les abus de toutes sortes. L'Assemblée des délégués de l'USS décide du calendrier et des modalités à mettre en œuvre pour cette revendication (éventuellement lancement d'une initiative populaire fédérale).

Les représentant-e-s du personnel et les militant-e-s syndicaux doivent, pour bien remplir leur mission, être à l'abri d'un risque de licenciement ou de mesures de représailles de la part de leur employeur ou employeuse. Il faut instaurer l'obligation de réintégrer un-e représentant-e du personnel ou un-e militant-e syndical qui aurait été licenciée en raison de son action syndicale, comme l'exigent les syndicats depuis des années, sans succès. Par ailleurs, la compensation pour licenciement abusif doit être portée à 18 - 24 salaires mensuels (contre 1 - 6 actuellement).

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

La protection des représentant-e-s du personnel est une revendication centrale de l'USS et de ses fédérations. Ces dernières années, outre des plaintes déposées auprès de l'OIT, de nouveaux instruments ont aussi été développés en relation avec la Convention européenne des droits de l'homme afin de pouvoir se protéger plus efficacement contre les licenciements abusifs. Or, si la loi n'est pas modifiée via une augmentation de l'indemnisation due en cas de licenciement abusif ou la réintégration de la personne concernée, impossible de garantir une protection efficace.

Proposition 4 : SSP

Journée d'actions et de grève des femmes le 14 juin 2019

L'égalité salariale ne progresse plus. Même le projet minimal de révision de la Loi sur l'égalité a été combattu et privé de presque tout effet par la majorité bourgeoise des chambres fédérales. Dans le monde du travail, comme dans la société, les femmes sont toujours confrontées aux discriminations et au sexisme. En 2018, l'USS a fait du thème de l'égalité une priorité lors du 1^{er} mai, puis de la manifestation nationale du 22 septembre. En 2019, la mobilisation doit continuer, car les femmes ont perdu patience.

C'est pourquoi, l'USS dégage les moyens financiers et en personnel nécessaires pour soutenir, impulser et organiser, en collaboration avec ses fédérations, les mouvements féministes et les organisations féminines, une journée d'action, et partout où cela est possible, une grève féministe le 14 juin 2019. Cette journée nationale de mobilisation générale des femmes s'insère dans un contexte international de renouveau des luttes féministes et vise à combattre toutes les formes d'exploitation, de discrimination et de sexisme sur le lieu de travail, à la maison et dans l'espace public.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

(cf. aussi la proposition 5 d'Unia). Les préparatifs pour une grève des femmes le 14 juin 2019 sont en cours ; diverses organisations et aussi des femmes syndicalistes se sont regroupées. Il est de ce fait assez sûr qu'une telle journée d'action aura lieu le 14 juin 2019. L'USS a non seulement de l'expérience en matière de grève, mais aussi intérêt à rester un acteur important du mouvement suisse de l'égalité des sexes et de faire avancer les revendications féministes. On ne comprendrait par conséquent pas pourquoi précisément la plus grande faïtière syndicale ne participerait pas à une nouvelle grève des femmes.

Proposition 5 : syndicat Unia

Grève des femmes

L'égalité salariale piétine. Même le projet minimaliste de révision de la loi sur l'égalité a été bloqué par la majorité bourgeoise du Conseil des États. Les femmes restent confrontées à la discrimination et au sexisme, dans le monde du travail comme dans la société. En 2018, l'USS a fait de l'égalité salariale le thème principal des rassemblements du 1^{er} mai et du 14 juin, ainsi que de la manifestation du 22 septembre. La mobilisation doit se poursuivre en 2019, car la patience des femmes est à bout.

L'USS met par conséquent à disposition les ressources financières et humaines utiles pour encourager, soutenir et organiser le 14 juin 2019 – avec ses fédérations membres, les mouvements féministes et les associations féminines – une journée d'action et dans la mesure du possible une grève des femmes. Cette journée nationale de mobilisation générale des femmes s'inscrit dans le contexte international de la résurgence des luttes féministes et vise à combattre toute forme d'exploitation, de discrimination et de sexisme au travail, dans le cadre domestique et dans les lieux publics.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

(cf. aussi la proposition 4 du SSP). Les préparatifs pour une grève des femmes le 14 juin 2019 sont en cours ; diverses organisations et aussi des femmes syndicalistes se sont regroupées. Il est de ce fait assez sûr qu'une telle journée d'action aura lieu le 14 juin 2019. L'USS a non seulement de l'expérience en matière de grève, mais aussi intérêt à rester un acteur important du mouvement suisse de l'égalité des sexes et de faire avancer les revendications féministes. On ne comprendrait par conséquent pas pourquoi précisément la plus grande faitière syndicale ne participerait pas à une nouvelle grève des femmes.

Proposition 6 : syndicat Unia

Mieux protéger les travailleurs/-euses de plus de 50 ans

L'USS s'engage au niveau législatif, par des mesures adéquates, en faveur d'une meilleure protection des travailleurs/-euses de plus de 50 ans. Elle veille à ce que ses fédérations revendiquent et obtiennent à chaque fois, aux négociations conventionnelles, une meilleure protection des travailleurs/-euses de plus de 50 ans, y c. une meilleure protection contre le licenciement.

L'USS mène, avec ses fédérations affiliées, une vaste campagne sur ce thème.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

L'USS s'engage pour des mesures adaptées et efficaces pour l'apprentissage tout au long de la vie, la formation continue, la reconversion et pour l'encouragement de l'apprentissage professionnel des adultes (« deuxième apprentissage » ou « apprentissage pour adultes »).

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Les travailleurs âgés sont particulièrement exposés aux risques de perte de travail. Retrouver un travail est plus difficile et plus long que pour les autres groupes d'âge. L'origine migratoire et le faible niveau de qualification sont des facteurs de précarisation supplémentaires. L'évolution technologique et la digitalisation impliquent des changements des exigences des postes de travail. Pour y répondre, de nouvelles compétences sont nécessaires. Il est donc nécessaire de leur proposer des offres de formation continue ou de (re)qualification pour adultes adéquates pour favoriser leur maintien sur le marché du travail.

Proposition 7 : Commission de jeunesse de l'USS

Droit à un bilan personnel et à un congé de formation payé pour tout le monde !

L'USS et ses fédérations sont chargées de tout entreprendre pour ancrer dans les conventions collectives de travail (CCT) et imposer au plan politique un droit pour tout le monde à un bilan personnel à intervalle régulier, ainsi qu'à un congé de formation payé de cinq jours par année.

Exposé des motifs

Aujourd'hui, les carrières professionnelles ne sont plus linéaires. Il n'est pas rare de changer plusieurs fois de professions tout au long de sa vie. Parallèlement, le monde du travail change très rapidement : numérisation, flexibilisation et mondialisation sont trois des facteurs déterminants du changement auquel les travailleurs et travailleuses doivent s'adapter.

La formation professionnelle se trouve actuellement dans une situation insatisfaisante. Beaucoup de groupes défavorisés, comme les migrant-e-s, les personnes peu qualifiées, celles qui sont handicapées, les travailleurs et travailleuses âgés, les personnes ayant des obligations d'assistance et celles qui travaillent à temps partiel n'ont pas suffisamment accès à des offres de formation initiale et continue. Alors que leurs moyens financiers sont souvent limités, ils doivent payer eux-mêmes une grande partie de leurs formations continues. Les personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme du degré secondaire II sont trop peu encouragées. Conséquence : d'importants coûts sociaux. Un droit à la formation peut contribuer à réduire la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. La formation a une fonction d'intégration et favorise l'indépendance économique.

Pour relever ces défis, tout le monde doit se voir garantir un accès régulier et dénué de tout obstacle à la formation. Un bilan personnel régulièrement réalisé (au moins tous les cinq ans, soit une première fois cinq ans après l'obtention d'un diplôme de première formation) permet à chacune d'adapter sa carrière professionnelle (y c. sa stratégie en matière de formation continue) à un marché du travail en mutation et donne une image de la situation professionnelle individuelle (p. ex. changement d'activité professionnelle, modifications de l'environnement familial). Pour tenir compte des changements dans le monde du travail, un droit à un congé de formation payé d'au moins cinq jours par année est nécessaire. Afin que les travailleurs et travailleuses soient en mesure de faire face à des changements sur le plan professionnel, la formation continue doit aussi être possible dans des domaines qui ne correspondent pas à l'emploi qu'ils exercent. À cet égard, il est important que le travailleur ou la travailleuse puisse librement choisir ou que son choix ne soit pas limité (et d'ancrer cela en conséquence). Cette liberté englobe la possibilité de suivre des formations continues dans son domaine professionnel ou selon ses intérêts personnels (p. ex. développement personnel).

Pour atteindre ces objectifs, il est important que l'USS et ses fédérations intègrent les points suivants dans les CCT et les inscrivent à l'agenda politique :

- 1 un droit à un bilan personnel (au moins tous les cinq ans, soit une première fois cinq ans après l'obtention d'un diplôme pour une première formation) ;
- 2 un droit à un congé de formation payé de cinq jours, une fois par année ;
- 3 des offres de formation continue adaptées aux besoins de tout le monde ; les partenaires sociaux et les pouvoirs publics (tripartisme) doivent développer une offre adéquate de formation continue ;

- 4 le financement doit être possible aussi pour les personnes à bas revenu ; c'est pourquoi l'économie et les pouvoirs publics doivent assumer davantage leur responsabilité financière ;
- 5 la formation continue doit être possible pendant le travail.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

En raison de l'évolution technique et de la numérisation, les postes de travail posent de nouvelles exigences. S'y ajoute qu'actuellement, les travailleurs et travailleuses changent en règle générale plusieurs fois de profession ou d'emploi pendant leurs parcours professionnels. Afin de maîtriser avec succès ces changements, il est indispensable de dresser régulièrement ses aptitudes professionnelles et de pouvoir acquérir de nouvelles compétences grâce à une formation continue. Les offres de formation continue doivent être accessibles et compatibles avec la vie de famille.

Proposition 8 : Commission de jeunesse de l'USS

Rendre les syndicats plus intéressants pour les jeunes

L'USS, de concert avec sa Commission de jeunesse, prend des mesures concrètes pour intéresser davantage les jeunes aux syndicats. Elle va pour cela créer de nouveaux outils. Dans un premier temps, elle organisera la Journée de la jeunesse de l'USS, au cours de laquelle les jeunes participant-e-s pourront amener leur vision d'une politique syndicale d'avenir, une politique syndicale par et pour les jeunes.

Exposé des motifs

La structure des membres des syndicats est menacée de vieillissement et le recrutement de jeunes membres n'est pas toujours facile. De plus, les salarié-e-s de moins de 30 ans n'ont pas toujours les mêmes besoins et revendications que celles et ceux qui se trouvent au milieu ou vers la fin de leur vie professionnelle. La politique syndicale s'oriente actuellement souvent en fonction des intérêts des salarié-e-s plus âgés. Et ce n'est pas la seule raison qui fait que les syndicats ne sont malheureusement pas assez attrayants pour de nombreux jeunes.

Voilà pourquoi l'USS et ses fédérations doivent réfléchir à ce qui peut être fait pour que davantage de jeunes adhèrent de nouveau à un syndicat et y soient actifs.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Il est impératif que plus de jeunes se syndiquent. À cet effet, il faut avant tout expliquer aux jeunes ce qu'est un syndicat, et les syndicats doivent s'occuper des revendications qui concernent directement les jeunes, comme la numérisation, la mobilité, leurs conditions de travail et les offres de formation continue.

Proposition 9 : Commission USS des retraité-e-s

Hausse en l'espace de 10 ans des rentes AVS-AI couvrant les besoins vitaux

Dans le cadre de l'actuelle réforme de la prévoyance vieillesse, l'USS doit demander des rentes substantiellement plus élevées et faire appliquer à moyen terme de manière conséquente le mandat constitutionnel qui prévoit des rentes du 1^{er} pilier couvrant les besoins vitaux. À cet effet elle devra procéder comme suit :

- 1 L'actuelle réforme de la prévoyance vieillesse doit, en plus du financement sûr visé pour l'AVS en premier lieu, contenir aussi une hausse réelle des rentes.
- 2 Un indice mixte AVS redéfini doit compenser le renchérissement, dont les effets sur les gens sont réels et prendre par conséquent également en compte, en plus de l'évolution des salaires, les primes-maladie et les loyers qui ont fortement augmenté.
- 3 Il faut fixer le niveau des rentes, dans le cadre d'une stratégie de l'USS, de sorte qu'il remplisse les exigences de l'article 113 de la Constitution fédérale, et « [couvre] les besoins vitaux de manière appropriée ». Cette stratégie doit montrer comment il est possible, en l'espace de dix ans, de financer et d'atteindre cet objectif donné aux rentes depuis des décennies par la Constitution.
- 4 À travers une campagne de l'USS : « Pour des rentes décentes qui permettent de vivre ! » – éventuellement étalée sur plusieurs années – il s'agit de développer la pression nécessaire à cet effet.

Exposé des motifs

Les rentes du 1^{er} pilier sont incontestablement trop basses. Celles du 2^e pilier sont totalement insuffisantes pour le domaine des bas revenus et en chute libre pour toutes les catégories de revenu. Depuis des décennies, les buts fixés par la Constitution aux rentes de l'AVS, couvrir les besoins vitaux (art. 112), maintenir de manière appropriée le niveau de vie antérieur pour celles du 2^e pilier (art. 113), sont restés lettre morte. L'USS doit lutter de toutes ses forces contre ce malaise existentiel et formuler à cet effet des revendications concrètes, et les imposer ensuite. La réforme en cours de la prévoyance vieillesse lui donne l'occasion de faire un premier pas dans cette direction. L'indexation en vigueur des rentes AVS – un succès de la 9^e révision de l'AVS – est boiteuse parce que l'indice des prix à la consommation pris en compte en plus de l'indice des salaires reproduit de manière totalement insuffisante la forte hausse enregistrée par les loyers et les primes des caisses-maladie depuis des années. La perte de pouvoir d'achat induite est inacceptable. Il faut thématiquer à court terme et améliorer sans délai cette situation. L'objectif constitutionnel n'est sans doute réalisable qu'à moyen terme. Une raison de plus pour que l'USS élabore rapidement un projet et lance une campagne afin que nous puissions enfin concrétiser cela.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Le Comité soutient cette proposition. Le renforcement substantiel et le développement de l'AVS afin que celle-ci puisse remplir son mandat constitutionnel représentent clairement pour l'USS une priorité dans le domaine de la prévoyance vieillesse.

Proposition 10 : Union syndicale Tessin et Moesa (USS-TI)

Pour des primes-maladie abordables

Lors de son congrès des 30 novembre et 1^{er} décembre à Berne, l'USS constate que les primes des caisses-maladie sont devenues inabordables pour de nombreuses familles (en quelques années seulement, la prime de base est passée de 173 francs en moyenne à 477 francs). L'USS soutient toute proposition au niveau cantonal ou fédéral qui permettrait de réduire les montants des primes-maladie.

L'USS lance notamment une initiative populaire fédérale qui vise l'introduction d'un financement de l'assurance-maladie similaire à celui de l'AVS. Ce nouveau système devra remplacer le mode de financement actuel.

*Avis du Comité : **refuser (y opposer la résolution « Soutien à l'initiative du PS »)***

Exposé des motifs

En valeur réelle, les primes des caisses-maladie ont largement plus que doublé depuis l'introduction de la LAMal, à tel point qu'elles sont devenues quasi inabordables pour les ménages à bas ou à moyen revenu. À cela s'ajoute, dans les cas de maladie ou de prévoyance, une participation aux frais qui est la plus élevée de toute l'Europe. C'est la raison pour laquelle l'USS a mis le financement social de l'assurance de base au cœur de son action et de ses revendications en matière de politique de santé. Elle a ainsi développé un outil qui permet, dans des dossiers périodiques, d'établir la charge réelle des primes dans chaque canton et de déterminer quels sont les besoins financiers pour atteindre l'objectif social qu'elle revendique. Selon cet objectif, le montant des primes à la charge des assuré-e-s devrait, dans un premier temps, ne pas dépasser 10 % du revenu (disponible). C'est précisément sur cette revendication que repose l'initiative populaire que le PS suisse a élaborée avec le soutien de l'USS et qu'il compte lancer lors de son congrès en décembre 2018.

L'USS ne peut que se féliciter de la proposition de l'Union syndicale tessinoise dans la mesure où la faïtière s'engage depuis des années pour des primes-maladie en fonction du revenu et qu'elle soutient des initiatives populaires allant dans ce sens. Mais elle ne peut entrer en matière sur la demande de lancer une (nouvelle) initiative pour l'introduction d'un financement de l'assurance de base en pourcentage du salaire. Comme la proposition ci-dessus demande explicitement cela, elle doit être rejetée.

Proposition 11 : Union syndicale du canton de Berne

Caisse-maladie unique sociale, au lieu d'une pseudo-concurrence onéreuse

L'USS est chargée d'étudier le lancement d'une initiative populaire demandant la création d'une caisse-maladie unique.

Exposé des motifs

Les primes-maladie ne cessent d'augmenter.

Le catalogue des prestations de l'assurance obligatoire est le même pour toutes les caisses.

Néanmoins, les caisses investissent des sommes importantes dans la publicité, car les assurances obligatoires servent d'accès au marché lucratif des assurances complémentaires.

En outre, comme les caisses sont nombreuses, les structures administratives sont pléthoriques. La plupart des organes de direction se font grassement payer. Ils ont aussi des besoins considérables pour soigner l'image de leurs caisses, ce qui se traduit, pour leurs sièges administratifs, en solutions architecturales coûteuses.

Une caisse-maladie unique se passerait en revanche aisément de publicité et s'en tirerait avec des frais administratifs nettement réduits. L'argent ainsi économisé profiterait aux assuré-e-s.

Enfin, la caisse unique a été rejetée lors d'une votation populaire en septembre 2014. Étant donné la situation tendue que nous vivons actuellement, un nouvel essai est de toute urgence nécessaire. Nous sommes persuadés qu'en raison de l'évolution des coûts dans le domaine de la santé, il aurait de meilleures chances d'être accepté.

*Avis du Comité : **rejeter (opposer à la résolution pour le soutien de l'initiative du PS)***

Exposé des motifs

L'USS s'est toujours engagée pour la création d'une caisse unique publique pour l'assurance obligatoire des soins. Les tentatives faites dans ce cadre ont malheureusement à chaque fois échoué en votation populaire (2003, 2007 et 2014), même si la part des oui n'a cessé d'augmenter. Les soins de base font clairement partie du service public, ce que montre aussi clairement le fait qu'il existe une obligation de s'assurer. Que l'assurance de base soit gérée par des dizaines de groupes d'assurance privés est donc une faute capitale. L'inefficacité qui en découle (ou le détournement de l'argent des primes) sont bien décrits dans l'exposé des motifs de la proposition. Mais on est également en droit de constater que, ces dernières années, il a été possible d'endiguer certains excès du « royaume des caisses », par exemple en affinant la compensation des risques ou grâce à certains effets induits par la nouvelle loi sur la surveillance de l'assurance-maladie.

Mais qu'un financement social de l'assurance de base soit à l'heure actuelle beaucoup plus urgent que la mise en place d'une assurance unique publique est déterminant (aussi au vu de nos ressources). En soi, une telle caisse n'atténuerait pas de manière décisive l'ampleur des coûts de santé directement reportés sur les assuré-e-s, ni ne répartirait le fardeau des primes en fonction du revenu. Or, l'initiative populaire du PS, élaborée avec le concours de l'USS et qui demande le plafonnement du fardeau des primes à 10 % du revenu disponible, plaide précisément pour ces principes d'un financement social. Pour l'USS, il est par conséquent primordial, du point de vue de la politique de la santé et de la répartition, que l'on apporte un soutien efficace à cette initiative.

Proposition 12 : SEV Syndicat du personnel des transports

Salaire égal pour travail égal à la même place, appliqué également aux postes de travail mobiles

L'USS propose une manière de s'assurer au niveau juridique que le principe «Salaire égal pour travail égal à la même place – indépendamment du sexe et de l'origine» soit appliqué aussi aux postes de travail mobiles dans le domaine des transports, et elle s'engage avec ses alliés politiques pour l'application de ce principe.

Exposé des motifs

La protection des salaires suisses dans notre pays est une revendication fondamentale des syndicats, qui vaut pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Malgré tout, les chauffeuses et chauffeurs par exemple bénéficient d'une protection supplémentaire face au dumping salarial venant de l'étranger: l'interdiction de faire du cabotage, en vigueur encore actuellement. Cependant cette interdiction, tout comme d'autres mesures de protection, est mise sous pression. C'est pourquoi il est nécessaire de fixer sans délai un cadre légal pour la protection des salaires, aussi pour le secteur des transports.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 13 : Union syndicale Ticino e Moesa (USS-TI)

Halte au dumping salarial et à la libre circulation sans restriction des personnes

L'USS constate lors de son congrès des 30 novembre et 1^{er} décembre que le niveau des salaires et les conditions de travail se sont fortement détériorés, surtout dans les régions frontalières, mais pas seulement ; et ce, tout particulièrement à la suite de la liberté illimitée de circulation des personnes avec les pays de l'Union européenne. L'USS s'engage dès lors pour que le champ d'application des conventions collectives de travail (CCT) puisse être facilement étendu (force obligatoire). Pour les branches sans CCT, les autorités cantonales et fédérales doivent édicter des contrats-types de travail avec des salaires convenables, adaptés à l'expérience et aux qualifications des salarié-e-s. Dans toutes les branches et dans tout le pays, les travailleurs et travailleuses doivent être protégés de manière adéquate et efficace contre toute forme de sous-enchère salariale.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 14 : Communauté genevoise d'action syndicale CGAS

Libre circulation des personnes et droits des salarié-e-s

Contre les attaques de l'UDC, de la Commission européenne et des patrons : sortons de la défensive !

En août 2018, l'Union syndicale suisse annonce son refus d'entrer en matière sur une quelconque déjoration des mesures d'accompagnement dans le cadre des négociations sur l'accord cadre institutionnel avec l'Union européenne. Cette posture est cohérente avec les positions syndicales développées depuis les années 1990, qui visent à conjuguer la liberté de circuler des salarié-e-s immigré-e-s avec le renforcement de la protection des salaires et des conditions de travail en Suisse. Elle est d'autant plus justifiée qu'un tel accord cadre pourrait vite se révéler être cheval de Troie pour introduire des législations néolibérales du type « Ruffert » ou « Laval » dans le marché du travail suisse.

L'initiative « contre l'immigration de masse » et l'absence d'un bilan syndical

Toutefois, force est de constater que cette posture dénote aussi du positionnement extrêmement défensif dans lequel les syndicats suisses se trouvent depuis l'acceptation, le 9 février 2014, de l'initiative UDC « contre l'immigration de masse ». Ce vote avait en effet marqué une césure importante avec le régime migratoire qui prévalait durant deux décennies, et qui prévoyait, pour le patronat suisse, l'accès aux marchés européens et à la main-d'œuvre étrangère, tout en permettant aux syndicats de dépasser le système inique des contingents et d'obtenir des mesures de protection des salaires jusqu'alors inédites en Suisse. Malgré les avantages que la libre circulation des personnes avait apportés à près d'un million de salarié-e-s établi-e-s en Suisse, une majorité de votant-e-s avait pourtant jugé en 2014 les mesures d'accompagnement insuffisantes pour protéger les salarié-e-s contre les abus patronaux en matière de sous-enchère salariale ou de licenciement. Pourquoi ?

Parce que les impacts sur le marché du travail suisse ont été massifs. Non pas en termes de chômage, car l'immigration a surtout comblé les nouveaux besoins en main d'œuvre sans se substituer à la force de travail locale, avec des phénomènes de remplacement limités à quelques branches ou zones frontalières. Mais la structure du marché du travail a été profondément changée par une mise en concurrence à l'échelle continentale des salariés. Les conditions de travail précaires se sont notamment multipliées pour les travailleurs immigrés. En nombre absolus, il y a aujourd'hui plus de personnes travaillant temporairement sur sol suisse qu'il n'y a eu de saisonniers dans le passé au niveau le plus élevé. Tant le nombre de travailleurs-euses frontaliers-ères que celui de travailleurs-euses titulaires d'une autorisation de courte durée inférieure à 90 jours a plus que doublé depuis 2004. En y ajoutant le nombre de travailleurs-euses détaché-e-s, ces catégories de migrant-e-s de courte durée représentent aujourd'hui le 16% du total des personnes en activité, dont une partie grandissante arrive en Suisse par l'intermédiaire d'entreprises de travail temporaire.

Face à cette accélération de la rotation de la main d'œuvre, les mesures d'accompagnement ont rapidement montré leur inadéquation. Ce d'autant plus que le corollaire à l'augmentation de contrôles des conditions de travail par des inspecteurs du travail a été la fin de l'annonce obligatoire des salaires pour les entreprises recrutant de la main d'œuvre étrangère. Les entreprises ne sont ainsi plus tenues d'annoncer automatiquement une partie de leur politique salariale et le contrôle des entreprises est devenu plus difficile à cibler. Avec un nombre d'inspecteurs-trices largement insuffisant et une pratique répandue parmi les commissions tripartites de laisser aux entreprises toute la latitude de pratiquer de la sous-enchère salariale, les abus sont en augmentation constante, tandis que le nombre d'entreprises contrôlées et de sanctions prononcées reste ridiculement bas. Certaines mesures d'accompagnement, tel que par exemple la possibilité d'édicter des contrats-types avec salaires minimaux obligatoires, sont restées largement inutilisées. Il n'est dès lors pas surprenant que les salaires aient subi une forte pression, notamment auprès de jeunes professionnel-le-s à formation tertiaire et de travailleurs-euses étrangers-ères âgé-e-s sans qualification, mais aussi dans certaines branches comme l'hôtellerie-restauration, le bâtiment, les transports ou le commerce de détail et ceci parfois dans des régions entières, notamment dans les cantons frontaliers de Genève et du Tessin.

Il n'est pas surprenant non plus que le discours syndical promettant la « protection des salaires » contre les abus patronaux ait perdu en crédibilité au fil des années. Pour une partie des salarié-e-s, la « libre » circulation des personnes est devenue synonyme de danger pour leur poste et conditions de travail face à la menace de pouvoir être immédiatement remplaçable par un collègue acceptant des conditions moins bonnes dans un contexte où le bassin de recrutement de la main-d'œuvre se fait à l'échelle européenne. Les pressions patronales à accepter des péjorations des conditions de travail sous peine d'engager d'autres personnes ne sont pas étrangères à la propagation de thèses xénophobes parmi les travailleur-euses. Ces derniers ont peu à peu tourné le dos aux syndicats pour rejoindre le discours de l'UDC qui milite pour la « protection des frontières » contre la « menace » immigrée. L'analyse du vote du 9 février 2014 met en lumière des taux d'acceptation particulièrement élevés auprès des personnes en situation précaire, mais aussi qu'une part importante de la « classe moyenne », particulièrement vulnérable à la concurrence salariale, a basculé dans le camp des opposant-e-s à la libre circulation.

Au vue de ce qui précède, le vote « contre l'immigration de masse » aurait dû ouvrir un large débat sur les limites d'une stratégie syndicale qui se basait sur des négociations institutionnelles, largement défensives, soit orientées vers la préservation du statu quo plutôt que sur la conquête de nouvelles protections. Ce débat semblait d'autant plus urgent que la défaite cuisante aux urnes, quelques mois après le vote du 9 février 2014, de l'initiative pour un salaire minimum légal, et le refus de lancer une initiative pour le renforcement de la protection contre les licenciements, signifiait un frein majeur à toute alternative progressiste à une politique de division et de fermeture incarnée par l'UDC. Malheureusement, ce bilan n'a pas eu lieu.

La « préférence nationale » ou la liberté d'engager des chômeurs à bas prix

En lieu et place, les débats autour de la « préférence nationale » ont occupé l'opinion publique pendant les années qui ont suivi le vote sur « l'immigration de masse », déplaçant le curseur des discussions autour de l'immigration dangereusement vers l'extrême droite. Certes, la mise en œuvre de l'initiative UDC s'est finalement faite sans l'introduction de contingents. Mais le principe de « préférence aux demandeurs-euses d'emploi », telle que décidé par le Parlement fédéral, cache mal ses racines xénophobes, que de nombreuses sections de l'UDC se sont par ailleurs empressés

à expliciter par le biais d'initiatives cantonales visant à stigmatiser violemment les travailleurs-euses immigré-e-s comme responsables des tensions sur le marché du travail. Concrètement, et à l'instar de l'expérience genevoise, il est fort à parier que les demandeurs-euses d'emploi frontaliers-ères seront fortement discriminé-e-s dans leur accès aux prestations des ORP, et ce d'autant plus qu'aucun dispositif de contrôle n'est prévu par l'ordonnance pour empêcher que des demandeurs-euses d'emploi étrangers-ères soient systématiquement écarté-e-s.

La « préférence aux demandeurs-euses d'emploi » pose aussi un problème d'inadéquation avec la promesse qu'elle véhicule, à savoir celle de combattre le chômage. Non seulement, le chômage en Suisse est principalement le résultat d'évolutions qui n'ont qu'un lien marginal avec la libre circulation des personnes, notamment la délocalisation de dizaines de milliers d'emplois vers des pays à bas salaires mais aussi, depuis la crise des années 90, la banalisation des licenciements dans les politiques RH rendue possible par l'absence de protections légales en Suisse contre les licenciements ordinaires. Aussi, en Suisse comme dans la majorité des pays européens, la politique en matière de chômage souffre cruellement de moyens, notamment de mesures de formation et reconversion professionnelles. La crainte est ainsi fondée qu'avec l'augmentation des contraintes prévues par la Loi sur l'Assurance-chômage et en particulier celle d'accepter des emplois dits « convenables », c'est-à-dire avec une baisse de salaire à hauteur de 20% comparé au dernier emploi, la « préférence aux demandeurs-euses d'emploi » risque de devenir, pour les chômeurs-euses, une « obligation d'accepter un travail à un moindre salaire ». Ce n'est pas un hasard que le nombre de sanctions envers les chômeurs-euses a augmenté de 8'800 à 12'300 entre 2014 et 2016, depuis que la « préférence cantonale » s'applique à Genève.

Dans un pays comme la Suisse, sans aucune protection contre les licenciements, où un employeur peut légalement résilier un contrat de travail pour n'importe quel motif, y compris pour engager des nouveaux travailleurs moins chers, ce ne sera pas la « préférence nationale » ou « cantonale » qui empêcheront le dumping salarial. Une telle politique n'aura comme effet que d'augmenter la pression sur les chômeurs-euses d'attiser les divisions entre salarié-e-s. Dans ce contexte, la bienveillance avec laquelle l'Union syndicale suisse continue à apprécier les mesures dites de « préférence aux demandeurs d'emploi » est à corriger sans plus tarder, car ce n'est pas en flirtant avec des positions xénophobes qu'on regagne la confiance des salarié-e-s.

UDC, Commission européenne et patronat : même combat contre les droits des salarié-e-s

Les fronts se sont déplacés. Dans le contexte politique actuel, il semble de plus en plus illusoire de penser que le régime de « libre circulation accompagnée » puisse se prolonger avec des mesures d'accompagnement renforcées, sans la construction d'un rapport de force politique et syndical. Le revirement du patronat est évident : Entre les annonces du président de l'Union patronale suisse de préférer négocier avec l'UDC plutôt qu'avec les syndicats, l'unanimité avec laquelle les partis bourgeois et les associations patronales répètent sans cesse qu'un renforcement des mesures de protection serait une « ligne rouge » à ne pas franchir et les ouvertures faites récemment par ces dernières de remettre les mesures d'accompagnement à disposition pour autant que l'accord cadre avec l'UE soit préservé, les marges de négociations avec le patronat se sont réduites comme une peau de chagrin. Dans un tel cadre, l'option d'un front « d'ouverture pro-européenne » contre l'UDC ne peut se réaliser qu'à condition que les syndicats acceptent d'être relégués à un rôle de partenaire subordonnée aux intérêts du patronat lié à l'industrie d'exportation et à la place boursière, en sacrifiant les protections salariales au nom de la compétitivité de la place économique.

Une telle option n'est évidemment pas envisageable, et ce d'autant moins que – ironie de l'histoire – l'UDC et la Commission européenne se retrouvent aujourd'hui unanimes dans les attaques contre les protections des salarié-e-s en Suisse. Sous couvert de sa nouvelle initiative nationale contre la libre circulation des personnes, l'UDC a montré sans ambiguïté son vrai visage : Lors du lancement, le parti xénophobe s'est montré surtout pro-patronal en tirant à boulets rouges contre toute mesure de protection salariale, contre les syndicats et contre les conventions collectives de travail.

Et la Commission européenne a clairement posé comme condition à toute conclusion d'un accord cadre institutionnel l'assouplissement des mesures d'accompagnement en vigueur en Suisse, et non seulement la fameuse règle des huit jours d'annonce pour les travailleurs-euses détaché-e-s, le système de cautions, les mesures contre les faux-sses indépendant-e-s ou la densité des contrôles, mais, plus généralement, l'autonomie de pouvoir décider de mesures de protection salariales plus contraignantes que le credo néolibéral dominant dans l'Union européenne.

Passer à l'offensive pour renforcer la protection des salaires et lutter contre la vague xénophobe

Dans la configuration nationale et internationale actuelle, marquée par la montée de campagnes ouvertement racistes et une virulente politique de démantèlement des acquis sociaux, toute perspective de maintien d'une ouverture des frontières accompagnée par une meilleure protection des conditions de travail doit désormais passer par un positionnement résolument autonome de la part des syndicats en faveur d'un renforcement des droits pour tout-e-s les salarié-e-s, qu'elles/ils soient immigré-e-s ou résident-e-s.

Il est donc urgent aujourd'hui pour les syndicats suisses de passer à l'offensive, d'ancrer leur politique en matière de marché du travail dans une pratique quotidienne d'un syndicalisme de terrain et de lutte qui est, en partie, traversé par de fortes contradictions entre des travailleurs-euses immigré-e-s et résident-e-s, dont un bon nombre est acquis au discours anti-immigré-e-s. Cela suppose une ligne de confrontation frontale tant avec les forces xénophobes qu'avec un patronat habitué à tirer profit de la mise en concurrence transfrontalière et de moins en moins enclin à accorder le moindre acquis social aux salarié-e-s. Ce n'est qu'en organisant systématiquement des actions de dénonciation publiques contre des employeurs qui pratiquent de la sous-enchère salariale, en occupant par une présence syndicale tant le territoire suburbain déserté par une partie des partis de gauche que les zones d'habitation des salarié-e-s au-delà de la frontière suisse, en unissant sur les lieux de travail par l'action collective des salarié-e-s sans discrimination de permis de séjour, que le syndicalisme peut contribuer à délégitimer le discours xénophobe.

Mais surtout, il s'agit urgemment d'obtenir de véritables améliorations dans la protection des salarié-e-s, à l'image de la mise en œuvre de l'initiative cantonale lancée par les syndicats genevois « pour le renforcement des contrôles des entreprises » par l'instauration d'une Inspection Paritaire des Entreprises. Composé en partie par des militant-e-s syndicaux-ales doté-e-s d'un droit d'accès dans les entreprises pour y vérifier les conditions de travail, cet organe de contrôle montre qu'il est possible de maintenir une ligne de combat contre les abus patronaux tout en augmentant les droits des salarié-e-s, sans pour autant céder aux sirènes chauvines.

L'Union syndicale suisse s'engage sans tarder à se battre pour renforcer les protections des salarié-e-s et combattre les abus patronaux, en exigeant :

- 1 Un salaire minimum décent dans toute la Suisse ;
- 2 Une augmentation massive des contrôles, incluant le droit d'accès sur les lieux de travail pour les syndicats, sur le modèle de l'Inspection paritaire des entreprises genevoise mais également l'annonce obligatoire des salaires des entreprises aux organes de contrôle du marché du travail ;
- 3 Un durcissement des sanctions y compris en interrompant le travail en cas de suspicion de sous-enchère ;
- 4 Un renforcement de la protection des salarié-e-s contre les licenciements, en particulier des personnes âgées, des représentant-e-s syndicales-aux et lors de licenciements collectifs;
- 5 La limitation du travail temporaire, qui est devenu de plus en plus la porte d'entrée précaire sur le marché du travail suisse ;
- 6 La mise en œuvre de politiques publiques orientées vers la création d'emplois dans les collectivités publiques répondant aux besoins de la population et offrant des emplois stables également aux salarié-e-s peu qualifié-e-s.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 15 : Commission des migrations de l'USS

Reconnaissance des diplômes étrangers

L'USS s'occupe, à la suite et sur la base des préparatifs de la période entre les deux congrès 2014 et 2018 (propositions 19 et 20), d'obtenir une analyse de la pratique actuelle en matière de reconnaissance des diplômes étrangers. Sur la base de cette analyse, elle proposera des mesures concrètes pour améliorer la situation et s'engagera au niveau de l'administration et politique pour leur mise en œuvre. Lors de son congrès 2022, elle présentera un rapport sur les travaux réalisés et les résultats obtenus.

Exposé des motifs

Les propositions 19 et 20 du Congrès 2014 de l'USS ont thématiqué la problématique de la reconnaissance des diplômes étrangers. Pendant la période entre les Congrès 2018 et 2022, il s'agira désormais de mettre en œuvre des mesures concrètes. Cela, avec pour but d'améliorer enfin la situation qui est insatisfaisante dans ce domaine.

Aujourd'hui encore, des employé-e-s titulaires de diplômes étrangers ne sont souvent pas engagés en fonction de leurs qualifications effectives. Cela entraîne non seulement une discrimination individuelle, mais induit aussi une pression générale sur les salaires de tous les employé-e-s. En outre, la reconnaissance des qualifications acquises par la pratique (validation des acquis) ne se déroule pas de manière optimale en Suisse.

La cause de cette situation insatisfaisante est l'absence de processus de mise en œuvre modernes et de mesures d'accompagnement efficaces pour les personnes concernées. Manque aussi une analyse globale de la situation réelle.

Des mesures concrètes sont nécessaires afin d'améliorer cette situation. Pour les élaborer, on a d'abord besoin d'une analyse détaillée des lacunes et des incohérences du système en place ; cela, afin de pouvoir trouver une solution aussi concrète que possible.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

La pratique actuelle de reconnaissance des diplômes étrangers est insatisfaisante. Elle est individuelle, longue et coûteuse. Elle donne aux employeurs la marge de manœuvre pour des conditions d'engagement arbitraires. Cela met les travailleurs étrangers et suisses dans des situations de concurrence et de dumping. Il est donc nécessaire d'obtenir auprès des autorités compétentes (SEFRI) une analyse de la situation actuelle afin de développer ensuite des mesures concrètes pour améliorer la situation.

Proposition 16 : Union syndicale Tessin et Moesa (USS-TI)

Interdiction d'exploiter lors d'infractions graves

L'USS exige que les offices d'inspection du travail obtiennent l'autorisation de fermer sur le champ des entreprises lorsqu'ils y constatent de graves infractions à la loi sur le travail ou aux dispositions sur les salaires. L'interdiction d'offrir des services doit rester en vigueur jusqu'à ce qu'une situation satisfaisante est établie.

L'assemblée des délégué-e-s de l'USS décide de l'échéancier et des modalités de mise en œuvre de cette proposition (éventuellement par lancement d'une initiative populaire fédérale).

*Avis du Comité: **accepter***

Exposé des motifs

Aujourd'hui déjà, il est possible d'obliger une entreprise à interrompre ses activités lorsque d'éventuelles infractions contre des dispositions de droit du travail (p. ex. loi sur le travail, loi sur l'assurance-accidents) sont constatées. Les lois d'exécution cantonales, qui prévoient diverses solutions (p. ex. fermetures de chantier), s'appliquent souvent lors de contrôles des salaires effectués dans le cadre de la lutte contre la sous-enchère.

Il est nécessaire de procéder à une analyse approfondie pour établir quelles nouvelles mesures seraient à créer, ou existent déjà, pour quelles situations et à quel niveau législatif (Confédération ou cantons). Il y a également lieu de se demander s'il serait indiqué de lancer une initiative populaire fédérale pour atteindre les buts précités.

Proposition 17 : Union syndicale Tessin et Moesa (USS- TI)

Limitation de l'emploi précaire dans les entreprises

L'USS demande que, dans les entreprises de plus de 10 employé-e-s, 10 % au plus du personnel puissent être sous contrat à durée déterminée ou travailler sur appel (en équivalents plein temps/année). L'USS exige en outre que le service d'astreinte en cas de travail sur appel soit indemnisé.

Exposé des motifs

Le but est d'empêcher que le risque de fluctuations du travail, normalement supporté par l'entreprises, ne soit intégralement reporté sur les salarié-e-s. Ce qui empêche ces derniers d'arriver à un salaire suffisant pour subvenir à leurs besoins. Il s'agit aussi d'empêcher que des dispositions du Code des obligations (respect des délais de congé et d'autres droits) ainsi que des lois sur les assurances sociales (soumission à la LPP/2^e pilier) ne soient contournées. Finalement, l'enjeu est ici de protéger la santé au travail du personnel temporaire. La présence d'un grand nombre de personnes sous contrat de durée déterminée accentue le risque d'accidents parce que les travailleurs et travailleuses temporaires ne connaissent pas suffisamment les dispositions en matière de sécurité et les processus de travail.

C'est l'Assemblée des délégué-e-s de l'USS qui définira le calendrier et les modalités de mise en œuvre de ces principes (év. lancement d'une initiative populaire fédérale).

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

La limitation de l'emploi précaire est un des objectifs centraux de l'USS, qu'il s'agisse de contrats de durée déterminée ou de travail sur appel, etc. Ainsi, l'USS a déjà demandé, lors d'une Assemblée des délégué-e-s, que le service d'astreinte en cas de travail sur appel soit indemnisé. Que la limitation proposée de 10 % soit judicieuse et quels instruments (initiative populaire, etc.) permettront d'améliorer la situation doit faire l'objet d'un examen approfondi.

Proposition 18 : Union syndicale Tessin et Moesa (USS-TI)

Moins de travail, travail pour toutes et tous : pour une meilleure qualité du travail

Lors de sa tenue les 30 novembre et 1^{er} décembre à Berne, le Congrès de l'USS décide de lancer une vaste offensive en faveur de la réduction de la durée du travail, tant journalière que mensuelle et annuelle. La quatrième révolution industrielle va probablement supprimer davantage d'emplois qu'elle n'en créera. La robotisation et la numérisation de l'économie sont déjà en cours. Le travail devient plus intensif, que ce soit en raison de la plus grande complexité des processus de production, ou de par l'organisation du travail lui-même. Une réduction de la durée du travail s'impose donc afin de : a) revenir à une meilleure qualité du travail et b) empêcher qu'il n'y ait d'un côté des personnes qui croulent sous le travail et de l'autre, celles qui n'en ont pas.

L'USS, en collaboration avec ses fédérations affiliées :

- lance une offensive de grande ampleur dans tous les secteurs et sur l'ensemble du pays pour réduire la durée du travail ; elle organise des séminaires, des débats publics, des réunions et des assemblées afin que cette revendication soit soutenue par toutes et tous ;
- définit des objectifs clairs, similaires à ceux qui prévalent déjà dans d'autres pays (France, Allemagne...);
- apporte son soutien aux fédérations affiliées lors du renouvellement des conventions collectives de travail ;
- organise des opérations aux niveaux régional et national dans le but de réduire la durée du travail, que ce soit sur le plan législatif ou contractuel.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 19 : Union syndicale Tessin et Moesa (USS-TI)

Halte aux faillites à répétition

L'USS exige qu'il soit mis un terme à la pratique des faillites à répétition. Ces faillites sont le fait de personnes qui ne connaissent aucune éthique, qui abusent de la liberté de commerce et nuisent ainsi aux créanciers (salarié-e-s, fournisseurs et fournisseuses, assurances sociales et administration publique etc.).

Rappelons à ce propos la position du Comité de l'USS du 1.7.2015 sur la révision de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP). L'objectif de cette révision était la mise en œuvre de la motion Hess 11.3925.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Cela fait des années que l'USS s'engage pour une application stricte de la motion Hess 11.3925 qui a déjà été acceptée ; celle-ci demande qu'il soit mis un terme aux faillites à la chaîne et autres abusives. L'USS a formulé, dans le cadre d'un groupe de travail avec ses fédérations, des représentant-e-s des autorités, etc. des propositions concrètes de révision de la LP et d'autres actes législatifs. Mais l'Office fédéral de la justice n'a toujours pas proposé de projet concret au Parlement.

Proposition 20 : SEV Syndicat du personnel des transports

Participation aux bénéfices aussi pour le personnel

Les entreprises doivent redistribuer au personnel une partie des bénéfices réalisés grâce à la digitalisation.

L'USS rédige un document qui montre sous quelle forme les bénéfices peuvent être répercutés aux travailleurs et travailleuses. Cela peut être par exemple par le biais de mesures sur la santé ou de prévention, ou par des offres de formation, ou par des investissements dans les caisses de pensions. Il y sera expliqué quels paramètres peuvent être utilisés pour mesurer les bénéfices, comment des rapports seront établis, et quelle part du bénéfice pourra être considérée comme équitable.

Exposé des motifs

Ce ne sont pas seulement les actionnaires et la clientèle qui doivent pouvoir profiter des bénéfices, mais aussi le personnel des entreprises. Les entreprises donnent ainsi un signal indiquant qu'elles ne se préoccupent pas seulement de réaliser de plus en plus de bénéfices à court terme mais qu'elles visent à une transformation numérique socialement supportable, avec leur personnel, afin que cela procure un bénéfice à toutes les parties.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

Les gains de productivité doivent être redistribués au personnel. C'est là une très ancienne revendication syndicale. En général sous forme de salaire ou de réduction du temps de travail. Le Secrétariat de l'USS voit avec ses fédérations dans quelle mesure il y a un besoin d'agir davantage et de clarifier plus avant cette question et met au point des bases en conséquences ainsi que des recommandations.

Proposition 21 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Prix des externalisations

Le congrès décide:

- 1 Nous exigeons de fixer dans des arrêtés fédéraux, respectivement des dispositions légales les principes suivants:
 - a Les entreprises qui ferment ou externalisent des parties d'entreprise, en Suisse, doivent rembourser entièrement ou au pro rata tous les soutiens et avantages obtenus par les pouvoirs publics (subventions, avantages fiscaux, crédits de recherche, etc.).
 - b Les entreprises qui externalisent doivent garantir l'assainissement des terrains et bâtiments utilisés.
 - c Des marchés publics ne sont attribués aux entreprises qu'à condition qu'elles offrent une garantie de l'emploi.
 - d Les entreprises qui obtiennent des marchés publics doivent occuper une partie importante de leur personnel en Suisse (pas de violation des règles de l'OMC!).
- 2 Le personnel et leurs syndicats respectifs doivent être impliqués à temps dans toute décision d'externalisation, et pas seulement en cas de licenciement collectif. Les syndicats doivent pouvoir présenter des alternatives aux employés. L'entreprise doit respecter l'obligation de transparence.

Exposé des motifs

Les externalisations de services ou de processus de production sont souvent le fait d'une vision économique à court terme des managers. Ces dernières années, la forte productivité, la qualité du travail, les possibilités de formation et de perfectionnement et les conditions de vie en Suisse ont permis à de grandes entreprises de rapatrier des domaines qui avaient été externalisés. La forte productivité compense le niveau des salaires relativement élevé dans de quelques branches.

D'un côté, la numérisation, c'est-à-dire l'automatisation, abaisse les coûts de la production de services et de biens en Suisse. De l'autre, elle facilite aussi sur le plan logistique des externalisations à moindres coûts. Il en résulte de nouvelles formes d'externalisation indirectes, p. ex. le crowdworking dans des chaînes de création de valeurs internationales.

Si les syndicats veulent remédier à l'automatisation et aux externalisations, ils doivent empêcher que ces processus soient trop bon marché pour l'entreprise. Autrement dit: nous veillons à ce que le maintien des emplois comporte les mêmes avantages que l'automatisation ou l'externalisation.

Contre l'outsourcing interne, nous voulons, dans le même esprit, imposer le contrat de travail universel. Le principe est toujours le même: l'outsourcing, l'externalisation et l'automatisation doivent être possibles, à condition d'être nécessaires d'un point de vue économique – mais jamais à des fins de dumping social.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

Ces propositions peuvent améliorer la protection contre le licenciement collectif. Il existe par ailleurs d'autres revendications et propositions. Le Secrétariat de l'USS analysera la question et formulera des revendications et recommandations en conséquence à l'intention des instances.

Proposition 22 : SSP

Défendre et renforcer les services publics

L'Union syndicale suisse s'engage en faveur de services publics dynamiques et fournissant des prestations de haute qualité et les défend contre le démantèlement et la privatisation. Le soutien à des prestations de qualité pour les usagères et usagers des services publics implique une défense des conditions de travail et de vie de ses salarié-e-s.

Les industries de réseau et les monopoles appartiennent à la collectivité

Les industries de réseau (la distribution de l'eau, le traitement des eaux usées et des ordures ménagères, la production d'énergie, les réseaux électriques et les réseaux de transport, la chaleur à distance, les services postaux et les services de télécommunications, etc.) assurent un approvisionnement de base pour l'ensemble des habitant-e-s et dans toutes les parties du pays. Cette approvisionnement doit couvrir l'ensemble du territoire et être financièrement abordable partout. Les monopoles et les gains découlant de ces derniers doivent appartenir à la collectivité. Les tâches monopolistiques englobent également les assurances sociales et les établissements cantonaux d'assurance contre l'incendie.

Contrôle démocratique

Les services publics doivent être au service de tou-te-s, raison pour laquelle ils doivent rester un bien collectif. Pour qu'ils demeurent sous le contrôle et le pilotage démocratique, ils ne doivent pas être privatisés. Il est néanmoins possible de soustraire des entreprises publiques au contrôle démocratique en les détachant et les transformant en établissements publics, sociétés anonymes et fondations. Or une autonomisation ne peut être effectuée que si elle devient impérative sur le plan juridique. Dans ce cas, des bases légales claires, une élection transparente des organes et une surveillance efficace par les instances politiques sont nécessaires. Celles et ceux qui remplissent des tâches publiques avec des fonds publics ou des concessions doivent se conformer aux conditions d'engagement usuelles au niveau local et dans les branches en question et être liés aux principes du droit public: légalité, égalité de traitement, proportionnalité et interdiction de l'arbitraire.

Soins et accompagnement – des tâches publiques

Nous nous dirigeons vers une crise du travail des soins et de l'accompagnement. Alors que l'activité lucrative des femmes affiche une croissance, bien qu'elles effectuent aujourd'hui déjà une grande partie du travail des soins et d'accompagnement non rémunéré, le nombre de personnes âgées et ayant besoin de soins augmente. Les hôpitaux, les établissements médico-sociaux, les institutions sociales et les structures d'accueil de l'enfance sont sous-financés et subissent une pression financière toujours plus forte. Le travail effectué par des êtres humains pour d'autres êtres humains fait l'objet d'un codage et on le rend mesurable en apparence. Mais la pression du temps et le rationnement des soins dégradent la qualité des prestations. Le travail de soins et l'accompagnement ne doivent pas être soumis à la logique du profit. Un travail de qualité doit être bien rémunéré et financé en conséquence. Une offre publique large et qualitativement bonne d'institutions ambulatoires et (partiellement) stationnaires est nécessaire dans les soins de longue durée, la prise en charge et l'accueil de l'enfance. Cette offre est financée par les impôts publics.

Égalité de traitement, conditions de travail équitables, participation des employé-e-s, lois sur le personnel

En tant qu'employeur, l'Etat doit respecter le principe de l'égalité de traitement et offrir des conditions d'engagement et de travail exemplaires et meilleures que les normes minimales du droit privé du travail. Le principe de l'égalité de traitement doit aussi être respecté lorsque l'Etat autonomise sur le plan juridique certaines de ses entreprises individuelles; les statuts du personnel de l'Etat doivent aussi s'appliquer aux entreprises et unités externalisées. Celles et ceux qui remplissent des tâches publiques avec des fonds publics ou des concessions doivent se conformer aux conditions d'engagement usuelles au niveau local et dans les branches en question. L'Etat, ses propres entreprises ainsi que les entreprises mandatées par ses soins doivent accorder des droits de participation à leur personnel.

Les services publics ont besoin d'être financés – Non au dumping fiscal!

Des services publics qui fonctionnent bien sont une condition préalable à la démocratie et à l'État de droit, au développement économique et à la prospérité. A cet effet, l'Etat a besoin d'argent, qu'il tire des recettes fiscales. Il a besoin d'un système fiscal générant suffisamment de recettes et prélevant l'argent nécessaire là où il en existe suffisamment: auprès des riches et des super-riches, au moyen de taux d'imposition progressifs. Il faut mettre un terme à l'évasion fiscale et les échappatoires fiscales doivent être supprimées. De même, il faut empêcher la concurrence fiscale intercantonale et internationale basée sur des baisses d'impôts pour les riches et les entreprises.

Une bonne éducation / formation publique pour toutes et tous – la formation est un droit humain!

L'accès à une bonne formation dans un cadre public est une condition préalable à l'égalité des chances et à la démocratie. L'éducation est un droit humain. Tous les enfants et jeunes doivent avoir accès à une éducation et une formation de qualité, émancipatrice et visant à l'intégration citoyenne, sociale et professionnelle, indépendamment du revenu et du statut de séjour de leurs parents. Le droit à une formation continue doit aussi être garanti tout au long de la vie pour les personnes en âge d'effectuer un travail rémunéré. Depuis l'école enfantine jusqu'aux Hautes écoles et à l'Université, la formation doit être intégralement publique et remplir sa fonction sur la base de son mandat démocratique. Toute marchandisation des savoirs doit être proscrite et donc combattue. Par ailleurs, dans les domaines de la petite enfance et du parascolaire, il est urgent d'appliquer une vraie politique publique en donnant les moyens d'apporter aux enfants l'accompagnement nécessaire, à leurs parents, le soutien adéquat et aux salarié-e-s, des femmes dans l'énorme majorité d'entre elles, de meilleures conditions de travail.

Pour un bon système public de la santé – Non à une médecine à deux vitesses!

Une personne malade ou accidentée dispose d'un droit légitime à des soins et traitements complets, indépendamment de son revenu et de sa fortune. Ces prestations ne sont pas des marchandises. L'Etat doit garantir l'accès à un système de santé de haute qualité à toutes et tous. La santé n'est pas une marchandise, les patient-e-s ne sont pas des client-e-s et le système de la santé n'est pas un marché. La privatisation et la recherche de profit mènent à une médecine à deux vitesses, à un surapprovisionnement médical pour les uns et à un sous-approvisionnement pour les autres et à un renchérissement injustifié du système sanitaire. En outre, l'État a une tâche spéciale à assumer dans le domaine de la formation, car il s'agit d'écarter la menace d'une pénurie de personnel de santé qualifié, qui se présentera au cours de ces prochaines années.

Pour le droit de vivre dans la dignité et pour des services sociaux qui garantissent ce droit humain!

Les personnes handicapées ou qui souffrent d'une maladie chronique ou qui n'arrivent pas à gérer correctement leur vie ou qui ne peuvent plus mener leur vie de manière autonome lorsqu'elles sont âgées sont dépendantes d'une aide. Ces personnes dépendantes ont, elles aussi, le droit de vivre dans la dignité et de manière autonome, tout en étant protégées contre des décisions arbitraires ou visant à leur dicter leur conduite. Pour atteindre cet objectif, les éléments suivants sont nécessaires: des prestations d'assurances sociales suffisantes, le droit aux prestations complémentaires et à l'aide sociale, des institutions sociales publiques, tant ambulatoires que stationnaires, et disposant de financements et d'équipements suffisants, mais pas de détectives sociaux.

Les tâches régaliennes et le monopole de la violence légitime appartiennent à l'Etat démocratique, tout comme le contrôle de la Banque nationale suisse

Les droits fondamentaux individuels sont une condition préalable essentielle à la démocratie. Ils ne doivent être annulés ni par un vote majoritaire ni par des organes de l'Etat. La force et/ou la violence ne peuvent être utilisées que dans un cadre légitime et dans une intensité proportionnée à l'objectif poursuivi, dans le but de faire appliquer les règles légales. Le monopole de la violence légitime appartient à l'Etat démocratique, avec une stricte séparation des pouvoirs. La surveillance générale de la Banque nationale suisse fait également partie des tâches de l'Etat.

Des canaux d'information indépendants sont une condition préalable à la démocratie

La démocratie présuppose des citoyen-ne-s informé-e-s de manière indépendante. Cette information indépendante est menacée lorsqu'une poignée de sociétés de média monopolistiques contrôlent l'ensemble du marché de la presse et de plus en plus aussi les portails d'information sur Internet. Le rôle et le mandat de la SSR régie par le droit public concernant la radio, la télévision et Internet sont plus d'actualité que jamais et n'ont jamais été aussi nécessaires qu'aujourd'hui.

Encouragement et financement des arts, de la culture et du sport populaire

Nous ne vivons pas de pain seulement. Depuis des temps immémoriaux, les arts, la culture et le sport font partie de la vie humaine. Comme ce sont précisément les impulsions critiques qui donnent de la vie à la société moderne, il est nécessaire que l'Etat encourage les formations artistiques, l'accès des artistes à de bonnes assurances sociales et qu'il verse des contributions à des théâtres nationaux et indépendants, des salles de concert, des centres culturels, des bibliothèques, des musées ainsi qu'à des projets d'art et de culture. Le sport populaire contribue au bien-être social et à la promotion active de la santé. La mise à disposition de salles de gymnastique, de terrains de sport et de piscines est une tâche qui revient à la collectivité.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

La proposition formule de manière exhaustive les positions de l'USS et de ses fédérations membres sur le service public et donne une excellente orientation.

Proposition 23 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Service public

Solide, tourné vers l'avenir, progressiste:

La refondation et le renforcement du service public pour tous

L'Union syndicale suisse (USS) s'engage de façon tout à fait prioritaire pour le renforcement du service public et sa refondation complète.

Le service public doit non seulement garantir un accès de tous, sans discriminations, aux biens et services importants à un niveau de qualité élevé (sécurité publique, transports publics, eau, énergie, information et communication, écologie, garde d'enfants, école et éducation, système juridique fonctionnel, administration proche des citoyen-ne-s, soins de santé, sécurité sociale et prévoyance vieillesse assurée, transactions financières ...). Il doit assurer l'égalité des chances (égalité, fiscalité équitable, présence à grande échelle, etc.) et organiser une participation démocratique élargie. Les conditions de travail dans le secteur public doivent être déterminantes pour le progrès social. Et aujourd'hui, le secteur public doit intervenir activement dans la révolution numérique de nos façons de travailler et de vivre en vertu de la loi et grâce à la création d'un service public numérique.

A une époque où la société connaît des mutations rapides, l'USS considère un service public fort et vaste comme une condition indispensable à la paix sociale, à la démocratie et à l'égalité des chances en Suisse. Et comme l'épine dorsale d'un vaste secteur à but non lucratif de l'économie nationale.

Les principes suivants doivent s'appliquer: le service public est un bien public, un patrimoine collectif. Il est guidé par les objectifs de sécurité sociale, économique et physique, de développement humain, d'égalité des chances, de solidarité et de démocratie approfondie. L'accès au service public est un droit fondamental. Par principe, il doit être gratuit, en tout état de cause facile d'accès (en se contentant au plus de couvrir les coûts) et conçu selon une approche sociale. Il se doit d'être transparent sur le plan des coûts. Tous les domaines du service public doivent être soumis à un contrôle démocratique.

Concrètement, cela signifie que l'USS pose les exigences suivantes:

- 1 La tendance au démantèlement du service public doit être stoppée. Le service public est aménagé conformément à des objectifs stratégiques clairs et aux tâches et principes susmentionnés. La privatisation, les privatisations partielles et les externalisations sont arrêtées et, lorsqu'elles sont déjà achevées et étioilent le service public, elles sont annulées.
- 2 La fourniture du service universel partout sur le territoire doit être gratuite ou abordable. En principe, le service public ne vise pas le profit. Sa conception et ses services aux utilisateurs se distinguent clairement des intérêts lucratifs des entreprises privées et incluent des effets redistributifs et solidaires. Si des bénéfices sont générés, les prélèvements sur les bénéfices sont utilisés exclusivement pour des investissements dans le service public (infrastructure, amélioration des performances, formation du personnel ou des utilisateurs, etc.).

- 3 Un service public numérique est créé. De quoi garantir non seulement le service universel technique (réseaux, etc.), mais mettre aussi des applications et des accès aux données à la disposition du grand public. Il assure la sécurité des données et la souveraineté des données de chacun. Dans l'esprit d'un bien commun numérique, il promeut et garantit les services du domaine public numérique (archives publiques, services communautaires tels que Wikipédia, etc.), transmet des données open source et des logiciels ouverts, des licences «commons», etc. Il intègre les utilisateurs dans une véritable contribution du service public numérique et fournit un droit d'accès sans licence à des données et des solutions de données. Enfin, il lutte contre les abus et assure une sensibilisation médiatique et écologique.
- 4 Au sein du service public, des salaires, formes de contrats et conditions de travail qui fixent les normes sociales pour la Suisse doivent s'appliquer. Le dumping salarial par le biais d'externalisations, de sous-traitants et de fournisseurs à bas prix est évité.
- 5 Les formes de gestion du New Public Management, qui s'opposent aux objectifs d'égalité, d'accès ouvert à tous dans tout le pays, d'intégrité, de solidarité et d'avantages économiques, doivent être réformées. Nous nous efforçons d'approfondir le contrôle démocratique de la fonction publique, une nouvelle éthique et appréciation du service public.

Exposé des motifs

La description des tâches du service public (service universel, infrastructure, accès à l'éducation, sécurité, etc.), n'englobe, tout comme les spécifications de la constitution et de la loi, sa portée de base que de façon approximative. Dans une société où une très faible proportion de la population détient le capital, les moyens de production et le pouvoir sur le travail et les moyens de subsistance de la majorité, le service public est plus qu'un correctif: c'est le bien commun. Et il poursuit, s'il est bien construit, l'intérêt commun.

Les marchés sont contrôlés par des intérêts privés à but lucratif. Quiconque est en mesure de payer est de la partie. Cependant, le service public doit garantir l'accès non seulement au service universel, mais aussi à de nombreuses ressources et services qui permettent de déployer des projets de vie individuels et collectifs. Une société sans service public développé se désagrège très rapidement.

C'est pourquoi le service public n'est pas un gadget de politiciens sociaux de gauche dans lequel on peut tailler et que l'on peut laisser tomber. C'est un pilier du contrat social, dans ses effets de solidarité et de redistribution. C'est-à-dire de démocratie et de paix sociale. La qualité du service public se mesure au niveau de civilisation d'une société.

En outre, le service public, avec des centaines de milliers d'emplois et des conditions de travail pour la plupart raisonnablement correctes, est un secteur central de l'économie suisse, bien plus important que l'ensemble du secteur bancaire et financier, par exemple. C'est aussi un facteur d'implantation et un fondement vital pour les PME. Mais même les grands groupes tirent du service public une valeur de plusieurs milliards de francs.

Néanmoins, le service public est soumis à des attaques constantes. Ce débat est alimenté par une offensive du secteur financier, des grands actionnaires et des politiciens bourgeois. Le broyage du service public est au cœur du projet néolibéral. Leur attaque porte sur trois choses: ils veulent supprimer les parties rentables du service public par l'intermédiaire de privatisations et de «libéralisations». En outre, en réduisant les services publics et les assurances sociales à néant à force d'économies, ils veulent contraindre la population à acheter ces baisses de prestations et garanties du service public au prix fort, à des prestataires privés (l'AVS en est un exemple flagrant). Enfin, ils veulent réduire le rôle de compensation sociale du secteur public.

Aujourd'hui, l'ensemble du service public est soumis à une forte pression des économies. Les prestations sont amputées. La situation financière du secteur public ne peut pas servir de prétexte à la folie de l'austérité et à la réduction des services. Les politiciennes de l'épargne et politiciens de l'épargne sont plutôt préoccupés par les objectifs susmentionnés et par la création d'une marge de manœuvre pour d'autres réductions d'impôts pour les entreprises et les riches. Ce faisant, ils se servent d'un mécanisme simple: une fois que les budgets des cantons et de la Confédération auront été minés par l'austérité, une nouvelle réduction des services publics pourra être présentée comme inévitable. Le fait que les prestations du service public s'affaiblissent est une raison supplémentaire pour critiquer davantage le service public ...

Il est soupçonné en permanence d'être trop cher et pas assez efficace. En fait, les entreprises proches de la Confédération et des comparaisons avec d'autres pays montrent que les chemins de fer publics, les transports publics locaux, l'approvisionnement en électricité, l'approvisionnement en eau, les télécommunications, les services postaux, l'éducation fonctionnent mieux et de manière plus fiable, à plus grande échelle et de manière plus abordable que les services privatisés dans certains Etats membres de l'UE. C'est pourquoi le service public jouit d'un fort soutien de la part du public.

Contre des votes clairs et répétés de la population, la réduction et la déréglementation continuent d'être menées de l'avant. A toute vitesse. Pas seulement dans les parties essentielles du service public qui ne pourraient pas être fournies par le marché et le profit, par exemple dans le secteur social, dans l'éducation de base ou dans les services administratifs généraux.

Cette tendance au démantèlement doit être stoppée. Les entreprises publiques ont besoin de nouvelles lignes directrices stratégiques claires. Finie l'orientation vers le profit, revenons au développement dynamique des services. Le service public est probablement l'instrument politique le plus puissant pour construire une Suisse alliant modernité et sécurité sociale.

Défi numérique

La numérisation n'est pas seulement une technologie ou un nouveau secteur économique – elle change nos manières de produire, de travailler, de consommer, de voyager, de vivre ensemble. Et le mode de fonctionnement de la démocratie.

Cette révolution industrielle offre d'énormes possibilités de travailler moins longtemps, de mieux travailler, de travailler ensemble, de gagner du temps pour l'éducation et le développement, de s'essayer à de nouvelles formes de prise de décision collective, de vivre plus écologiquement, etc. Le problème est seulement que le secteur public cède jusqu'à présent la place aux grands groupes. Ils utilisent la technologie pour l'uberisation, l'économie de plate-forme, les réductions d'emplois, le décloisonnement du temps de travail, la précarisation des contrats de travail, une concentration énorme et sans précédent du capital.

Si en revanche nous voulons imposer la numérisation sociale, nous pouvons atteindre beaucoup de choses avec des CCT inédites, mais nous dépendons aussi du secteur public réglementaire. Nous devons les placer, ainsi que notre exigence d'un service public numérique, au cœur du processus de changement.

NPM

Certaines pratiques centrales du New Public Management doivent être stoppées. Au fond, le NPM a échoué à cause de sa doctrine néolibérale. Les mécanismes de marché établis et les améliorations de l'efficacité du NPM ont endommagé et détruit des fonctions décisives du service public telles que l'accès pour tous, l'égalité devant le service public, l'intégrité, la qualité des services et même les avantages économiques du service public traditionnel.

D'une part, cela concerne les mécanismes et formes de travail internes (conditions de travail) des entreprises et des unités administratives des pouvoirs publics au niveau de la commune, du canton et de la Confédération. Et cela se manifeste d'autre part par des réductions de services, des suppressions d'emplois, des privatisations rampantes massives (par exemple par le biais de partenariats public-privé), des externalisations, des subventions croisées, la destruction d'actifs par le biais de transferts de bénéficiaires.

Notre tâche consiste à formuler et à mettre en œuvre une nouvelle doctrine et une nouvelle éthique du service public.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Nous soutenons les réflexions fondamentales de cette proposition. La revendication d'annuler les externalisations concerne avant tout les entreprises de service public et des institutions aux niveaux cantonal et communal. Elle doit être étudiée au cas par cas.

Proposition 24 : Union syndicale Tessin et Moesa (USS-TI)

Rétablissement des régies fédérales

Lors de son congrès des 30 novembre et 1^{er} décembre à Berne, l'USS a constaté que la situation des anciennes entreprises régies par la Confédération s'est détériorée, tant sur le plan des prestations offertes à la population que des conditions de travail de ses employé-e-s. L'USS exige que ces entreprises redeviennent intégralement des régies fédérales. Dans les cas où les droits de propriété ont été cédés, totalement ou en partie, à des acteurs du secteur privé, il faudra rétablir la propriété publique. De plus, les objectifs d'avant devront être repris. Le service au citoyen et à la citoyenne doit revenir au centre des préoccupations. La recherche du profit et les types d'activités et de modèles de travail de l'économie privée doivent être abandonnés.

Pour atteindre ces objectifs, l'USS lance parallèlement trois initiatives populaires : une sur La Poste, une sur Swisscom et une sur les CFF (si c'est possible techniquement, cela pourrait prendre aussi la forme d'une seule initiative). Ces initiatives devront être lancées au plus tard fin 2019.

*Avis du Comité: **rejeter***

Exposé des motifs

Le Comité de l'USS partage l'avis de l'auteur de la proposition, selon lequel des prestations de service ont été supprimées dans les entreprises proches de la Confédération et que les conditions de travail s'y sont dégradées. Les CFF et La Poste appartiennent à 100 % à la Confédération, Swisscom à 51 %. Les structures de propriété doivent rester inchangées. Les pouvoirs publics doivent pouvoir décider. Les faire revenir dans l'Administration fédérale n'est toutefois pas judicieux, car la majorité politique de droite veut démanteler encore plus le service public. Et dans le cas de Swisscom, un rachat des actions minoritaires n'est pas faisable sans réduire très fortement d'autres secteurs importants du service public de la Confédération. Par contre, en prenant des mesures de lutte et en menant des actions, les syndicats de l'USS actifs dans le service public se battent dans les entreprises pour empêcher toute dégradation de la situation. Conclure des conventions collectives de travail de qualité est une des tâches centrales qui incombent aux syndicats afin de maintenir les conditions de travail à un niveau élevé dans les branches concernées.

Proposition 25 : Commission féminine de l'USS

Proposition synthèse du Congrès de femmes de l'USS : Notre travail vaut plus que ça !

Le travail de l'USS et les décisions de ses instances prennent particulièrement en considération les parcours professionnels et les conditions de vie des femmes, et se donnent pour objectif de mettre en œuvre les revendications et les conclusions présentées dans le document du Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018 (voir Dossier de l'USS N° 128, août 2018). Pour chaque décision et mesure prise par l'USS et ses instances, on examinera leurs effets potentiels pour les femmes. Les domaines suivants seront au centre de cet examen :

- **Égalité salariale** : Pour empêcher la discrimination salariale, il faut instaurer la transparence des salaires par le biais d'analyses, de contrôles publics, d'une autorité habilitée à prononcer des sanctions ainsi qu'à travers la participation des syndicats. Le travail des femmes, surtout dans les professions typiquement féminines, doit être revalorisé et les activités de soins et d'assistance reconnues comme des expériences professionnelles.
- **Durée du travail** : Les horaires de travail doivent être planifiés et fiables. À moyen terme, la durée hebdomadaire du travail rémunéré doit être abaissée à 30-35 heures, avec une compensation salariale intégrale pour les bas revenus. Il faut aussi développer les congés payés destinés à l'assistance et aux soins (parents, proches, etc.) tout en garantissant l'emploi.
- **Conditions de travail précaires** : Les diplômés étrangers et les compétences extra-professionnelles doivent être reconnus. Le secteur de l'assistance et des soins a besoin de bonnes conditions de travail et de bons salaires. Le travail dans les ménages privés doit être soumis à la loi sur le travail. Les soins et l'assistance aux malades, aux enfants et aux personnes âgées doivent être accessibles à tout le monde et financés par le biais des impôts.
- **Numérisation** : Des mesures doivent être prises pour permettre aux femmes de faire face à ce changement. Elles doivent bénéficier, au même titre que les hommes, de formations initiales et continues. La législation doit prévoir des conditions-cadres et des mesures de protection afin de réduire les risques liés au « joignable à tout moment ».
- **Assurances sociales** : Elles doivent prendre en compte le parcours professionnel des femmes et être garanties sans augmentation de l'âge de la retraite. Le sens du terme « travail » doit être élargi et le travail non rémunéré doit donner pleinement droit aux assurances sociales.

Exposé des motifs

La sous-estimation des femmes, de leur travail et de leur temps constitue un important problème de société et fait obstacle à une véritable égalité des sexes. Les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré que les hommes, souvent dans l'assistance et les soins, et sont moins bien payées que ceux-ci dans le travail rémunéré. Pourtant c'est justement le travail d'assistance et de soins, traditionnellement féminin, qui permet à l'économie et à la société de fonctionner. Les femmes perdent des revenus directs par rapport au temps passé au travail, sous payé ou non payé. Mais pas seulement : ces pertes de revenu se répercutent aussi sur la prévoyance vieillesse. Ainsi, 500 000 femmes ne peuvent compter que sur l'AVS au moment de la retraite, qui ne couvre pas le minimum vital contrairement à ce que prévoit son mandat constitutionnel.

Le temps de travail des femmes doit leur procurer un bon niveau de vie, également pendant la retraite. C'est pourquoi nous revendiquons des idées et une approche novatrices de l'organisation du travail, qu'il soit rémunéré ou non, une approche qui va au-delà d'une logique économique libérale. Le travail rémunéré des femmes doit être revalorisé, en particulier lorsqu'il est effectué dans des conditions précaires. Il doit aussi se répercuter en conséquence dans les assurances sociales. Il faut revoir les durées du travail, de telle sorte que les femmes comme les hommes trouvent du temps pour le travail d'assistance et de soins et puissent s'engager aussi dans des domaines extra-professionnels. Car : Notre temps vaut plus que ça !

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Ces revendications ne sont dans l'ensemble pas nouvelles, mais difficilement réalisables dans l'actuel climat politique. Ainsi, le congrès de 2010 a accepté un manifeste de la Commission féminine qui demande entre autres une réduction de la durée du travail. Pour le congrès de 2014, les Femmes de l'USS ont donné pour but le chiffre de 30-35 heures, une proposition également acceptée. L'USS se bat sans relâche pour des améliorations en matière de durée du travail, même si le but de 30-35 heures hebdomadaires n'est pas réalisable aujourd'hui. L'USS s'engage également pour l'égalité salariale, de meilleures conditions dans les assurances sociales, de meilleures conditions de travail précisément en ce qui concerne les rapports de travail précaires, etc. Les revendications des femmes devraient par conséquent être acceptées à titre de lignes directrices pour le travail de l'USS.

Proposition 26 : SEV Syndicat du personnel des transports

Les bonus doivent être abolis en faveur de l'égalité salariale

L'USS s'engage depuis toujours pour une rémunération équitable du travail et une éthique dans la manière d'utiliser l'argent et se bat pour l'égalité des salaires en Suisse.

L'USS s'engage afin que les systèmes de bonus soient supprimés et que les moyens qui en découlent soient utilisés pour financer l'égalité salariale.

Exposé des motifs

Les systèmes de bonus dans les entreprises donnent de faux signaux. Ils peuvent déboucher sur des abus de pouvoir. La „mentalité de manager“ favorise la conscience de l'injustice. Cela peut amener à penser que les bonus constituent de toute façon une partie du salaire, et pas seulement au niveau de la direction. Diriger le personnel devient une prestation!

Une récompense octroyée pour une optimisation rapide peut inciter à faire des restructurations absurdes, pas viables sur le long terme.

Une évaluation pour un travail de team ne constitue pas un attrait pour recevoir un bonus, l'évaluation d'une prestation isolée réalisée par un-e employé-e est aléatoire, la prestation du team disparaît.

Les bonus créent des îles désertes sur lesquelles chacun-e essaie d'optimiser son propre domaine.

En outre, les actionnaires ou les caisses de pensions ont une possibilité limitée d'influencer les entreprises afin que les bonus soient abolis.

Toutefois il faut tenter de faire changer les schémas de pensée. Les capitaux libérés dans les entreprises doivent être engagés pour relever les salaires minimums et assurer l'égalité salariale.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 27 : SSP

Unions syndicales communales et régionales

Les sections syndicales ont le choix d'adhérer ou non à une union syndicale communale ou régionale

Exposé des motifs

Les unions syndicales locales ou régionales n'existent plus que dans un petit nombre de cantons. La plupart des syndicats ne participent guère aux réunions et aux comités des unions syndicales locales ou régionales. Dans ces conditions, les décisions sont prises par hasard ou bien un syndicat parvient à imposer son point de vue au sujet des votations ou élections locales en faisant ensuite une campagne contre un autre syndicat sous l'étiquette de l'union syndicale locale.

Avis du Comité : rejeter

Exposé des motifs

Les statuts de l'USS ne parlent pas d'unions syndicales communales, mais bien d'unions syndicales régionales. Dans les régions linguistiques minoritaires, il est possible de créer des structures régionales qui sont mises sur le même pied que les unions syndicales cantonales dans leurs relations avec l'USS (art. 20, al. 5). Les unions syndicales cantonales ont en outre la possibilité de créer de telles structures régionales dans les centres économiques. L'affiliation à une union syndicale régionale reconnue par le Comité de l'USS est obligatoire (art. 27). Cette proposition mettrait en danger le travail des unions régionales existantes, raison pour laquelle le Comité refuse de modifier les statuts.

Propositions 28 : Union syndicale Tessin et Moesa (USS-TI)

Pour des contrats de travail équitables

Pour la protection des salarié-e-s, l'USS exige que les contrats de travail soient soumis aux règles énumérées ci-dessous, son Assemblée des délégué-e-s décidant du calendrier et des modalités à mettre en œuvre en conséquence (éventuellement lancement d'une initiative populaire fédérale).

- a. Le contrat de travail doit être rédigé par écrit.
- b. L'employeur/employeuse doit verser un salaire qui permet au salarié/à la salariée d'atteindre le minimum vital pour vivre en Suisse.
- c. Les stages doivent être définis d'une manière très restrictive. Ils doivent permettre au/à la stagiaire d'obtenir un diplôme reconnu par l'État. Les stages doivent être annoncés à l'inspection du travail et les frais doivent être remboursés.
- d. Le salaire doit être défini et versé en francs suisses.
- e. Le salaire ne peut être versé en espèces. Les avances de salaire en espèces de plus de 500 francs par mois sont interdites.
- f. La résiliation du contrat de travail doit être motivée par écrit.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

La proposition énonce toute une série de revendications complexes relevant du droit du travail, de la politique de la formation et de l'économie (salaire minimum) pour lesquelles l'unité de matière ne va pas de soi, même s'il s'agit, au sens large du terme, de contrats de travail. Plusieurs questions nécessitent un approfondissement, en particulier en raison de l'actuelle pratique des tribunaux (p. ex. la communication par écrit du contrat de travail est juridiquement prévue) et précisément de son évolution.

À cet effet, l'USS analysera quels instruments sont les plus appropriés pour réaliser les revendications posées qui sont à soutenir matériellement.

Proposition 29 : SSP

Pour une reconnaissance du burn out en tant que maladie professionnelle

Les enquêtes sur les conditions de travail en Suisse présentent des résultats très inquiétants. Le stress et le surmenage ont augmenté ces dernières années. Cela se répercute sur l'état de santé physique et psychique des salarié-e-s. Notamment, les risques d'épuisement professionnel (burn out) sont élevés. Or les atteintes à la santé liées au stress, dont le syndrome d'épuisement professionnel, ne font pas partie des maladies professionnelles au sens de la Loi sur l'assurance accident (LAA). Pourtant, une prise en compte de ces affections par la LAA constituerait une vraie reconnaissance de ces souffrances. Elle permettrait une meilleure prise en charge des personnes concernées, favoriserait la réinsertion et faciliterait la prévention. L'USS s'est prononcée clairement pour une reconnaissance du burn out comme maladie professionnelle et suit de près cette thématique.

En 2015, en réponse à une interpellation du conseiller national Didier Berberat, le Conseil fédéral a estimé que les mesures actuelles en matière de prévention étaient suffisantes et qu'il n'était pas indiqué d'introduire le burn out dans la liste des maladies professionnelles. Nous considérons que le Conseil fédéral sous-estime la gravité de la situation et l'urgence de prendre au sérieux l'épuisement professionnel.

C'est pourquoi nous demandons à l'USS de poursuivre et intensifier ses démarches en vue de faire inscrire le burn out dans la liste des maladies professionnelles.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

L'USS s'engage dans le cadre du groupe de travail de l'Office fédéral de la santé créé à sa demande pour une adaptation de la liste LAA des maladies professionnelles et l'intégration du burn out.

Il faut éventuellement faire avancer au préalable l'enregistrement du trouble de stress post-traumatique (TSPT) apparenté (« posttraumatic stress disorder »), qui concerne surtout les professions de l'assistance et des soins, de la santé et de la sécurité.

Proposition 30 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Droit à la déconnexion

- 1 Il faut inscrire un droit à la déconnexion dans le droit du travail, par exemple un temps sans connexion Internet.
- 2 La disponibilité en temps ne doit en aucun cas constituer un critère de qualification.
- 3 L'USS examine la possibilité de lancer une campagne de sensibilisation sur les dangers que comporte le temps de travail non délimité.
- 4 L'USS mène par le biais de ses syndicats de branche des discussions avec les employeurs sur l'instauration de plages de temps sans contrainte de connexion et attribue aux entreprises qui s'y engagent un label certifiant leur gestion du temps conviviale.

Exposé des motifs

La transformation numérique comporte le risque d'une forte extension du temps de travail et de son éclatement. C'est dangereux pour la santé, inutile pour l'entreprise, économiquement inefficace et destructeur pour la société.

Quelques grandes entreprises ont reconnu ces dangers et luttent contre la propagation insidieuse du présentisme. Elles bloquent p. ex. le soir leurs e-mails sortants.

D'autres entreprises tendent à abuser de la disponibilité de leurs employés. Nombre d'entre eux s'en accommodent: ils consultent leur e-mails et SMS de nuit, ainsi que d'autres services de communication.

Du temps dénué de toute contrainte de travail est un droit arraché de haute lutte. Il vaut non seulement pour le temps de travail officiel, mais aussi pour ses «zones grises», à savoir la disponibilité insidieuse attendue.

Nous voulons que le temps de travail soit réglementé de manière stricte et exigeons sa réduction générale. Au lieu d'encourager les «zones grises», nous revendiquons le droit de déconnecter. Nous ne voulons dicter à personne comment il / elle doit aménager son temps libre. Mais: personne ne doit être forcé à être disponible au-delà de ses horaires de travail. La disponibilité en temps ne doit pas constituer un critère de qualification.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

Le droit à la déconnexion, soit des périodes de repos, lors desquelles les travailleurs et travailleuses n'ont pas à être à disposition numériquement non plus, est réglé dans l'actuel droit du travail, ainsi que les éventuelles obligations de rémunérer un service de piquet, s'il passe par une communication numérique. Qu'il faille encore une réglementation explicite dans une loi existante (on pense ici à la loi sur le travail) doit encore être analysé.

Il y a lieu de discuter de manière approfondie avec les syndicats de branche afin d'établir dans quelle mesure l'USS doit attribuer un label aux employeurs.

Proposition 31 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Durée du travail

- 1 L'USS s'engage contre la déréglementation de la durée légale du travail, l'assouplissement du contrôle du temps de travail et le travail décloisonné – pour toutes les formes de contrats de travail.
- 2 L'USS examine la possibilité de lancer une action contre la déréglementation de la durée du travail et élabore des stratégies avec les syndicats de branche.
- 3 L'USS thématise au niveau politique une réduction générale du temps de travail. Divers modèles doivent être examinés et des stratégies élaborées.
- 4 Les réductions du temps de travail sont thématisées dans toutes les négociations CCT.
- 5 Le travail à temps partiel est traité comme le travail à temps plein.

Exposé des motifs

La grande offensive des organisations d'employeurs contre la délimitation du temps de travail est lancée. Elle vise à déréglementer la loi sur le travail via un assouplissement, voire une suppression du contrôle du temps de travail.

Or la protection du temps libre est un droit humain et représente un des acquis fondamentaux du mouvement syndical.

Par conséquent, une prolongation ou un décloisonnement du temps de travail aurait des conséquences catastrophiques pour la société, l'économie et la santé, comme le démontrent de nombreuses études récentes. La dernière d'entre elles a été réalisée en Australie et montre que 40 heures hebdomadaires sont déjà préjudiciables pour la santé. En Suisse, le temps de travail moyen effectif ne cesse d'augmenter. Il se situe actuellement bien au-delà de la barre des 40 heures.

La tentative des chantres de la numérisation visant à faire éclater les limites du temps de travail est incompréhensible et contradictoire. Alors même qu'ils affirment que le volume de travail va fortement diminuer en raison de la transformation numérique, ils cherchent à prolonger le temps de travail à plus de 48 heures. Il semble donc que les employeurs veuillent financer la mutation numérique par du travail supplémentaire gratuit. Les employés qui travaillent plus contribueraient ainsi à la suppression de leur propre emploi.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 32 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Réglementation du télétravail

L'USS élabore avec les syndicats de branche des principes visant à réglementer le télétravail.

Exposé des motifs

Comme le confirme une nouvelle étude de l'Organisation internationale du travail (OIT), les travailleurs à domicile profitent de certains avantages, mais ils sont aussi exposés à des dangers particuliers.

La précarité de l'emploi, le travail sur appel, l'éclatement des horaires de travail, notamment, peuvent être limités par un contrat de travail universel («Droit au travail»), tel que nous le revendiquons.

Par ailleurs, d'autres risques du télétravail doivent être définis par la loi. Il s'agit:

- d'assurer la protection de la santé en matière de télétravail
- de garantir toutes les prestations sociales
- de veiller à éviter toute charge sur les autres membres du ménage
- de garantir le contrôle du temps de travail (applications, etc.)
- d'introduire des temps de repos et des vacances
- d'empêcher tout transfert de coûts des entreprises vers les travailleurs à domicile
- d'imposer au taylorisme numérique les mêmes restrictions que pour les employés fixes
- de garantir la protection des données des travailleurs à domicile.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 33 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Taylorisme numérique

- 1 La réglementation du taylorisme numérique devra figurer dans toutes les conventions collectives de travail.
- 2 Les employeurs doivent avertir les représentants du personnel et les partenaires sociaux de toute forme de surveillance et de contrôle numérique.
- 3 Aucune mesure de contrôle numérique ne peut être introduite sans l'accord préalable de la représentation du personnel et des partenaires sociaux.
- 4 Toute mise en relation de données concernant une personne ou un groupe de personnes déclenche une obligation d'annonce automatique.
- 5 Tout employé-e a le droit en tout temps de consulter toutes les données recueillies sur sa personne. Ces données ne peuvent pas être transmises à des tiers, ni vendues. L'employé-e reste juridiquement propriétaire de ces données et peut exiger à tout moment leur suppression.
- 6 Si les données sont exploitées pour la qualification de l'employé, l'employeur est tenu de l'en informer.
- 7 La surveillance numérique sur le lieu de travail doit être réglée légalement, c'est-à-dire délimitée.

Exposé des motifs

Les entreprises utilisent déjà de nouveaux instruments numériques visant à contrôler notre travail, tels que des capteurs de données physiologiques. Dans les milieux du management, on parle de taylorisme numérique.

Ces instruments permettent de contrôler la communication, la performance, les émotions (via l'analyse du langage, de l'iris, des gestes, etc.), de procéder à des interventions automatiques dans le travail, etc.

Un nombre grandissant d'entreprises utilisent abondamment ces techniques qui sont déjà intégrées dans de nombreux programmes informatiques. Car il s'agit toujours de tirer le maximum possible des employés.

Conséquences:

- Perte de contrôle sur son travail
- Stress accru avec ses conséquences sur la santé
- Manque de transparence dans les processus de travail et dans l'évaluation des prestations (perte salariale)
- Isolement et désolidarisation des employés.
- Un problème fondamental est que ces techniques peuvent être utilisées à l'insu des employés, donc secrètement.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

L'USS s'engagera dans le cadre de la révision totale de la loi sur la protection des données ainsi que des ordonnances y relatives et autres matériaux législatifs des autorités de surveillance compétentes pour que ces revendications soient mises en œuvre. Il faut analyser quelles pratiques sont déjà réellement interdites avec le droit en vigueur, mais sont bien réelles, si bien que le droit en vigueur ne se trouve pas appliqué.

Proposition 34 : SEV Syndicat du personnel des transports

Formation, formation continue, reconversion professionnelle – durant toute une vie

Les entreprises doivent préparer leur personnel aux exigences professionnelles qui changent toujours plus vite et qui augmentent, en leur offrant des formations le moment voulu.

L'USS rédige un document sur la manière de garantir au personnel le droit à une formation, une formation continue ou une reconversion professionnelle à n'importe quel moment de la carrière, d'améliorer sa compétitivité sur le marché du travail de manière générale, et propose des moyens de financer cela, en présentant un paquet de mesures possibles.

Exposé des motifs

Les temps où l'on entrait dans une entreprise en tant qu'apprenti et où l'on y restait jusqu'à la retraite sont révolus. Ceci entre autres parce que les profils professionnels changent à une vitesse folle, voire disparaissent. Ce paquet de mesures a pour objectif de garantir que les entreprises réagissent vite en cas de besoin, avec leur propre personnel, au lieu de s'en séparer parce qu'il n'a pas les qualifications requises.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Revendications analogues à la proposition de la Commission de jeunesse pour un congé de formation et un bilan de compétences.

Proposition 35 : Union syndicale du canton de Berne

Passerelle professionnelle 4.0, un exemple pour la formation à l'âge de la numérisation

L'USS promeut l'idée de la « Passerelle professionnelle 4.0 »

- 1 Elle soutient les fédérations dans l'élaboration et l'intégration de modèles analogues dans leurs branches, en particulier dans les entreprises publiques et les administrations publiques.
- 2 Elle s'engage pour un ancrage politique de qualité de la « Passerelle 4.0 » comme de modèles analogues, ainsi que pour leur garantir une assise financière.
- 3 Elle fait de ce thème une priorité pour les quatre années à venir.
- 4 Elle informe le Congrès 2022 de l'USS des résultats obtenus.

Exposé des motifs

La numérisation transforme énormément le monde du travail. Des profils professionnels traditionnels disparaissent, de nouvelles aptitudes sont demandées. Pour beaucoup de personnes professionnellement actives, il n'est pas simple de s'adapter à la nouvelle situation. Les cours en entreprise et les formations continues individuelles ne suffisent souvent pas pour s'adapter à des domaines professionnels entièrement nouveaux. Les gens doivent pouvoir acquérir ces compétences de manière concentrée, à travers une formation en emploi. Mais cela implique des pertes financières importantes, alors que les obligations existantes ne disparaissent pas (enfants, logement, etc.).

Pour pouvoir concilier les différentes exigences à satisfaire, le secteur de l'industrie d'Unia a développé le modèle « Passerelle professionnelle 4.0 » et l'a intégré dans la CCT de l'industrie MEM. Il est centré sur une formation en emploi qui s'oriente sur le système de formation duale et débouche sur un diplôme reconnu aux niveaux de la formation professionnelle, de la formation professionnelle supérieure ou des hautes écoles spécialisées. Pendant la formation, une protection contre le licenciement est garantie comme avec le contrat d'apprentissage ; et après la formation, une solution est garantie pour la transition. Le financement de départ de la « Passerelle professionnelle 4.0 » est parfois assuré par un fonds des partenaires sociaux.

Ce modèle innovateur doit pouvoir être étendu à tous les professionnel-le-s de toutes les branches. Les syndicats doivent fournir un effort commun pour mettre la formation tout au long de la vie au centre de leurs préoccupations et ainsi, permettre à de nombreux collègues d'entrer correctement dans le nouvel âge de la numérisation.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

Les carrières professionnelles ne sont plus linéaires. Les travailleurs changent de métier plusieurs fois au cours de leur vie. La formation de base qu'ils ont acquise ne suffit pas pour faire face aux défis technologiques et à la digitalisation. Les adultes doivent donc se réorienter professionnellement, se requalifier afin d'acquérir les compétences nécessaires pour se maintenir sur le marché du travail. Cette requalification doit pouvoir être effectuée parallèlement à l'exercice de sa profession, être conciliable avec la vie familiale et soutenue financièrement. Les modèles développés en partenariat social et inscrits dans les CCT doivent servir d'exemples pour les autres professions et branches.

Proposition 36 : syndicat Unia

Pour une numérisation sociale, au profit des travailleuses et travailleurs

L'USS s'engage pour une numérisation sociale, en réponse notamment aux questions suivantes:

- avec quels instruments concrets les syndicats comptent agir pour rendre sociale et écologique la révolution numérique en cours;
- avec quels instruments concrets nous voulons garantir que les gains de productivité dus à la numérisation profitent aux travailleurs/-euses (réduction de la durée du travail, meilleur travail, etc.);
- avec quels instruments concrets nous amènerons les collectivités publiques à réglementer la numérisation, à mettre au pas les grands groupes, à garantir la protection des données dans l'esprit d'une protection de la dignité humaine, à prévenir la dégradation des relations de travail réglementées par le télétravail, par l'économie de plateformes, le crowdworking, le travail au clic, les externalisations, etc., et à créer un service public numérique accessible aux travailleurs/-euses et aux PME et basé sur l'égalité des chances (réorientation des entreprises publiques La Poste, Swisscom, etc., transparence des algorithmes, vérité des coûts sur les services prétendument gratuits, métadonnées accessibles au public après anonymisation, etc.);
- avec quels instruments concrets nous visons à obtenir que les possibilités de la numérisation susceptibles de servir à tout le monde soient réellement déployées;
- avec quelles nouvelles CCT, ou par quels ajouts ciblés aux CCT existantes nous parviendrons à assujettir et à réglementer efficacement les nouvelles formes d'emploi (économie de plateformes);
- quels sont les instruments à créer sur le terrain de la politique de formation pour la reconversion professionnelle, pour la formation de base et la formation continue;
- comment l'accès à un savoir innovateur peut être garanti à tout le monde;
- quelles incitations le Conseil fédéral doit mettre en place, afin d'augmenter la propension à investir des entreprises et des collectivités publiques;
- quel est l'instrument à créer pour que les chances et risques sur le plan tant social qu'économique soient soupesés et discutés sur la place publique;
- quelles sont les recherches à entreprendre sur l'évolution future du travail;
- quelles sont les mesures à ancrer dans les CCT pour développer et garantir la protection de la santé – durée du travail (par ex. droit à la déconnexion), santé, formation et perfectionnement, droits de participation des commissions du personnel, protection des données, protection des travailleurs/-euses âgés, crowdworking, etc.;
- comment il serait possible de s'assurer du respect des droits sociaux et des normes environnementales tout au long de la chaîne (internationale) de création de valeur, en responsabilisant aussi les fournisseurs et les sous-traitants.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 37 : syndicat Unia

Une politique industrielle moderne, qui permette d'aménager la numérisation et de réindustrialiser la Suisse !

L'USS présente à propos de la numérisation et de l'industrie 4.0, dans le cadre d'un agenda pour une politique industrielle moderne et de grande envergure :

- avec quels instruments concrets les syndicats comptent agir pour rendre sociale la révolution industrielle en cours;
- avec quels instruments concrets les syndicats comptent agir pour se prémunir contre les risques de la numérisation qui, à l'heure actuelle, est entièrement pilotée par les décisions d'investissement sélectives des actionnaires;
- avec quels instruments concrets il sera possible non seulement de garantir les emplois dans l'industrie en Suisse, mais d'amorcer aussi une réindustrialisation;
- comment l'accès à un savoir innovateur peut être garanti à tout le monde;
- quels sont les instruments à créer pour permettre aux PME d'accéder véritablement aux innovations;
- quels instruments permettront de garantir aux entreprises et aux start-ups innovatrices l'accès à du capital bon marché;
- quelles incitations le Conseil fédéral doit mettre en place, afin d'augmenter la propension à investir des entreprises et des collectivités publiques.

L'USS s'engage, face au monde politique et à l'administration, pour la mise en œuvre de son agenda de politique industrielle.

Exposé des motifs

La primauté de la politique sur l'économie est une prémisse nécessaire afin de tirer parti des opportunités de la numérisation tout en limitant ses risques, et pour que les transformations correspondantes débouchent en Suisse sur une réindustrialisation (ce que de nombreuses économies nationales sont en train de mettre en place). Aujourd'hui, le Conseil fédéral et les collectivités publiques laissent entièrement aux managers et aux actionnaires d'entreprises souvent actives au niveau planétaire et sous dominance américaine le soin de développer l'économie numérique. Il s'ensuit que la numérisation s'attaque frontalement au travail, à la durée du travail, aux contrats de travail, aux systèmes de sécurité sociale établis et aux acquis sociaux, ainsi qu'aux mécanismes compensatoires de la société.

Les actuelles tentatives énergiques visant à décloisonner la durée du travail, de même que le refus de réglementer les formes d'économie de plateformes constituent une évolution alarmante.

Nous voulons une autre numérisation, à visage social.

C'est à la société et à la politique de fixer les objectifs à atteindre. Donc aussi les technologies à utiliser ou proscrire, avec à chaque fois leurs conditions d'emploi.

Il n'y pas ici de fatalité technologique. On le voit au simple fait que les grands groupes s'abstiennent d'utiliser diverses techniques numériques qui, au lieu de les enrichir exclusivement, seraient susceptibles d'être utiles à tout le monde. L'économie et le progrès technologique sont aménageables, et par conséquent la numérisation l'est aussi. Cela suppose toutefois que nous, les syndicats, ne laissions pas la transformation au bon vouloir des entreprises, de leurs actionnaires et des politiciens à leur solde.

Il incombe à l'USS d'aller de l'avant, de formuler ses propres idées syndicales sur la mise en œuvre de la numérisation et de les imposer au niveau politique. Un agenda de la politique industrielle sera mis en place à cet effet. Il ne s'agit pas d'instaurer une protection tarifaire ou des subventions, mais de prévoir des règles claires et équitables. À l'instar des CCT et des lois protégeant le travail. D'autant plus que la numérisation modifie les rapports de force, et qu'elle favorise la concentration du pouvoir.

*Avis du Comité : **accepter***

Exposé des motifs

La numérisation est un processus global qui concerne toute l'économie et le service public, comme le montrent les nombreuses études déjà réalisées par l'USS. Outre, les questions et processus relevant du droit du travail, la numérisation concerne le changement économique que connaissent de nombreuses branches, et pas seulement l'industrie.

L'USS poursuivra sous une forme appropriée ses travaux sur ce thème, en étroite collaboration avec ses fédérations et au sein du groupe de travail sur la numérisation qui a été créé. Des questions relatives à la politique industrielle et juridiques ainsi que d'autres encore (douanes, libre-échange) seront abordées de manière globale dans ce cadre.

Proposition 38 : syndicat Unia

La numérisation au service des salarié-e-s du secteur des services! Stop à la précarisation !

L'USS présente un programme complet et moderne sur la numérisation dans le secteur des services.

Avec quels instruments concrets les syndicats veulent-ils :

- éviter le dumping social et salarial provoqué par la sous-traitance et le détachement numérique,
- redistribuer les bénéfices de la numérisation aux salarié-e-s (salaires, taux d'occupation suffisants pour assurer la subsistance, réduction du temps de travail, égalité salariale hommes-femmes, droit à la formation),
- revaloriser les professions des services (plus de care)
- clarifier la qualification des rapports de travail de l'économie numérique, eu égard au droit du travail et des assurances sociales (faux indépendants/Uber, crowdworking, plateformes de prestations de service)
- intégrer le paramètre numérique dans la mesure et la prévention des risques professionnels pour la santé,
- favoriser les coopératives numériques et des structures économiques démocratiques,
- élargir le droit de participation et de consultation des salarié-e-s avant l'implantation de nouveaux outils ou systèmes numériques qui ont une influence sur l'organisation du travail,
- imposer la saisie du temps de travail aussi pour les formes de travail numérique hors entreprise ou la moderniser et l'améliorer là où elle existe déjà, tout en évitant le piège de la surveillance et du fichage,
- introduire un droit à la déconnexion ainsi qu'un devoir à la déconnexion,
- mieux réguler le travail sur appel et la planification du travail ainsi qu'éviter que le travail ne se flexibilise toujours plus sur injonction des employeurs,
- introduire un droit à la formation continue pour tous, y compris les salarié-e-s à temps partiel, peu ou pas formée et à bas revenus (forme de redistribution des bénéfices de la numérisation),
- introduire un droit à la reconversion professionnelle pour tous, indépendamment de la formation initiale, du sexe, de l'origine et de l'âge,
- rendre la formation professionnelle initiale plus modulaire et prompte à s'adapter aux nouvelles exigences technologiques et modes de consommation (commerce de détail, p. ex.)
- lutter contre les systèmes de surveillance et de contrôle des salarié-e-s et ainsi assurer la protection de la personnalité, de la sphère privée et de la liberté de mouvement et de l'autonomie des salarié-e-s (logistique, transports, soins).

- que les autorités favorisent l'extension des CCT existantes aux travailleurs numériques, la conclusion de CCT ou de CTT dans les domaines numériques souffrant de dumping (commerce en ligne, logistique, santé, Spitex, etc.) sur le modèle des mesures d'accompagnement à la LPC (réduction des quorums, obligation d'annonce, règles pour les marchés public, systèmes adaptés de contrôles du marché du travail),
- que les autorités s'engagent fermement pour le dialogue social dans le cadre de la numérisation et ne laisse pas la main aux seuls entrepreneurs et sociétés internationales monopolistiques.

L'USS s'engage à défendre un agenda sur la numérisation profitant aux salarié-e-s face à la politique et à l'administration.

Exposé des motifs

Le développement numérique doit être au service de la qualité de vie et du travail et non pas provoquer du dumping salarial et social. Ni d'ailleurs exclure des groupes de population, comme les femmes, les migrant-e-s, les personnes peu qualifiées ou âgées. Afin que la protection des salarié-e-s ne soit pas contournée par les nouvelles formes de travail numérique souvent transfrontalières (crowdworking, travail sur plateformes, télétravail, travail itinérant ou prestation de services ou d'objets immobilier au travers de plateformes), il faut développer et étendre le droit du travail ainsi que le champ des CCT.

Dans le cadre d'un dialogue tripartite ainsi que de la CTOIT, la question de la délocalisation du travail, des travailleurs numériques et de la dématérialisation du lieu de travail doivent être appréhendés sous l'angle de la protection des travailleurs (protection de la santé, sécurité au travail, protection de la personnalité), des assurances sociales, de l'égalité des chances et de la lutte contre le dumping et la concurrence déloyale nationale et internationale. A cet égard, la protection des salaires et des conditions de travail que les syndicats ont obtenue avec les mesures d'accompagnement pourrait servir d'inspiration.

Les partenaires sociaux, en tant que spécialistes de leurs branches, ont pour leur part un rôle important à jouer pour trouver des solutions négociées et adaptées pour réguler l'usage des outils numériques dans le but d'améliorer la protection de la santé, la saisie du temps de travail, la protection de la personnalité et de la sphère privée du travailleur et la formation initiale et continue. Il s'agit aussi d'inclure le paramètre numérique dans les rémunérations pour prendre en compte les économies réalisées d'une part et les efforts d'adaptation des salarié-e-s.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 39 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Gender gap numérique

Le congrès décide:

- 1 Le syndicat s'engage pour que l'enseignement de connaissances techniques de base en matière de numérisation fasse partie du programme de formation de chaque apprentissage (et pas seulement, par exemple, pour le service de caisses électroniques).
- 2 Le syndicat examine la possibilité de proposer aux femmes des cours sur la numérisation, éventuellement avec d'autres syndicats.
- 3 Le syndicat participe aux efforts d'organisations internationales engagées dans la lutte contre l'écart entre les sexes («gender gap»).

Exposé des motifs

Aujourd'hui, toutes les organisations internationales reconnaissent que les femmes sont désavantagées dans l'utilisation des techniques numériques. Bien que les désavantages varient d'un pays à un autre, ils doivent être éliminés de toute urgence, car les techniques numériques sont essentielles dans un nombre grandissant de domaines professionnels.

Même si les compétences numériques varient d'un individu à l'autre, les désavantages que subissent les femmes sont surtout imputables aux stéréotypes de genre, à l'école, à l'apprentissage, etc. Mais les jeunes filles et les femmes sont aussi discriminées dans d'autres pays, parce qu'elles ont un accès moins facile aux téléphones portables et aux ordinateurs. Enfin, le «gender gap» s'explique par des désavantages matériels (revenu disponible, autonomie financière des femmes). Sans compter que le machisme tient encore de nombreuses femmes à l'écart de la technique, et pas seulement dans des pays lointains.

*Avis du Comité : **accepter pour examen***

Exposé des motifs

Les travailleurs et travailleuses doivent être prêts à faire face à la numérisation. Pour la Suisse, il faudrait a priori d'abord récolter des données chiffrées concernant le « gender gap » numérique, avant d'arrêter des mesures. Le groupe de l'USS sur la numérisation devrait accorder une attention particulière à cet aspect du « gender gap » numérique et évaluer si des mesures spéciales pour les femmes sont nécessaires et si oui, lesquelles.

Proposition 40 : Commission féminine de l'USS

Numérisation et égalité des sexes

La numérisation a des conséquences très vastes et très différentes pour plusieurs branches et groupes de la population. Des femmes sont fortement concernées dans de nombreux domaines. C'est pourquoi nous proposons que l'USS accorde une attention particulière aux effets de la numérisation pour elles et les professions dites féminines et s'engage activement pour de bonnes réglementations. Les aspects suivants sont entre autres concernés :

- 1 Les entreprises et les employeurs/employeuses ont la responsabilité d'encourager la capacité d'accéder au marché du travail de leurs employé-e-s. Les entreprises et les employeurs/employeuses sont tenus d'encourager et de soutenir les formations continues et les reconversions de leur personnel, et explicitement des femmes. Les formations initiales et continues ainsi que les reconversions doivent être entièrement payées par les employeurs/employeuses, avoir lieu pendant le temps de travail et ne pas devoir être remboursées. Les conditions-cadres doivent garantir que les femmes puissent participer dans une même mesure que les hommes aux formations continues.
- 2 Il faut des réglementations claires pour les contrats de travail, la saisie de la durée de travail, la protection contre le licenciement et la séparation du travail et du temps libre. La numérisation doit appliquer le droit en vigueur. Nous demandons que les délais de congé soient prolongés, respectivement la protection contre le licenciement ; cela, dans les contrats de travail des travailleurs et travailleuses âgés ainsi que des femmes. En ce qui concerne le télétravail (home office), il faut fixer des réglementations claires qui doivent être respectées. Le droit à ne pas être joignable, ainsi que celui d'avoir une période de repos et du temps libre doivent également faire l'objet de réglementations claires et être respectés. Nous demandons aussi que les montages de sous-traitants (ou des migrantes travaillent souvent) soient correctement régulés. La numérisation ne doit pas servir à des fins de surveillance ou de contrôle.
- 3 Afin de protéger les travailleurs et travailleuses, toutes les plateformes doivent payer des impôts pour les services obtenus (Google, Facebook, Uber, Amazon). Il faut étudier et éventuellement développer un tel impôt, par exemple une sorte d'impôt au clic, ou un impôt sur le transfert de données, ou un impôt sur les robots, etc. Cet argent sera ensuite engagé en Suisse pour les salarié-e-s, comme par exemple pour la formation initiale et continue ainsi que les reconversions.
- 4 Les syndicats poursuivent avec détermination les objectifs de l'égalité des sexes aussi dans l'économie numérique, comme le travail à temps partiel, le travail partagé, aussi pour les femmes et les hommes qui occupent des positions élevées ; il faut des possibilités d'accueil des enfants en nombre suffisant et abordables ainsi que de bonnes réglementations contractuelles relativement aux soins donnés à des proches ; la transparence des salaires est nécessaire pour arriver à l'égalité salariale, ce qui inclut le contrôle des salaires et la possibilité de sanctionner les infractions ainsi qu'une couverture sociale et une prévoyance vieillesse de qualité.

Exposé des motifs

Le Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018 a adopté une résolution sur la numérisation qui sert de base à la présente proposition.

La numérisation de l'économie est un défi pour tout le monde, avec des opportunités et des risques qui ne sont pas les mêmes pour tous les groupes de la population et de salarié-e-s. C'est pourquoi il faut prendre des mesures ciblées. L'USS demande aussi à l'État de contrecarrer les inégalités sociales nouvelles ou renforcées qui menacent.

Dans certains domaines, il est judicieux de recourir à des robots. Mais pas aux dépens des travailleurs et travailleuses. Il faut alléger les charges, pas procéder à des licenciements. Il faut stopper la déshumanisation ; alléger les charges et non dévaloriser les gens, mais revaloriser les compétences humaines.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 41 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Neutralité du réseau et accès libre à Internet

- 1 L'USS s'engage pour des logiciels et du matériel open source, des licences Creative Commons et des réseaux ouverts. Donc pour des standards et technologies libres d'accès.
- 2 Les réseaux TIC doivent être développés en continu, sur tout le territoire et de manière non discriminatoire. Ils doivent rester en mains des pouvoirs publics.
- 3 Les systèmes TIC des pouvoirs publics et des entreprises proches de la Confédération doivent être convertis en solutions open source.
- 4 L'USS s'engage pour garantir la neutralité du réseau, respectivement son rétablissement (le gouvernement américain actuel rend caducs de nombreux progrès réalisés dans ce domaine). Nous faisons pression à cet effet sur le Conseil fédéral, le Parlement et Swisscom. La neutralité du réseau est une condition primordiale pour empêcher la concentration du contrôle et du pouvoir entre les mains de quelques grandes entreprises.
- 5 La Suisse doit se doter d'un «Code for Switzerland» (analogue au «Code for America» ou au «Code for Hamburg»). Il s'agit d'exploiter, à l'aide des moyens open source, les opportunités du monde numérique pour la démocratisation et pour un gouvernement élu par le peuple pour le peuple.
- 6 Ce «Code for Switzerland» doit être élargi aux entreprises. Il est un instrument utile pour la démocratisation de l'économie.
- 7 L'USS participe aux projets pour un Internet nouveau, vraiment ouvert et libre.

Exposé des motifs

La transformation numérique ne peut être aménagée de manière démocratique et sociale qu'à condition de garantir l'accès aux infrastructures et aux techniques de base. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 42 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Modèle d'imposition alternatif

L'USS s'engage entre autres auprès de l'USS pour l'introduction de nouveaux modèles fiscaux adaptés à la transformation numérique. Il soutient les interventions politiques comme les initiatives et encourage la discussion publique.

Exposé des motifs

En Suisse, les assurances sociales et les allocations familiales sont financées par des déductions salariales. Ce mode de financement a longtemps fait ses preuves. Compte tenu des tendances actuelles, il pourrait toutefois être remis en question. Des disparités pourraient en résulter entre les branches. Pour éviter la réduction progressive des contributions au système de protection sociale, des formes de financement alternatives doivent être envisagées.

Certaines tendances sont déjà une réalité: Depuis 1970, les revenus issus des bénéficiaires et des capitaux des sociétés n'ont cessé d'augmenter. Cela n'entraîne pas seulement une inégalité croissante, mais réduit aussi le montant des contributions au système de protection sociale.

Des machines intelligentes se substituent de plus en plus souvent au travail humain. Les énormes gains de productivité qui en découlent modifient les rapports de travail. La numérisation permet déjà d'obtenir d'excellents chiffres d'affaires avec un très petit nombre d'employés. Les entreprises qui remplacent leur main d'œuvre par des machines intelligentes augmentent leur bénéfice et paient simultanément moins de cotisations sociales.

C'est pourquoi la transformation numérique requiert de nouveaux modèles fiscaux. Car les robots et les algorithmes de machines intelligentes et autoapprenantes ne paient pas d'impôts. Mais leur utilisation, lorsqu'elle détruit des emplois, entraîne des coûts sociaux élevés pour la société. Aussi pour l'Etat, dont les pertes d'impôts sur le revenu se chiffreront en millions.

C'est pourquoi Bill Gates, fondateur de Microsoft, a exigé en février d'introduire un impôt sur les robots. Il doit être fixé à un niveau équivalant aux impôts, dont se seraient acquittés les employés écartés par la rationalisation.

Ce n'est qu'un modèle parmi tant d'autres. D'autres solutions prévoient des impôts sur la nouvelle chaîne de valeurs, par exemple un impôt sur la valeur ajoutée brute des entreprises.

Avis du Comité : rejeter

Exposé des motifs

Si des entreprises font des bénéfices grâce à des nouveautés technologiques, ceux-ci doivent être assujettis à l'impôt. Un « impôt sur les robots » n'est donc pas nécessaire. L'USS s'engage dans le cadre du Projet fiscal pour l'abolition des privilèges fiscaux. Et elle lutte contre les baisses de l'impôt sur le bénéfice dans les cantons. Les priorités politiques sont par conséquent les suivantes : a) des impôts sur le bénéfice suffisamment élevés et b) la participation des travailleurs et travailleuses aux gains de productivité via des hausses de salaire et des réductions du temps de travail.

Proposition 43 : syndicom, Syndicat des médias et de la communication

Création de fab labs

Nous encourageons les villes et localités suisses à créer des fab labs (contraction de fabrication laboratory, «laboratoire de fabrication») dans les quartiers. Ces laboratoires locaux doivent être ouverts à tous et si possible gratuits.

Les villes et localités en confient la gestion à des groupes non-commerciaux en autogestion, dont les membres ont droit à une formation dans des fab labs existants.

Ces laboratoires locaux respectent la Charte des fab labs et du mouvement Makerspace.

Exposé des motifs

Dans certaines villes, il existait des ateliers ouverts qui mettaient à disposition des établis, outils, appareils de soudage, etc., mais dispensaient aussi des conseils. Ces ateliers, qui se prêtent à la fabrication d'objets, seraient aussi un lieu de rencontre et de formation important, notamment pour les jeunes.

Sur ce modèle, les villes doivent aujourd'hui mettre en place des fab labs de quartier. Il s'agit d'ateliers numériques ouverts qui mettent à disposition des imprimantes 3D, des découpeurs laser, des machines à commande de production-CNC, etc.

Un grand nombre d'objets peuvent être fabriqués sur mesure dans les fab labs. La production s'effectue à la pièce ou en petites séries. Ces laboratoires permettent de se familiariser avec les techniques numériques (apprentissage par la pratique). Ce sont des endroits où l'on produit, répare, innove. En général, des communautés se créent rapidement autour des fab labs. Elles travaillent sur la fabrication numérique, les logiciels et hardwares ouverts, etc. Quiconque a déjà imprimé une fois son propre téléphone portable avec une imprimante 3 D comprendra mieux la transformation numérique et ses enjeux sociaux.

Les fab labs ramènent la production autogérée dans les villes.

Les fab labs sont des «incubateurs d'entreprises», comme les a baptisés l'Institut de technologie du Massachusetts (MIT). Des instruments indispensables. Le premier fab lab a vu le jour en 2002 au MIT. Depuis, ce phénomène est devenu un mouvement mondial (mouvement Makerspace).

*Avis du Comité : **accepter***

Proposition 44 : syndicat Unia**Les hautes écoles appartiennent aussi aux travailleurs/-euses**

L'USS conçoit une stratégie de collaboration plus étroite avec les universités et les hautes écoles spécialisées dans le but de donner l'impulsion à davantage de recherche dans les domaines du travail, des relations du travail et de la politique du marché du travail.

*Avis du Comité : **accepter***