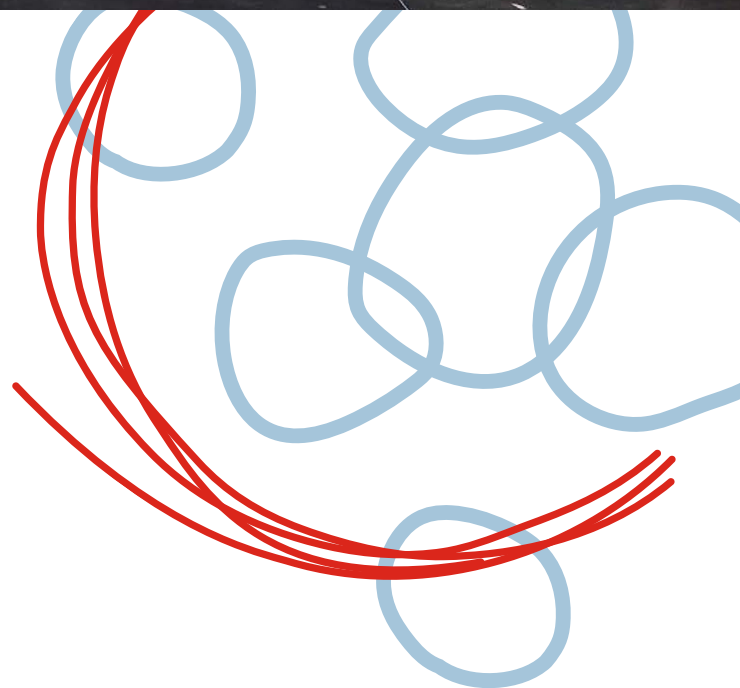




Rapport annuel 2025

Activités et succès



Sommaire

3	À notre sujet
4	2025: initiative pour un congé familial et Bilatérales III
6	Organisation et activité
10	Travail & économie
12	Conciliation & égalité
14	Sécurité sociale
16	Formation
18	International
19	Votations populaires fédérales
20	Communication & campagnes
22	Jeunesse.Suisse
24	Institut de formation ARC et Travail.Suisse Formation
26	Brücke Le Pont
28	Représentation de Travail.Suisse dans les commissions et organisations
30	Effectifs des organisations membres
31	Adresses

Impressum:

Concept et graphique: minz.ch

Photos: Yoshiko Kusano (p.13 (à gauche)/p. 19), Schweizerisches Sozialarchiv (p. 14), SEFRI (p. 16),

Peter Käser (p. 26), Brücke Le Pont (p. 27), Travail.Suisse (toutes les autres photos)

À notre sujet

Travail.Suisse est l'organisation faitière indépendante de plus de 130'000 travailleurs et travailleuses en Suisse.

La force de Travail.Suisse s'appuie sur ses fédérations et leurs membres et s'engage avec eux pour que tous les êtres humains gagnent un revenu sûr et suffisant par leurs propres moyens. Ils sont ainsi en mesure d'assumer des responsabilités pour eux-mêmes et pour les autres. Tous les individus doivent avoir les mêmes chances de développer leur potentiel professionnel et humain et d'obtenir une reconnaissance sociale. La discrimination n'est pas tolérée sous quelque forme que ce soit. Avec cette attitude, Travail.Suisse veille à ce que les travailleurs et travailleuses aient une représentation forte dans la politique nationale, les assurances sociales, l'administration publique et le partenariat social.

L'objectif premier est de garantir de bonnes conditions de travail, une formation et une formation continue solides et une protection sociale fiable pour les travailleurs et travailleuses en Suisse et l'égalité des genres. Les thèmes les plus importants pour Travail.Suisse et ses fédérations sont la la politique économique, la politique sociale, la formation et la formation continue ainsi que l'égalité et la conciliation. D'autres thèmes sont la politique financière et fiscale, le service public, la politique énergétique et environnementale ainsi que l'international.

Travail.Suisse agit en toute indépendance, n'est lié à aucun parti et entretient des relations étroites avec le gouvernement et les autorités, le Parlement et les partis, ainsi qu'avec les associations économiques.

Travail.Suisse est favorable au partenariat social. Un partenariat qui fonctionne bien entre les travailleurs et les employeurs est une condition centrale pour la stabilité de la Suisse. Le

dialogue plutôt que la confrontation, telle est la devise de Travail.Suisse.

Travail.Suisse aborde à temps les thèmes importants pour les travailleurs et les travailleuses et participe à leur élaboration à toutes les étapes du processus politique. L'organisation s'appuie pour cela sur un échange de vues intensif avec ses fédérations membres.

Travail.Suisse siège dans des groupes d'experts et des commissions extraparlimentaires et prend position dans le cadre des procédures de consultation sur toutes les modifications de lois concernant les travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse renforce ce travail par une communication conséquente vers l'extérieur et vers l'intérieur.

Travail.Suisse a la capacité de lancer des initiatives et des référendums. L'organisation dispose ainsi d'instruments d'action qui ne peuvent pas être ignorés.

Travail.Suisse compte parmi ses membres les organisations suivantes:

- **Syna**
- **Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese OCST**
- **Hotel & Gastro Union,**
- **transfair**
- **Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais SCIV**
- **Angestelltenvereinigung AV Angestellte ABB**
- **Fédération des Associations de Professeur·e·s des Hautes écoles spécialisées suisses HES-CH**
- **Fédération des représentations du Personnel de l'Economie Electrique FPE**
- **Employés Droguistes Suisse**
- **ACLI Svizzera (Associazioni Cristiane Lavoratori Internazionali).**

2025: initiative pour un congé familial et Bilatérales III

Pour Travail.Suisse, l'année 2025 a été marquée par la défense systématique des intérêts des travailleuses et travailleurs dans un contexte sociétal dynamique et parfois difficile. Au cours des douze derniers mois, notre organisation faitière indépendante s'est également engagée avec détermination pour garantir et développer le travail de qualité, la sécurité sociale et des conditions-cadres équitables pour l'ensemble des salarié·e·s en Suisse.

Le « Baromètre Conditions de travail » est désormais bien établi

La qualité des conditions de travail a été un thème central cette année: la publication du « Baromètre Conditions de travail 2025 » a montré une fois de plus que le travail rémunéré en Suisse est stable à bien des égards, mais qu'il est toutefois soumis à des contraintes dans certains domaines essentiels du monde du travail. La santé mentale des travailleuses et travailleurs représente notamment un défi croissant: quatre personnes sur dix se sentent régulièrement épuisées à la fin de leur journée de travail et plus d'un quart d'entre elles déclarent devoir être joignables en dehors des heures de travail habituelles, ce qui rend le repos et la récupération beaucoup plus difficiles. Nous prenons au sérieux ces signaux provenant de la réalité du monde du travail et continuerons à nous engager pour que le travail de qualité ne soit pas seulement une théorie, mais une réalité quotidienne.

Stagnation des salaires réels

Les négociations salariales ont une nouvelle fois montré que les salaires réels en Suisse n'ont pas augmenté de manière significative depuis des années et que des augmentations salariales appropriées restent un objectif central de notre politique syndicale. En étroite collaboration avec nos fédérations membres, nous continuerons à nous engager en faveur d'accords salariaux équitables qui tiennent compte de l'augmentation du coût de la vie. Le pouvoir d'achat des travailleuses et travailleurs doit être renforcé.

Initiative « Pour un congé familial »: c'est parti!

Au printemps 2025, nous avons également lancé, en collaboration avec une large alliance, l'initiative pour un congé familial, qui vise à instaurer un congé parental rémunéré de 18 semaines pour chaque parent – une étape importante vers un droit de la famille moderne en Suisse.

Contribution concrète à l'intégration

Des domaines tels que l'AVS et l'assurance-invalidité ont également été au centre de nos préoccupations, et nous avons salué les lignes directrices de la réforme en cours de l'AI, dans la mesure où elles tiennent compte de la réalité de l'augmentation des maladies psychiques et renforcent l'intégration des personnes concernées sur le marché du travail. Dans ce contexte, la convention de coopération avec l'Office fédéral des assurances sociales constitue également une étape importante. Travail.Suisse souhaite contribuer à la sensibilisation aux risques psychiques sur le lieu de travail et ainsi au maintien de la capacité de travail des personnes concernées.

**Accords bilatéraux III :
le maintien de la protection
des salaires en Suisse
est décisif**

**Congé familial –
pour des familles
fortes**

**Depuis 2015, le « Baromètre
Conditions de travail » fournit
des résultats fiables sur
la qualité des conditions
de travail**

Pression pour la mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers

La mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers nous a en revanche montré à quel point il est important de traduire la volonté claire du peuple en une réalité adaptée au marché du travail; nous critiquons fermement l'absence de progrès dans l'amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins infirmiers et nous continuerons à nous engager activement dans ce domaine.

Avancée majeure pour les accords bilatéraux III avec la protection des salaires

Enfin, l'année 2025 a également été marquée pour Travail.Suisse par la politique de formation et la coopération internationale: nous avons salué le renforcement de la formation professionnelle supérieure – avec notamment les bachelor et master professionnels – et nous nous sommes engagés pour que les normes suisses en matière de protection des salaires et des travailleuses et travailleurs soient maintenues et développées, y compris dans le cadre des relations bilatérales avec l'UE. Le paquet de mesures de protection des salaires a pu être convenu après d'intenses discussions avec le Conseil fédéral, le Secrétariat d'État à l'économie et les associations patronales. L'année prochaine montrera si ce compromis sera également soutenu par une majorité au Parlement. Travail.Suisse ne pourra soutenir les Bilatérales III qu'avec une protection des salaires suffisante.

Merci!

Grâce à l'engagement de nos fédérations membres, des membres du comité, des collaboratrices et collaborateurs de Travail.Suisse et à la participation constructive de nombreux partenaires, nous avons réussi à faire entendre les intérêts des travailleuses et travailleurs dans de nombreux domaines et à réaliser des progrès concrets. Un grand merci pour votre confiance et votre soutien. Nous en aurons besoin également l'année prochaine pour tous les projets et toutes les tâches qui nous attendent en tant qu'organisation faitière des syndicats.



Adrian Wüthrich
Président de Travail.Suisse

Organisation et activité

L'année 2025 a été marquée par d'importants débats politiques, des évolutions organisationnelles et des changements de personnel. L'assemblée des délégué-e-s, le comité et le secrétariat ont posé les jalons décisifs pour le travail syndical des années à venir.

Assemblée des délégué-e-s

En avril, environ 80 délégué-e-s se sont réuni-e-s au Generationenhaus à Berne et ont adopté trois résolutions : pour le maintien et la modernisation de la protection des salaires dans le cadre des négociations avec l'UE; pour l'introduction d'un congé familial égalitaire; pour une prévoyance vieillesse stable et sûre et pour renoncer à de nouvelles augmentations de l'âge de la retraite. Le thème central de l'assemblée des délégué-e-s était l'initiative sur le congé familial. Les deux expertes externes Sarina Steinmann d'Ecoplan et Nadine Hoch, directrice

de la COFF, ont fourni aux délégué-e-s quelques informations de fond sur le thème du congé parental dans leurs exposés, puis la présidence de Travail.Suisse a appelé les délégué-e-s à participer activement à la récolte de signatures pour l'initiative. Dans le cadre de l'assemblée des délégué-e-s, un nouveau membre a également été accueilli dans la famille de Travail.Suisse, l'organisation Associazioni Cristiane Lavoratori Internazionali Schweiz (ACLI Suisse).

Comité et comité restreint

Le comité restreint, créé en 2022, a poursuivi cette année son travail visant à décharger le comité et s'est réuni sept fois en 2025 pour un échange virtuel. En 2025, le comité restreint était composé des membres suivants (état en décembre 2025) : Adrian Wüthrich (président de Travail.Suisse, président), Léonore Porchet (vice-présidente de Travail.Suisse), Edith Siegenthaler (Travail.Suisse), Yvonne Feri (Syna), Marcel Bayard (SCIV), Matthias Humbel (transfair), Oliver Schärli (HGU) et Xavier Daniel (OCST). Les autres membres du comité ainsi que les membres de la direction de Travail.Suisse sont également invité-e-s et peuvent participer aux séances selon leur intérêt.

Le **comité** s'est réuni sept fois en présentiel. Au début de l'année, une réunion extraordinaire du comité s'est tenue à Olten pour discuter des résultats des négociations entre le Conseil fédéral et l'UE, qui venaient d'être présentés. En février, la retraite extra muros annuelle du comité, d'une durée de deux jours, s'est déroulée à Lucerne, où nous étions invités par l'Hotel & Gastro Union. Les autres réunions du comité ont eu lieu trois fois chez Travail.Suisse à Berne, une fois chez Syna à Olten et enfin, en décembre, comme les années précédentes, au Palais fédéral, à l'invitation de Léonore Porchet et Giorgio Fonio. Sur le plan thématique, le programme du comité était à nouveau très varié en 2025 : Au centre de l'attention figuraient de nombreux dossiers politiques, notamment les développements de la politique européenne



Adrian Wüthrich et le président de ACLI Giuseppe Rauseo se réjouissent de l'adhésion de ACLI en tant que nouveau membre



L'initiative pour le congé familial était également présente à l'assemblée des délégué-e-s

autour des accords bilatéraux III et les questions de la protection des salaires. Les réformes de la politique sociale ont également fait l'objet de discussions intensives, en particulier le développement de la prévoyance vieillesse avec la réforme de l'AVS 2030, l'initiative du centre visant à supprimer le plafonnement des rentes pour les couples et la mise en œuvre de la 13^e rente AVS. La loi sur le travail – notamment en rapport avec les start-up – et les défis de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie figuraient également à l'ordre du jour.

Les questions d'égalité et de politique du marché du travail ont aussi été débattues : le comité a adopté la prise de position sur le travail à temps partiel et s'est également penché sur la couverture sociale indépendante de l'état civil. Enfin, le comité a décidé, en tant que l'un des quatre partenaires de l'alliance, de soutenir l'initiative pour un congé familial lancée au printemps. Le comité a également adopté les recommandations de vote pour les votations fédérales du 28 septembre et du 30 novembre.

Changements de personnel au secrétariat

En 2025 également, plusieurs changements de personnel ont eu lieu au secrétariat de Travail.Suisse. **Gabriel Fischer**, qui occupait le poste de responsable de la politique de formation et, auparavant, celui de responsable de la politique économique pendant plusieurs années, a quitté Travail.Suisse à la fin du mois de février après presque douze ans au service de l'organisation. **Jackie Vorpe** lui a succédé début mai.

Analena Kettner, qui avait commencé en 2020 comme collaboratrice administrative chez ARC et qui a occupé ces trois dernières années le poste d'assistante de direction chez Travail.Suisse, a quitté Travail.Suisse à la fin octobre. Au début de l'année, nous avons eu le plaisir d'accueillir **Miriam Häfliger** et **Thomas Gremaud** en tant que nouveaux collaboratrice et collaborateur scientifique au sein du secrétariat. Les deux assistent les responsables de dossiers dans diverses activités et assurement des tâches dans le cadre de projets.

Le Secrétariat de Travail.Suisse



Dr. Edith Siegenthaler
Directrice,
Responsable de
la politique sociale



Dr. Thomas Bauer
Responsable de
la politique économique
Membre de la direction



Valérie Borioli Sandoz
Responsable Politique de
l'égalité et de la conciliation
Membre de la direction



Dr. Jackie Vorpe
Responsable de la politique
de formation
Membre de la direction



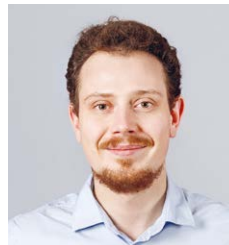
Lisa Schädel
Responsable de
la communication
Membre de la direction



Antonia O'Brien
Collaboratrice administrative



Laurent Woeffray
Collaborateur scientifique



Thomas Gremaud
Collaborateur scientifique



Miriam Häfliger
Collaboratrice scientifique

À la fin de l'année 2025, le comité de Travail.Suisse se composait des personnes suivantes :

Travail.Suisse → Adrian Wüthrich
Président

→ Léonore Porchet
Vice-présidente

→ Giorgio Fonio
Vice-président (OCST)



→ Yvonne Feri
→ Nora Picchi
→ Véronique Rebetez
→ Danilo Ronzani
→ Johann Tscherrig



→ Giuseppe Rauseo



→ Alexander Bélaz



→ Xavier Daniel



→ Hervé Bourrier



→ Esther Lüscher
→ Oliver Schärli



→ Adrian Reusser



→ Marcel Bayard
→ Bernard Tissières

Jeunesse.Suisse → Jessica Lucisano

Associations cantonales → Felix Bischofberger



→ Manuel Murer
→ Matthias Humbel

Commission des retraité·e·s → Leo Eyholzer

Franziska Theiler, directrice de l'œuvre d'entraide Brücke Le Pont, et la directrice de l'institut de formation ARC, **Daphna Paz**, puis, à partir de juin, sa successeure **Nathalie Benoit**, ont également été invitées aux réunions du comité (toutes deux sans droit de vote). Sept réunions du comité ont eu lieu en 2025.

Travail & économie

Dans le domaine du travail et de l'économie, Travail.Suisse s'est engagé intensivement en faveur de conditions de travail équitables et de la protection du pouvoir d'achat. L'accent a été mis sur la sécurisation de la protection des salaires dans le cadre des nouveaux accords avec l'UE, la lutte contre de nouvelles libéralisations du droit du travail et l'engagement en faveur d'une politique financière socialement équilibrée.

Accord sur les mesures nationales relatives à la protection des salaires

Lors d'une séance extraordinaire du comité le 31 janvier 2025 à Olten, Travail.Suisse a adopté un mandat de négociation comprenant des revendications et des lignes rouges pour la sauvegarde et la modernisation de la protection des salaires dans le cadre des négociations sur les nouveaux accords avec l'Union européenne. Fin mars, les partenaires sociaux, en collaboration avec les cantons et le Conseil fédéral, ont pu annoncer un accord sur 13 mesures de politique intérieure. Auparavant, des discussions exploratoires intensives avaient été menées pendant deux ans. Une

quatorzième mesure reste controversée du côté des employeurs, alors qu'elle est approuvée par les employé-e-s et le Conseil fédéral. Néanmoins, l'accord entre les parties est un succès et un bon signe pour la suite des discussions au Parlement et dans l'opinion publique. Lors d'un événement de session, Travail.Suisse a présenté les mesures prévues en matière de protection des salaires aux parlementaires intéressé-e-s. L'événement a suscité un très vif intérêt. Alors que les discussions sur le transport international de voyageurs ont abouti à des résultats positifs au cours de l'année, la situation reste très difficile en ce qui concerne l'accord sur l'électricité. Travail.Suisse exige des mesures de protection pour le personnel et un bon approvisionnement de base pour tous les ménages dans le cadre de l'ouverture du marché.

Initiative pour la durabilité – mesures

Avant même le vote sur les nouveaux accords bilatéraux avec l'Union européenne, le peuple suisse sera appelé à se prononcer sur l'initiative dite « pour la durabilité » (« Pas de Suisse à 10 millions! »). Cette initiative constitue une attaque directe contre la protection des salaires. Elle mettrait en péril la prospérité, les emplois et la sécurité. Le plafonnement de la population résidente entraînerait en outre de grandes difficultés pour pourvoir les postes vacants, par exemple dans le secteur de la santé. Il faut absolument empêcher un retour à l'ancien système avec des contingents et un statut de saisonnier, Travail.Suisse a donc décidé de consacrer une importante contribution financière à la campagne afin de combattre cette initiative.

Pression continue pour la libéralisation du droit du travail

Bien qu'un compromis ait pu être trouvé entre les syndicats et les organisations patronales sur la question européenne, les intérêts et les perspectives restent très divergents sur d'autres sujets. Cela vaut pour diverses questions relatives au droit du travail, mais



Grand intérêt pour la conférence de presse sur les revendications salariales en août

aussi pour les causes de l'augmentation des absences pour cause de maladie chez les travailleuses et travailleurs.

Alors que l'on constate presque chaque année une augmentation des absences pour cause de maladie, liée étroitement au nombre de salarié-e-s épuisé-e-s, les employeurs considèrent que les causes sont avant tout d'ordre social. La protection de la santé n'est en conséquence pas mis au centre du débat parlementaire. Avec des libéralisations parfois importantes, les journées de travail à domicile devraient être prolongées, le travail du dimanche dans le commerce de détail élargi, la loi sur le travail pour les jeunes petites entreprises complètement abrogée ou le statut d'indépendant-e introduit pour de nombreux-ses employé-e-s. Travail.Suisse s'oppose à ces libéralisations en menant diverses activités de lobbying. Parallèlement, des solutions pragmatiques répondant aux besoins compréhensibles des entreprises sont rendues possibles par voie d'ordonnance dans l'ordonnance sur la loi sur le travail. En ce qui concerne l'initiative sur les soins infirmiers, pour laquelle le Parlement a reçu un mandat clair de la population, Travail.Suisse s'engage dans la voie de nouveaux progrès. Là encore, le Parlement fait la sourde oreille et ferme les yeux. Aucune décision définitive n'avait été prise à la fin de l'année.

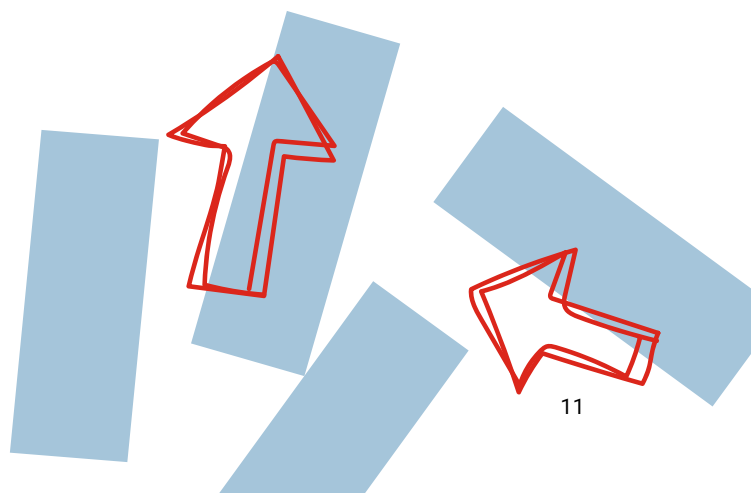
Évolution insuffisante des salaires, atteinte aux salaires minimaux cantonaux légaux.

Dans l'ensemble, l'évolution des salaires réels reste faible. Même s'ils ont connu une forte reprise en 2024 et 2025, ils restent encore en dessous du niveau de 2020. Lors d'une conférence de presse en août, Travail.Suisse a présenté sa revendication d'une augmentation salariale de 2 % pour tou-te-s les salarié-e-s, en raison du retard pris par les salaires et de la quasi-stagnation des prix à la consommation. De plus, la forte augmentation des primes d'assurance maladie revient de plus en plus au centre des préoccupations. Celles-ci représentent une charge très importante pour de

nombreux-ses salarié-e-s. Les négociations salariales se sont révélées globalement décevantes. Beaucoup plus de négociations que les années précédentes ont échoué ou n'ont abouti qu'à de faibles augmentations générales des salaires. Travail.Suisse estime que la moitié des branches ne connaîtront aucune augmentation des salaires réels en 2026. En revanche, environ 35 % des branches enregistreront une légère augmentation des salaires réels, et près de 10 % une augmentation substantielle. Le pouvoir d'achat reste donc une question centrale pour de nombreux-ses employé-e-s aux salaires moyens et bas.

Politique financière sur la mauvaise voie

Le Conseil fédéral veut financer les dépenses croissantes de l'armée et celles liées à l'évolution démographique par un vaste programme d'économies. Il ne prévoit pratiquement aucune augmentation des recettes à cet effet. Les économies doivent notamment être réalisées dans les domaines de la formation, des services publics, du personnel fédéral, des transports publics et de la protection du climat. Dans une analyse et une prise de position, Travail.Suisse présente des alternatives aux parlementaires. La forte augmentation des inégalités de fortune, des héritages et des transactions financières offre notamment un potentiel de recettes supplémentaires qui ne pèsent pas sur les salaires normaux. Cela permettrait de financer durablement des investissements importants pour l'avenir.



Conciliation & égalité

En 2025 également, Travail.Suisse s'est engagé en faveur de plus d'égalité et d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et tâches de proche aide. La lutte contre la discrimination salariale, les progrès dans le financement de la garde d'enfants et le soutien aux proches aidant·e·s ont été au centre des préoccupations.

Large mobilisation contre la discrimination salariale

Fin juin, une cinquantaine d'organisations réunies autour de Travail.Suisse ont rappelé, cinq ans après l'entrée en vigueur de l'obligation d'analyser les salaires dans le cadre de la loi révisée sur l'égalité, que la situation restait insatisfaisante. Une lettre ouverte avait déjà été adressée en mars au Conseil fédéral par la Coalition contre la discrimination salariale. En juin, la Coalition a marqué ce triste anniversaire devant la gare de Berne avec un gâteau aux couleurs féministes, soulignant les lacunes persistantes de la loi.

Le bilan du Conseil fédéral publié en mars l'a confirmé: plus de la moitié des entreprises



Les intervenant·e·s lors de la conférence de presse sur le travail à temps partiel du 24 juin

ayant répondu à son enquête – soit seulement 40 % des plus de 6000 concernées – n'ont pas respecté leurs obligations légales, faute de sensibilisation et de sanctions. Le Baromètre Conditions de travail de Travail.Suisse (2022–2024) révélait déjà que seul un tiers des employé·e·s avaient été informés des résultats.

Une nouvelle allocation familiale de garde voit le jour

En décembre, le Parlement a adopté une nouvelle allocation familiale de garde pour aider les parents à financer l'accueil extra-familial. Son montant varie entre 100 francs par mois (pour un jour de garde hebdomadaire) et 500 francs, voire davantage en cas de handicap. Parallèlement, une enveloppe de 100 millions sur quatre ans servira à soutenir les cantons dans le développement de l'offre, via des conventions-cadre.

Cette mesure constitue un contre-projet indirect à l'initiative sur les crèches soutenue par Travail.Suisse, qui demande que les frais de garde ne dépassent pas 10 % du revenu familial. Le comité d'initiative doit encore décider du maintien ou du retrait de son texte.

Refonte de la plateforme info-workcare.ch

Les travaux de mise à jour du contenu du site d'informations destiné aux travailleurs et travailleuses concernées par des tâches de care auprès de leurs proches ont été finalisés dans les trois langues, tandis que la plateforme a été reprogrammée avec une technologie actuelle. La mise à jour du site a pu bénéficier de l'aide financière de l'Union chrétienne sociale, de la Fondation Paul Schiller et du Fonds de loterie du canton de Berne pour les plus importants.

Les proches aidant·e·s

En mai, la Communauté d'intérêts Proches Aidants CIPA a publié une nouvelle position sur le modèle d'embauche des non professionnel·le·s pour prodiguer les soins de base à leurs proches. Elle défend ce modèle, tout en demandant que des garde-fous soient posés



Valérie Borioli Sandoz met en avant les lacunes de la loi sur l'égalité



Edith Siegenthaler lors de la récolte de signatures pour l'initiative pour un congé familial

en matière de conditions de travail, d'encadrement et de formation. Selon la CIPA, le modèle présente de nombreux avantages aux personnes concernées. Toutefois, il s'agit aussi de corriger les dérives d'un système trop laxiste.

Le rapport tant attendu du Conseil fédéral sur les soins remboursés aux organisations d'aide et de soins à domicile OSAD quand ils sont prodigués par les proches est paru en octobre, afin de répondre à la vingtaine d'interventions parlementaires. La forte hausse des coûts à la charge de l'assurance maladie, en particulier la forte hausse des soins fournis par les OSAD préoccupe au plus haut point. De nouvelles interventions ont été déposées afin de restreindre la pratique. La CIPA continue de demander l'adoption, avec tous les acteurs concernés y compris les personnes proches aidantes, une véritable stratégie nationale de la proche aide.

Sécurité sociale

Dans le domaine de la politique sociale, c'est notamment le renforcement de l'AVS et les questions relatives à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie qui ont été au centre de l'attention en 2025. Travail.Suisse s'est engagé en faveur d'un financement durable de la 13^e rente AVS et d'une meilleure protection des salarié·e·s en cas de maladie.

Mise en œuvre et financement de la 13^e rente AVS

Après l'acceptation de l'initiative pour une 13^e rente AVS l'année dernière, la mise en œuvre technique de la 13^e rente AVS a déjà pu être décidée au Parlement fédéral au printemps 2025, de sorte que la 13^e rente AVS pourra être versée pour la première fois à la fin de 2026. En revanche, son financement reste encore à

déterminer. Le Conseil des États a proposé une combinaison d'augmentation de la taxe sur la valeur ajoutée et d'augmentation des cotisations salariales pour l'AVS, ce que Travail.Suisse salue. Le Conseil national a toutefois rejeté cette proposition en septembre et propose une augmentation temporaire de la TVA jusqu'en 2030, ce qui, selon Travail.Suisse, n'est pas pertinent, car un financement à plus long terme de la 13^e rente AVS est nécessaire.

Réforme AVS 2030

De plus, les perspectives financières de l'AVS ont été actualisées et recalculées pour 2025. Il en ressort que l'AVS est en mesure de bien gérer le changement démographique et qu'aucun financement supplémentaire n'est nécessaire pour financer les grandes généra-



Première compensation du renchérissement pour les allocations familiales
(photo : dépôt de l'initiative populaire en 2003)

tions des baby-boomers. C'est un grand soulagement pour le débat sur la prévoyance vieillesse et cela montre que la demande d'un nouveau relèvement de l'âge de la retraite n'a définitivement aucun fondement. Le Conseil fédéral est également parvenu à cette conclusion. En 2025, il a présenté les grandes lignes de la prochaine réforme de l'AVS (AVS2030). Il a présenté diverses propositions mineures visant à générer des recettes supplémentaires, notamment l'obligation de cotiser pour les indemnités journalières en cas de maladie et d'accident. Une revendication que Travail.Suisse a formulée dans son document du congrès 2023 afin de combler les lacunes de la prévoyance vieillesse en cas de maladie et d'accident. Le Conseil fédéral se prononce en outre explicitement contre un relèvement de l'âge de la retraite, mais souhaite renforcer les incitations à la poursuite de l'activité professionnelle. Travail.Suisse suivra de près le projet lors de la consultation et du processus parlementaire à venir afin de défendre les intérêts des travailleuses et travailleurs.

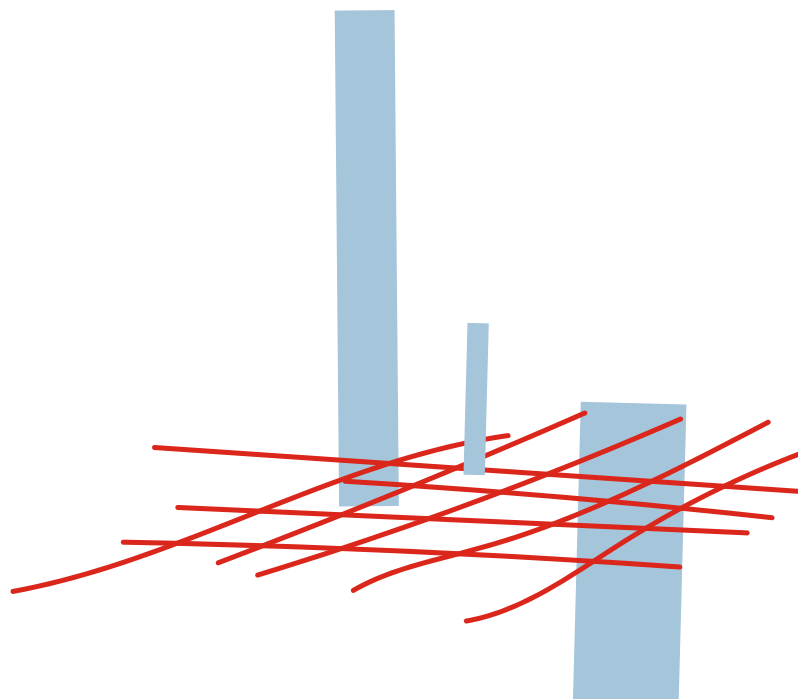
Nécessité d'une réforme de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

La question de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie a été le deuxième thème prioritaire abordé par Travail.Suisse. Les problèmes dans ce domaine sont de plus en plus pressants. De plus en plus de salarié-e-s tombent malades sur leur lieu de travail et ont besoin d'une bonne couverture sociale. Celle-ci n'est toutefois pas garantie dans tous les cas, car dans les branches sans convention collective de travail, l'obligation de continuer à verser le salaire peut, selon la durée de l'emploi, n'être que de quelques mois. Dans le même temps, de plus en plus d'entreprises sont sous pression, car les assureurs augmentent les primes en cas de maladie de longue durée, rendant celles-ci difficilement supportables. Dans cette configuration, une bonne prévention et une intervention précoce, telles que celles mises en œuvre par la SUVA dans le domaine des accidents, seraient importantes.

Travail.Suisse propose donc un modèle qui rend obligatoire la compensation de la perte de gain en cas de maladie et élargit ainsi considérablement la protection de tous les salarié-e-s. En outre, il devrait y avoir un regroupement obligatoire plus important au sein d'une institution publique analogue à la SUVA, qui propose des primes abordables et a un intérêt intrinsèque à renforcer la prévention. Travail.Suisse a présenté ce modèle aux parlementaires intéressé-e-s lors d'une rencontre de la session et a participé à un groupe de travail tripartite sur ce thème. Le Conseil des États devrait se prononcer en 2026 sur la suite à donner à cette question.

Augmentation des allocations familiales

En 2025, la compensation du renchérissement a été appliquée pour la première fois aux allocations familiales, ce que Travail.Suisse salue vivement. L'allocation pour enfant doit désormais s'élever à au moins 215 francs et l'allocation de formation à au moins 268 francs. En outre, l'initiative parlementaire Jost visant à augmenter les allocations familiales de 50 francs a été mise en consultation. Travail.Suisse a accompagné le projet et mis à la disposition des associations un modèle de prise de position.



Formation

En 2025, le domaine de la politique de la formation a été marqué par des changements de personnel et des développements importants en matière de politique de formation. Outre le changement à la tête du dossier, qui après trois ans est passé de Gabriel Fischer à Jackie Vorpe, l'accent a été mis en particulier sur l'attractivité de la formation professionnelle, la revalorisation de la formation professionnelle supérieure et la lutte contre les mesures d'économie dans la formation continue.

Projet « Attrait de la formation professionnelle »

Depuis plusieurs années, les partenaires de la formation professionnelle travaillent ensemble pour maintenir l'attractivité de la formation professionnelle. Cela suppose des conditions de formation exigeantes, une solide culture générale et des compétences transversales, ainsi qu'une véritable perméabilité du système garantissant la mobilité et les possibilités d'évolution tout au long de la carrière profes-

sionnelle. L'égalité des chances reste un thème central, en particulier pour les jeunes issus de familles à faibles revenus, les migrants, les personnes peu qualifiées et les jeunes en situation de handicap. En outre, plus de 600 000 personnes en Suisse ne disposent pas d'un diplôme de niveau secondaire II, ce qui souligne l'importance d'un accès facilité aux qualifications. Enfin, l'orientation professionnelle et de carrière joue un rôle décisif.

À la suite du Sommet national 2024, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) a lancé le projet « Attrait de la formation professionnelle ». Dans le cadre de ce projet, dirigé par la Conférence tripartite sur la formation professionnelle (CTFP) avec la participation de Travail.Suisse, les résultats d'une enquête et les mesures qui en ont découlé ont été consignés dans un rapport destiné à la réunion nationale au sommet qui s'est tenue le 20 novembre 2025 sous la direction du conseiller fédéral Guy Parmelin.



Jackie Vorpe et Adrian Wüthrich participent au Sommet sur la formation professionnelle

En outre, les efforts visant à rendre la formation professionnelle plus attrayante se concrétisent dans deux motions dont Travail.Suisse suivra attentivement la mise en œuvre en 2026 : la motion Brizzi (25.3678) intitulée « Renforcer la formation professionnelle et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée » et la motion Jost (25.4051) « Six semaines de vacances pour les apprentis. Renforcer la formation professionnelle ».

Professional Bachelor et Professional Master

L'année 2025 a été marquée par une avancée importante pour la formation professionnelle supérieure. En décembre, le Parlement a adopté un train de mesures visant à revaloriser la formation professionnelle supérieure et à renforcer sa reconnaissance institutionnelle en Suisse et à l'étranger. Ce train de mesures prévoit notamment l'introduction du titre supplémentaire « Professional Bachelor » pour les titulaires d'un brevet fédéral et d'un diplôme d'une école supérieure (ES) ainsi que du titre supplémentaire « Professional Master » pour les titulaires d'un diplôme fédéral. Trois autres mesures complètent cette réforme : l'ancrage légal du droit à la désignation « école supérieure », l'introduction de l'anglais comme langue d'examen supplémentaire et la flexibilisation de l'offre de formations postgrades dans les écoles supérieures (EPD ES). Travail.Suisse a pu défendre l'ensemble de ce paquet lors d'une audition devant la CSEC-E le 23 juin 2025. Travail.Suisse se félicite vivement de l'adoption de la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle.

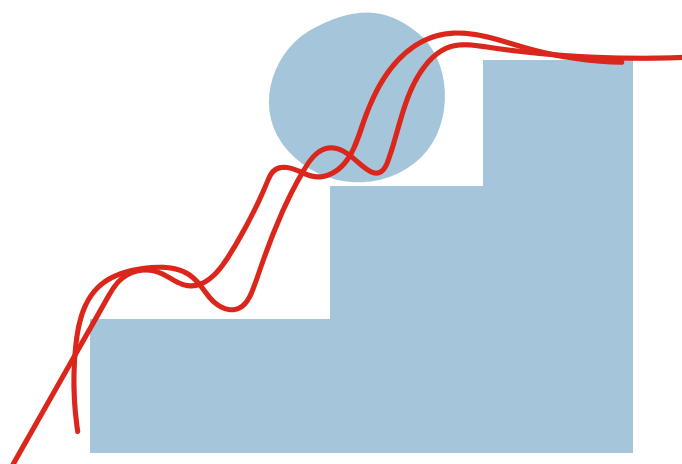
Alliance contre les mesures d'économie dans le domaine de la formation continue

En 2025, Travail.Suisse s'est engagée résolument, avec Travail.Suisse Formation, contre les mesures d'économie prévues dans le domaine de la formation continue. Cet engagement s'est notamment manifesté lors d'une audition devant la CSEC-N le 14 novembre 2025. Les mesures d'économie prévues concernent tant

la promotion de l'acquisition de compétences de base que le financement des organisations de formation continue, dont Travail.Suisse Formation. Les efforts de Travail.Suisse contre ces mesures d'économie se poursuivront en 2026.

Baromètre « Conditions de travail » : toujours des défis en matière de charge de travail

En 2025, le Baromètre « Conditions de travail » en était déjà à sa onzième édition. Cette année, l'accent a été mis sur la charge de travail. Si 82,6 % des personnes interrogées se déclarent satisfaites de leur travail, les signaux en matière de santé sont toutefois préoccupants : 42,4 % des personnes interrogées déclarent être souvent ou très souvent stressées, et 41,1 % se sentent épuisées émotionnellement à la fin de la journée. La charge de travail et la pression mentale croissantes, le présentéisme et l'épuisement émotionnel reflètent les risques croissants pour les employés.



International

En plus des réunions ordinaires du comité exécutif de la **Confédération européenne des syndicats (CES)**, Travail.Suisse a également représenté les travailleuses et travailleurs suisses lors de la **conférence de mi-mandat à Belgrade**. À mi-parcours de la législature actuelle de la CES, celle-ci a réaffirmé sa détermination à donner une réponse syndicale dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs européens face à la crise du pouvoir d'achat, aux suppressions d'emplois, aux tensions géopolitiques et aux attaques contre les droits syndicaux. L'accent est mis sur le renforcement des conventions collectives de travail et des normes sociales minimales, les investissements dans des emplois de qualité et la défense résolue du modèle social européen contre la déréglementation et le démantèlement social. Depuis janvier 2025, Travail.Suisse est également membre du **Central European Trade Union Network (CETUN)** au sein de la CES. Cet important réseau permet un échange d'informations approfondi et le renforcement des intérêts communs.

Au sein du **Comité consultatif de l'AELE**, Travail.Suisse a suivi de près les activités économiques extérieures de la Suisse. L'élargissement et l'actualisation du réseau d'accords de libre-échange restent un objectif déclaré de l'AELE. Au cours de l'année écoulée, l'accent a notamment été mis sur les ratifications (par exemple avec le Kosovo et la Thaïlande), la conclusion de négociations (par exemple avec la Malaisie et le Mercosur) et la poursuite des négociations en cours (notamment avec le Vietnam). Travail.Suisse s'engage pour que les normes sociales, environnementales et en matière de droit du travail soient prises en compte de manière contraignante dans les accords.

Travail.Suisse était également représenté à la **113^e Conférence internationale du travail de l'Organisation internationale du travail (OIT)**. Une convention sur la protection contre les risques biologiques au travail a été adoptée et une première discussion a eu lieu en vue d'une

convention sur le travail décent dans l'économie des plateformes. Travail.Suisse était représenté par Laurent Woeffray au sein de la Commission de l'application des normes de la Conférence (CAS). De plus, Franziska Theiler a représenté Travail.Suisse au cours de l'année lors de deux réunions de la commission tripartite de l'OIT.

Travail.Suisse a poursuivi son engagement au sein du Point de contact national suisse pour une conduite responsable des entreprises (PCN) afin de promouvoir les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. Les personnes concernées par des violations de ces principes doivent pouvoir accéder à des procédures de médiation. Au cours de l'année écoulée, un Peer Review a également été réalisé afin d'évaluer les améliorations possibles du PCN suisse. Enfin, dans le cadre du Plan d'action national relatif aux Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (NAP), Travail.Suisse a continué à s'engager au sein du groupe d'accompagnement en faveur d'une protection efficace des droits humains dans le contexte des activités économiques.



Adrian Wüthrich à la conférence de mi-mandat de la Confédération européenne des syndicats à Belgrade

Votations fédérales

Après une année 2024 intense sur le plan des votations populaires, l'année 2025 a de nouveau été marquée par plusieurs projets nationaux qui revêtaient une grande importance pour les travailleuses et travailleurs et qui exigeaient donc des prises de position claires de la part de Travail.Suisse.

Votations du 28 septembre 2025

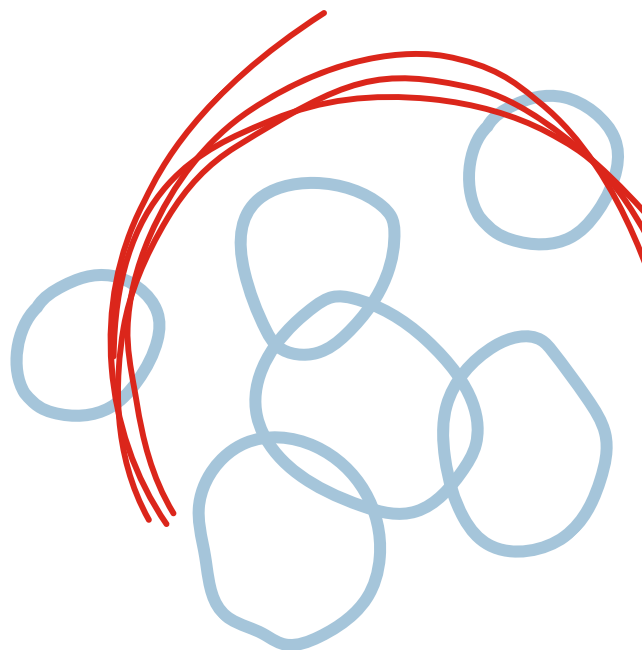
En septembre, le peuple a pu se prononcer sur la suppression de la valeur locative et sur l'introduction d'une identité électronique nationale. Travail.Suisse a exprimé sa déception face à l'acceptation par le peuple du changement de système d'imposition de la propriété immobilière et donc de la suppression de la valeur locative. Cette décision entraînera une augmentation du travail au noir dans l'artisanat ainsi que des pertes fiscales considérables. Dans l'ensemble, ce changement de système profitera à une minorité plutôt aisée de propriétaires immobiliers, ce qui accentuera encore les inégalités sociales. Dans le même temps, Travail.Suisse a salué le oui à l'e-ID, qui renforce le service public et offre à la population un accès sécurisé aux services administratifs numériques. Le fait que l'identité numérique relève entièrement de la responsabilité de l'État, une préoccupation centrale de Travail.Suisse, a été particulièrement bien accueilli.

Votations du 30 novembre 2025

Lors du dernier dimanche de votation de l'année, la population s'est prononcée sur deux initiatives qui, selon Travail.Suisse, abordaient certes des défis sociaux importants, mais dont la conception concrète était jugée inappropriée. Travail.Suisse considérait que divers objectifs de l'initiative «Service citoyen» méritaient d'être soutenus, tels que la promotion de l'engagement civique des jeunes, le renforcement de la cohésion sociale ou le maintien de la capacité opérationnelle de l'armée et de la protection civile. Néanmoins, l'organisation faîtière était convaincue que l'initiative soumise au vote n'était pas la bonne solution. Travail.Suisse a également rejeté le deuxième projet,

qui aurait lié un impôt national sur les successions à des investissements climatiques. Bien que l'organisation faîtière partage les préoccupations climatiques et le souci de réduire les inégalités de richesse, elle a jugé la conception proposée trop radicale. Pour Travail.Suisse, le débat politique sur un impôt national sur les successions modéré et socialement équilibré n'est toutefois pas clos.

Le comité de Travail.Suisse n'avait pas pris position sur le projet soumis au vote le **9 février 2025** («initiative pour la responsabilité environnementale»).



Communication & campagnes

En 2025, Travail.Suisse s'est à nouveau adressé au public avec un large éventail de thèmes. Conférences de presse, communiqués de presse, aperçus des sessions et newsletters ne sont que quelques-uns des canaux par lesquels l'organisation faitière s'est adressée aux médias et au public. Parallèlement, diverses activités de campagne ont occupé une place importante en 2025.

Conférences de presse

Au cours de l'année, Travail.Suisse a organisé quatre conférences de presse. La première, le 24 juin, portait sur le **travail à temps partiel**. En collaboration avec ses fédérations membres, Travail.Suisse a présenté une analyse complète des réformes nécessaires du modèle suisse du travail à temps partiel et a montré comment améliorer les conditions de travail et éliminer les désavantages structurels. Outre Adrian Wütrich et Valérie Borioli Sandoz, Yvonne Feri (Syna), Giorgio Fonio (OCST), Greta Gysin (transfair) et Marcel Bayard (SCIV) ont pris la parole devant les médias au nom des fédérations.

Le 19 août, comme chaque année, Travail.Suisse a présenté ses **revendications salariales** pour 2026 en collaboration avec Syna, Hotel & Gastro Union et transfair, exigeant des augmentations salariales moyennes de 2 % pour tou-te-s les salarié-e-s pour l'année à venir.

Le 20 novembre, l'organisation faitière a présenté les résultats du **Baromètre Conditions de travail 2025**, pour la première fois sous la nouvelle direction de Jackie Vorpe. Les résultats représentatifs ont clairement montré que le stress et l'épuisement continuent de figurer parmi les principales sources de pression pour les employé-e-s.

Le 15 décembre, la conférence de presse sur les **négociations salariales** a clôturé cet exercice. Travail.Suisse a dressé un bilan décevant : malgré quelques légères augmentations des salaires réels, ceux-ci n'ont globalement pas augmenté au cours des dix dernières années.





L'initiative pour le congé familial est lancée le 2 avril sur la Place fédérale

Au total, Travail.Suisse a pris position en 2025 sur des thèmes et des affaires d'actualité dans les domaines de la politique, de l'économie et de la société à travers quatre conférences de presse, environ 70 communiqués de presse, cinq perspectives de la session et dix newsletters en allemand et en français.

Campagnes

Dans le cadre du lancement de **l'initiative pour un congé familial** début avril, un large éventail d'activités de campagne a été mis en place en collaboration avec les fédérations, allant des activités sur les réseaux sociaux aux mailings et aux récoltes de signatures communes. Ces activités se sont étalées sur toute l'année et se poursuivront jusqu'au dépôt des signatures à l'automne 2026.

Le 30 juin, à l'occasion du cinquième « anniversaire » des analyses sur l'égalité salariale, un grand événement intitulé **« Cinq ans d'obligation d'analyser les salaires – un triste anniversaire »** a été organisé. La « Coalition contre la discrimination salariale », créée par Travail.Suisse, qui regroupe plus de 50 organisations, s'est réunie sur la place de la gare à Berne autour d'un grand gâteau d'anniversaire pour célébrer ce triste anniversaire, suscitant un vif intérêt médiatique. Elle a souligné les lacunes existantes dans la loi sur l'égalité et a réitéré sa demande de révision de la loi.

Jeunesse.Suisse



Les participant·e·s de swype lors de l'événement de lancement à Berne

En tant que commission de la jeunesse de Travail.Suisse, Jeunesse.Suisse s'est donné pour objectif de représenter la voix des jeunes travailleuses et travailleurs et de s'engager pour leurs intérêts économiques, sociaux et politiques. À une époque où le monde du travail évolue rapidement et où les jeunes sont confrontés à de multiples défis, Jeunesse.Suisse veille à ce que leurs préoccupations soient entendues et prises au sérieux.

swype – Swiss Young Professional Exchange

Swype est un projet de Travail.Suisse et de ses fédérations membres qui, depuis 2024, offre aux apprenti·e·s diplômé·e·s la possibilité d'effectuer un séjour à l'étranger après la fin de leur apprentissage. Après une première édition avec 17 jeunes l'année précédente, 43 jeunes diplômés issus de différents secteurs et professions ont pu passer un mois à Cork, en

Irlande, en 2025. Après un cours de langue intensif d'une semaine, les participant·e·s ont pu découvrir le quotidien professionnel irlandais pendant trois semaines dans une entreprise locale. Elles et ils ont été hébergé·e·s dans une famille d'accueil locale pendant toute la durée de leur séjour. Pour Travail.Suisse, l'amélioration des possibilités de mobilité et d'échange dans la formation professionnelle contribue de manière importante à renforcer l'attractivité de cette dernière.

Plateforme consacrée à l'apprentissage professionnel

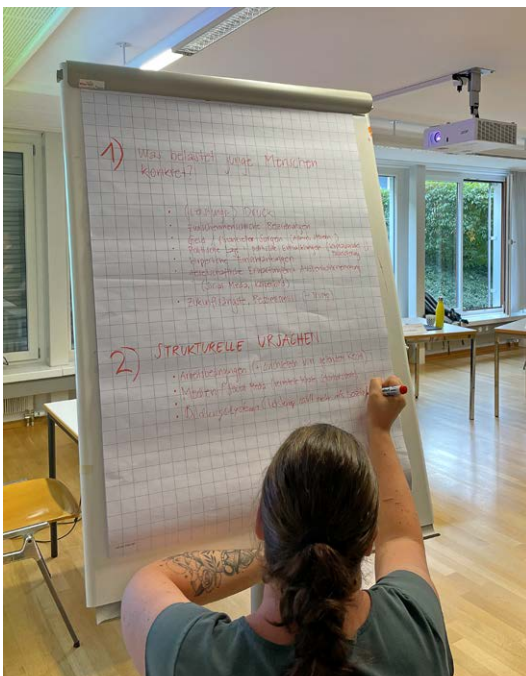
Travail.Suisse et ses fédérations se sont fixé pour objectif de créer une plateforme centrale regroupant toutes les informations pertinentes sur l'apprentissage professionnel dans les trois langues. À cette fin, le contenu de diverses brochures d'information de Travail.Suisse et de ses fédérations a été numérisé et entièrement révisé. Jeunesse.Suisse a participé à la mise

en œuvre de ce projet. Cela a notamment permis de garantir que la nouvelle plateforme soit conçue et structurée de manière adaptée au groupe cible et puisse ainsi offrir à l'avenir un point de contact important aux jeunes adultes avant, pendant et après leur apprentissage.

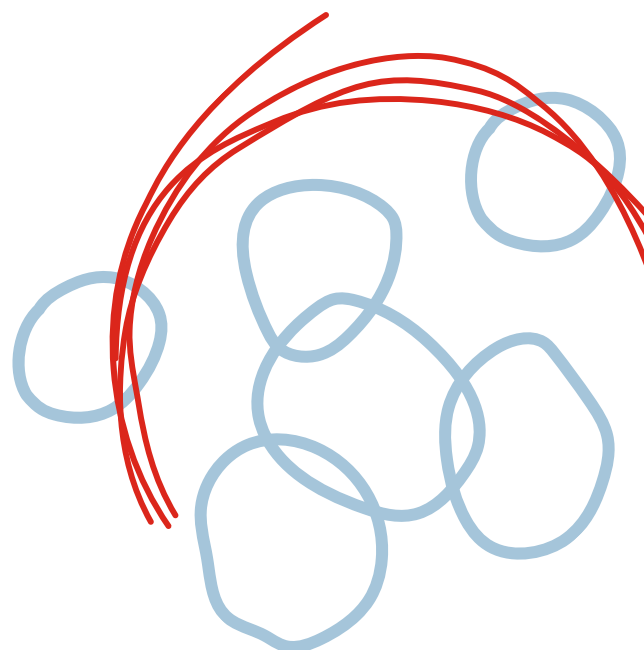
La santé mentale et le renforcement de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au cœur des préoccupations du Conseil national de la jeunesse

Dans la continuité du Conseil de la jeunesse de l'année dernière, le thème de la santé mentale a été approfondi de manière ciblée en 2025. À l'aide de brèves présentations, les dernières découvertes en matière de santé mentale et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont d'abord été présentées. Ces informations ont ensuite fait l'objet d'une réflexion et d'une discussion critique afin de déterminer dans quelle mesure les résultats de l'étude et leurs

implications se reflètent dans la réalité personnelle des jeunes travailleuses et travailleurs. Sur la base des contributions de la matinée, les facteurs de stress les plus pertinents ont été identifiés au cours de la deuxième moitié de la journée. Concrètement, la forte pression à la performance dans le système éducatif et le monde du travail, les expériences stressantes pendant la formation, les attentes sociales et les soucis financiers ont été cités comme facteurs de stress importants. Des revendications politiques ont ensuite été formulées et discutées ensemble. L'accent a été mis sur l'amélioration des conditions de travail, en particulier pendant l'apprentissage, et sur le renforcement de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Les participant·e·s du Conseil de la jeunesse ont notamment proposé des mesures concrètes telles que des cours de remise à niveau obligatoires pour les formateur·rice·s, une réduction générale du temps de travail et une augmentation du nombre de jours de vacances pendant l'apprentissage. Ces mesures doivent notamment permettre de répondre aux attentes scolaires accrues. Parallèlement, les participant·e·s ont également souligné que les jeunes adultes sont fortement touchés par les changements structurels tels que les inégalités entre les sexes et les inégalités de richesse, la polarisation politique, les tensions géopolitiques croissantes et le changement climatique.



Atelier dans le cadre du Conseil des jeunes 2025



Institut de formation ARC et Travail.Suisse Formation

Institut de formation ARC – Formation continue pratique à fort impact

Organisation des cours et qualité selon eduQua

Pour ARC, l'année 2025 a été placée sous le signe de la consolidation et d'un fonctionnement stable des cours. Sur les 81 cours proposés et les 15 offres supplémentaires, 63 ont pu être réalisés; au total, 605 personnes issues de différents secteurs y ont participé. Les retours montrent un très haut niveau de satisfaction. L'orientation pratique, la diversité méthodologique et la compétence professionnelle des formateurs et formatrices ont été particulièrement appréciées. Les cours ont renforcé les compétences professionnelles, sociales et méthodologiques des participant-e-s.

L'assurance qualité a été réalisée dans le cadre du label de qualité eduQua. Les offres existantes ont été examinées en étroite collaboration avec les organisations membres et développées de manière ponctuelle afin de répondre aux exigences actuelles du monde du travail.

Changement de personnel

En mai 2025, Nathalie Benoit a succédé à Daphna Paz à la direction. En décembre, un changement est intervenu dans le domaine de l'administration pour la Suisse alémanique et la trésorerie: Francesca Fumasoli a cédé ses fonctions à Sabrina Canzano. Nous remercions les responsables sortantes pour leur grand engagement.



Visite du Palais fédéral avec Léonore Porchet, Greta Gysin et Giorgio Fonio dans le cadre du cours d'introduction pour les nouvelles-aux collaborateurs-trices des fédérations

Travail.Suisse Formation TSF – Projets stratégiques et mise en réseau



Formation pour les représentant·e·s du personnel

Achèvement de projets et nouveaux projets

La conclusion de l'étude « CCT et formation continue » en 2025 a constitué une étape importante pour le développement de la politique de formation des syndicats. Les résultats ouvrent de nouvelles possibilités d'action pour les syndicats, les branches et les fonds paritaires.

Le projet Erasmus+ « Be Inclusive », soutenu par Movetia, a également été mené à bien. En collaboration avec des organisations partenaires européennes, des guides pratiques et des formats d'apprentissage numériques ont été élaborés afin de promouvoir des processus de travail et de formation continue inclusifs dans les PME. L'objectif est d'aider les entreprises à éliminer les obstacles et à renforcer l'intégration durable des personnes en situation de handicap sur le marché du travail.

En avril 2025, la mise en œuvre de la convention de collaboration entre l'Office fédéral des assurances sociales et Travail.Suisse a débuté. TSF et ARC ont été chargés d'organiser des séminaires sur la prévention et la détection précoce des risques psychologiques sur le lieu de travail.

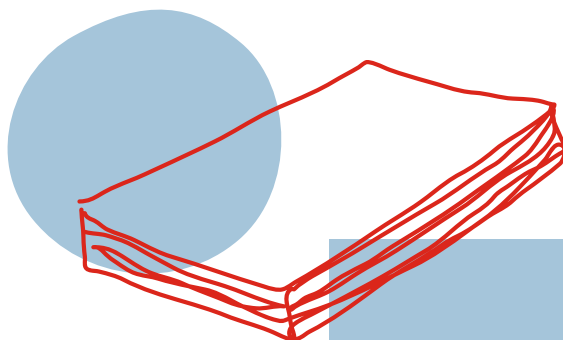
Dans le cadre de la convention de prestations 2025–2028 avec le SEFRI, une formation syndicale continue a également été lancée pour les représentant·e·s du personnel ayant un handicap invisible, en collaboration avec Syna et INSOS. Le projet repose sur le co-design : les personnes concernées sont associées à parts égales à son élaboration et à sa mise en œuvre. TSF fait partie des douze équipes sélectionnées qui ont reçu un financement de démarrage pour ce projet dans le cadre du NTN Innovation Booster national « Co-Designing Human Services » d'Innosuisse.

TSF s'est engagée dans des échanges spécialisés, notamment au sein du groupe de travail sur les compétences de base et de l'ADIS (Alliance inclusion numérique Suisse).

Qualité et conditions-cadres

Les processus et les normes ont été développés et harmonisés dans le cadre d'eduQua à l'échelle interorganisationnelle.

Le programme d'allègement budgétaire 2027 de la Confédération concerne également le financement des organisations de formation continue. TSF a donc lancé une évaluation stratégique de sa situation.



Brücke Le Pont



Une participante au projet Kara au Togo.

L'année dernière, Brücke Le Pont a atteint 640 000 personnes. Des personnes qui, dans le cadre des projets menés au Bénin et au Togo, ainsi qu'au Salvador et au Honduras, ont vu leurs conditions de travail et celles de leur famille s'améliorer. Le programme «Travail en dignité» continue d'obtenir de bons résultats malgré les crises qui secouent le monde, et cela est très encourageant.

Programme Afrique de l'Ouest: une approche durable qui porte ses fruits

Au Bénin et au Togo, les projets de Brücke Le Pont ont bien évolué, et l'approche de localisation a porté ses fruits. L'objectif est de concevoir les projets afin qu'ils puissent continuer à fonctionner sans Brücke Le Pont, notamment grâce à l'implication des acteurs-trices locales aux qui prennent le relais. C'est la seule façon de garantir une coopération au développement durable sur le plan institutionnel.

C'est ce que prouve le projet «Kara» au Togo. Pendant des décennies, Brücke Le Pont et l'ONG locale Parrains Tiers-Monde (PTM) ont collaboré étroitement sur ce projet qui permet à des dizaines de milliers de personnes de

sortir de la pauvreté grâce à la riziculture et à l'élevage de poulets. L'année dernière, cette collaboration s'est terminée d'un commun accord. Issifou Gbandi, directeur de PTM, a déclaré au printemps : «L'approche systémique du projet a fortement contribué à ce que les gens ici continuent les activités du projet même après la fin du partenariat.»

Quelques mois plus tard lors d'une visite sur place, nous pouvons constater qu'Issifou Gbandi avait raison, et que le projet est bien ancré dans la région. PTM a fondé d'autres coopératives qui s'engagent en faveur de conditions de travail équitables dans l'agriculture. L'organisation réintègre également sur le marché du travail des personnes victimes d'esclavage moderne dans la région. Nicole Bolliger, co-responsable pour le programme Afrique de l'Ouest de Brücke Le Pont témoigne : «Il est impressionnant de voir à quel point le travail de PTM est ancré dans la région et obtient des succès inattendus.» Issifou Gbandi ajoute : «Nos structures sont bonnes. Le partenariat avec Brücke Le Pont est pour nous la référence en matière de coopération durable.»

Au Bénin aussi, les projets avancent malgré la situation instable. La situation est particulièrement tendue dans le nord du pays, où des groupes radicaux, notamment du Niger et du Burkina Faso, envahissent régulièrement la région du projet. Dans ce contexte, le travail de Brücke Le Pont devient certes plus difficile, mais aussi d'autant plus important. Dans le cadre du projet «Karité», les participant-e-s améliorent leurs revenus grâce à la production de beurre de karité. Environ 5'000 personnes bénéficient directement du projet, dont environ 3'600 femmes. Elise Tama, directrice de l'organisation partenaire AFVA déclare: «Le chômage, la pauvreté et l'exclusion sociale créent un terrain propice à la radicalisation. Nous freinons la tendance à prendre les armes.»

Amérique centrale: succès dans le secteur textile

En Amérique centrale, de nouvelles réalités politiques se dessinent. Malgré cela, Brücke Le Pont a obtenu des résultats positifs dans la région avec ses organisations partenaires, par exemple avec l'ONG hondurienne Colectiva de Mujeres Hondureñas (Codemuh). La situation des femmes dans les usines textiles, appelées «maquilas», a notamment été améliorée. Ce secteur est souvent le théâtre de violations flagrantes des droits, allant des licenciements abusifs aux avortements forcés.

Codemuh et les participantes du projet luttent contre ces pratiques, principalement par des moyens juridiques. Nicolas Schärmeli, responsable du programme Amérique centrale de Brücke Le Pont témoigne: «Le projet revêt une importance considérable. Les connaissances en matière de droit du travail se répandent comme une vague de sensibilisation dans ce secteur vulnérable.» Ici aussi, l'approche durable de Brücke Le Pont en matière de localisation porte ses fruits. «Codemuh est devenu une référence nationale en matière de droit du travail, et ses avis juridiques sont pris en compte dans la jurisprudence du Tribunal fédéral», explique Nicolas Schärmeli.

Un fort ancrage local des projets est particulièrement important car les droits humains sont soumis à une pression croissante en Amérique centrale. Tant au Salvador qu'au Honduras, la politique vire de plus en plus à droite. La politique du gouvernement républicain américain se reflète également dans les deux pays où Brücke Le Pont mène ses programmes. La politique d'expulsion des États-Unis contribue à accroître la pauvreté dans la région. «Des centaines de milliers de personnes originaires du Salvador et du Honduras vivent et travaillent aux États-Unis. Elles envoient une grande partie de leur salaire à leurs familles en Amérique centrale», explique Carmen Urquilla, de l'Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (Ormusa), l'une des organisations partenaires de Brücke Le Pont. Carmen Urquilla ajoute: «Les expulsions massives conduisent à l'appauvrissement de la région.» Ici aussi, le travail de Brücke Le Pont s'avère important.

→ Restez informé du travail de
Brücke Le Pont grâce à la newsletter:
bruecke-lepont.ch/newsletter



Une usine textile abandonnée au Honduras.

Représentation de Travail.Suisse dans les commissions et organisations (état au 31 décembre 2025)

Travail et économie

- **Commission fédérale pour la politique économique**
Adrian Wüthrich
- **Groupe de contact de la Banque nationale suisse BNS**
Adrian Wüthrich
- **Commission fédérale tripartite des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes**
Thomas Bauer, Nora Picchi
- **Commission fédérale de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage**
Thomas Bauer, Marcel Bayard, Nico Fröhli
- **Commission fédérale du travail**
Thomas Bauer, Nora Picchi
- **Commission fédérale de conciliation en matière de conflits collectifs du travail**
Nora Picchi, Greta Gysin
- **Commission fédérale de la statistique fédérale**
Valérie Borioli Sandoz
- **Commission fédérale de la loi sur la durée du travail (transports publics)**
Werner Rüegg, Greta Gysin (membre suppléant)

Sécurité sociale

- **Commission fédérale de l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité**
Edith Siegenthaler
- **Commission fédérale de la prévoyance professionnelle**
Edith Siegenthaler, Nico Fröhli
- **Institution supplétive LPP, Conseil de fondation**
Urs Masshardt, Adrian Wüthrich
- **Fonds de garantie LPP, Conseil de fondation**
Edith Siegenthaler (présidente)
- **Conseil de la Suva**
Thomas Bauer, Kerstin Büchel, Nicole De Cerjat (SEC Suisse), Yvonne Feri, Urs Masshardt, Adrian Wüthrich
- **Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST**
Michele Aversa

-
- **Fonds de compensation AVS/AI/APG (Compenswiss), Conseil d'administration**
Adrian Wüthrich
 - **Commission fédérale pour les questions familiales**
Valérie Borioli Sandoz
 - **Pro Familia Suisse**
Edith Siegenthaler, Valérie Borioli Sandoz (membre du comité)
 - **Réseau CP – Plate-forme LPP des salariés, comité**
Véronique Rebetez (vice-présidente)

Conciliation et égalité

- **Commission fédérale pour les questions féminines**
Edith Siegenthaler
- **Communauté d'intérêts Proches aidants CIPA, comité**
Adrian Wüthrich (président)

Migration

- **Commission fédérale des migrations**
Véronique Rebetez

Politique de formation

- **HES Suisse, Conseil**
Jackie Vorpe
- **Sommet national de la formation professionnelle**
Adrian Wüthrich, Jackie Vorpe
- **Conférence tripartite de la formation professionnelle**
Jackie Vorpe
- **Fondation SwissSkills, Conseil de fondation**
Jackie Vorpe
- **Conférence suisse des hautes écoles, comité permanent du monde du travail**
Jackie Vorpe
- **Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle (SRFP), Comité**
Jackie Vorpe
- **Conférence suisse des hautes écoles spécialisées, Comité**
Jackie Vorpe

Politique extérieure

- **Commission fédérale chargée de conseiller le point de contact national sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**
Laurent Woeffray
- **Commission tripartite pour les affaires de l'OIT**
Franziska Theiler
- **Groupe d'accompagnement Plan d'action national pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme**
Laurent Woeffray
- **Confédération européenne des syndicats CES, Comité exécutif**
Adrian Wüthrich, Laurent Woeffray (suppléant)
- **Comité consultatif de l'AELE**
Laurent Woeffray, Thomas Bauer (suppléant)

Effectifs des organisations membres

	2024	2025
Syna	55'685	54'962
Organisation chrétienne-sociale tessinoise OCST	38'000	37'448
Hôtel & Gastro Union	16'342	14'927
Syndicats chrétiens du Valais SCIV	10'485	10'288
transfair	10'431	10'201
ACLI	–	2'455
Association des employés AV Employés ABB	1'302	1'326
Fédération Suisse des Représentations du Personnel de Economie électrique FPE	1'050	1'050
Fédération des Professeurs des Hautes écoles spécialisées suisses HES-CH	479	478
Employés droguistes Suisse	125	126
Fédération des travailleurs/euses chrétiens hongrois de la Suisse VUCAS	33	–
Total	133'932	133'813

Adresses

Secrétariat central

Travail.Suisse

Hopfenweg 21 | Case postale | 3001 Berne
031 370 21 11 | info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Fédérations membres

Syna – le syndicat

Römerstrasse 7 | Case postale 1668
4600 Olten
044 279 71 71 | info@syna.ch
www.syna.ch

Organizzazione Cristiano-Sociale Ticinese OCST

Via S. Balestra 19 | 6900 Lugano
091 921 15 51 | 091 923 53 65
segretariato.cantonale@ocst.ch
www.ocst.ch

Hotel & Gastro Union

Case postale | 6002 Lucerne
041 418 22 22 | info@hotelgastrounion.ch
www.hotelgastrounion.ch

transfair

Hopfenweg 21 | Case postale | 3000 Berne 14
031 370 21 21 | info@transfair.ch
www.transfair.ch

Syndicats chrétiens du Valais SCIV

Place du Midi 24 | 1950 Sion
027 327 34 56 | info@sciv.ch
www.sciv.ch

Angestelltenvereinigung

AV Angestellte ABB

Segelhofstrasse 9P/Trakt M
5405 Baden-Dättwil
058 589 37 17 | info@avabb.ch
www.avabb.ch

Fédération des Associations de Professeur·e·s des Hautes écoles spécialisées suisses (HES-CH)

Hopfenweg 21 | Case postale | 3001 Berne
031 370 21 11 | sekretariat@fh-ch.ch
www.fh-ch.ch

Fédération suisse des Représentations du Personnel de l'Economie Electrique FPE

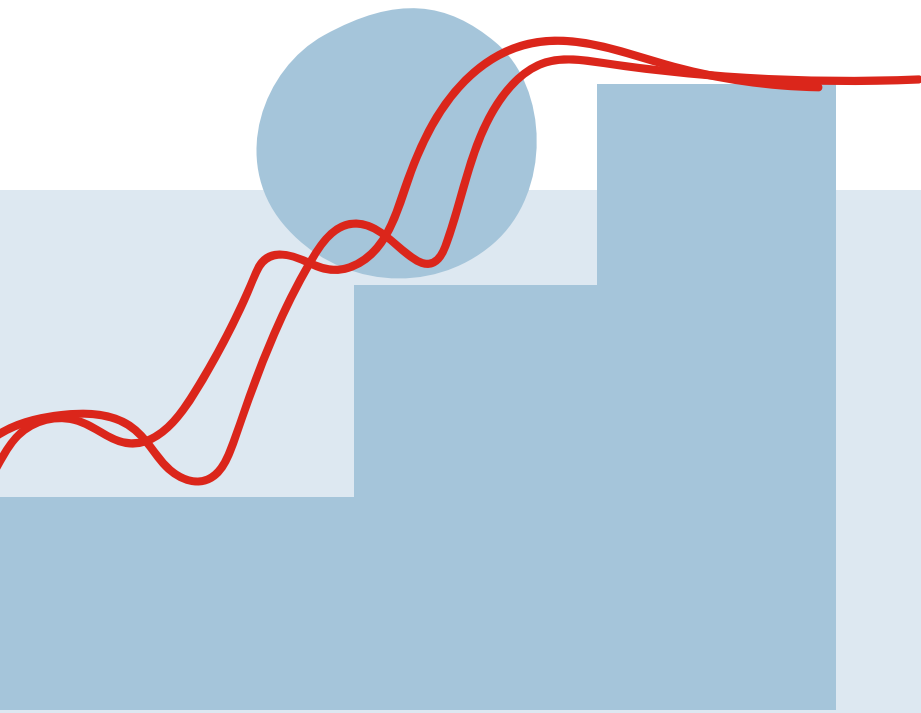
3000 Berne | Tél. 0844 873 873 (4 cts/min.)
info@vpe.ch
www.vpe.ch

Employé·e·s Drogistes Suisse

Steinentorstrasse 13 | Case postale 223
4010 Bâle
061 261 45 45 | info@drogisten.org
www.drogisten.org

Associazioni cristiane lavoratori italiani ACLI

Via Rinaldo Simen 10 | 6900 Lugano
091 921 47 94 | segreteria@acli.ch
www.acli.ch



**Travail.Suisse,
l'organisation faîtière
indépendante des
travailleurs et
travailleuses.**

