



Photo: Services du Parlement

---

**Perspective  
Session spéciale  
2026**



---

## Contact

Le président, les responsables de dossiers et la responsable de la communication demeurent volontiers à votre disposition pour des informations supplémentaires. N'hésitez pas à nous contacter.



**Adrian Wüthrich**  
Président

031 370 21 11  
079 287 04 93  
wuethrich@travailsuisse.ch



**Lisa Schädel**  
Communication

031 370 21 11  
079 508 78 25  
schaedel@travailsuisse.ch



**Dr. Thomas Bauer**  
Politique économique

031 370 21 11  
077 421 60 04  
bauer@travailsuisse.ch



**Valérie Borioli Sandoz**  
Politique de l'égalité et de la  
conciliation

031 370 21 47  
079 598 06 37  
borioli@travailsuisse.ch



**Dr. Edith Siegenthaler**  
Politique sociale

031 370 21 17  
076 412 30 53  
siegenthaler@travailsuisse.ch



**Dr. Jackie Vorpe**  
Politique de la formation

031 370 21 17  
078 895 01 37  
vorpe@travailsuisse.ch

## Aperçu

27.4.	25.4414	Mo. CSEC-N. Stratégie pour une formation continue et une reconversion professionnelle préventives en cas de mutations structurelles et technologiques ayant une incidence sur l'emploi	Oui	4
	24.3639 <sup>1</sup>	Mo. Fonio. Un programme «Supported Re-Entry» pour réinsérer les candidates et les candidats au retour à la vie active avec succès	Oui	4
	24.3702 <sup>1</sup>	Mo. Burgherr. Renforcer la formation professionnelle	Non	4
	24.3779 <sup>1</sup>	Mo. Grossen « Plus de flexibilité et de responsabilité individuelle pour les travailleurs à haut revenu »	Non	5
	24.3913 <sup>1</sup>	Mo. Prelicz-Huber. Des bourses couvrant les frais de subsistance	Oui	5
	24.4026 <sup>1</sup>	Mo. Durrer. Bourses et prêts destinés aux adultes suivant une formation du degré secondaire	Oui	5
28.4.	25.054	OCF. Loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers (LCTSI) et modification de la loi sur les professions de la santé	v. détails	6
	24.3671 <sup>2</sup>	Po. Funicello. Trente ans de loi sur l'égalité. Quel bilan?	Oui	8
	24.3787 <sup>2</sup>	Mo. Gugger. Un congé payé pour les deux parents en cas de fausse couche ou de mortinaissance	Oui	8
	24.3923 <sup>2</sup>	Mo. Groupe S. Mieux assurer les personnes cumulant plusieurs emplois et les travailleurs à temps partiel	Oui	9
	24.3933 <sup>2</sup>	Mo. Groupe S. Lutter contre la perte de pouvoir d'achat des rentiers dans le deuxième pilier	Oui	9
	24.4355 <sup>2</sup>	Mo. Hässig. Réduire les contributions versées aux entreprises qui emploient des proches aidants	Non	9
	24.4356 <sup>2</sup>	Mo. Zybach. Réduire les contributions versées aux entreprises qui emploient des proches aidants		
	24.4492 <sup>2</sup>	Mo. Groupe G. Pour une fin de grossesse sans danger pour les futures mères et les enfants à naître	Oui	10
29.4.	25.075	OCF. Loi fédérale sur les systèmes d'information des assurances sociales (LSIAS)	Oui	10
30.4.	25.081	OCF. «Pour un droit de la nationalité moderne (initiative pour la démocratie)». Initiative populaire	Oui	10
	24.3482 <sup>3</sup>	Mo. Glarner. Relever l'âge de la retraite des collaborateurs des services de navigation aérienne	Non	11

<sup>1</sup> Interventions parlementaires DEFR

<sup>2</sup> Interventions parlementaires DFI (suite : le 29 avril)

<sup>3</sup> Interventions parlementaires DETEC

---

**Lundi, 27 avril**

**25.4414 Mo. CSEC-N. Stratégie pour une formation continue et une reconversion professionnelle préventives en cas de mutations structurelles et technologiques ayant une incidence sur l'emploi**

La motion demande au Conseil fédéral d'élaborer une stratégie nationale en matière de formation continue et de reconversion professionnelle préventive pour les travailleurs et travailleuses dont les activités sont modifiées ou supplantées par les évolutions technologiques. Les mutations liées à la numérisation et à l'intelligence artificielle touchent de nombreux secteurs professionnels et peuvent être source d'une forte incertitude au sein de la population active. Dans ce contexte, la formation continue devient le pivot essentiel pour accompagner les transitions professionnelles et permettre aux travailleurs et travailleuses de participer au marché du travail. Du point de vue de Travail.Suisse, il est donc essentiel de renforcer la formation continue au niveau national et d'en améliorer l'accès pour les travailleurs. La stratégie proposée permet de regrouper les instruments existants, tels que l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), ainsi que les projets menés dans les cantons, et de les diffuser à l'échelle nationale.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

**Lundi, 27 avril | Interventions parlementaires DEFR**

**24.3639 Mo. Fonio. Un programme «Supported Re-Entry» pour réinsérer les candidates et les candidats au retour à la vie active avec succès**

Chaque année, entre 9 000 et 12 000 femmes se voient empêcher de retourner à leur poste de travail après leur congé maternité. Par ailleurs, on observe que les femmes s'inscrivent peu auprès d'un ORP quand elles souhaitent retrouver un emploi après une longue interruption parce qu'elles savent n'y trouver aucune aide concrète. La motion demande au Conseil fédéral de lancer, par le biais du SECO et des offices régionaux de placement, un projet-pilote pour les personnes souhaitant réintégrer le monde du travail, à l'image de l'essai-pilote « Supported Employment » qui existe pour les personnes de plus de 50 ans. Ce programme offre une aide à long terme (18 mois) et un coaching personnalisé gratuit, et permet d'indemniser les employeurs qui engagent des candidats et investissent plus pour leur formation sur le lieu de travail. Le projet-pilote a fait ses preuves et il convient d'en proposer un autre aux caractéristiques similaires aux personnes qui ne bénéficient pas d'allocations de chômage, ce qui est généralement le cas quand on a arrêté de travailler durant une longue période de plusieurs années. La motion s'inscrit dans les objectifs de la Stratégie pour l'emploi du service public 2030 qui vise notamment à individualiser et à professionnaliser le conseil aux personnes en recherche d'emploi.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

**24.3702 Mo. Burgherr. Renforcer la formation professionnelle**

La motion demande que les coûts de l'enseignement universitaire soient pris en charge dans une bien plus large mesure qu'aujourd'hui par les étudiant-e-s, et justifie cette demande par la nécessité d'assurer l'égalité de traitement avec l'enseignement professionnel. Du point de vue de Travail.Suisse, il est important de renforcer la formation professionnelle, mais il est erroné d'opposer la formation professionnelle à l'enseignement supérieur et de restreindre l'accès aux hautes écoles. En Suisse, le libre choix de la formation doit rester garanti, indépendamment du statut socio-économique des parents. La formation est essentielle au bon fonctionnement de la société et de l'économie et ne devrait pas être restreinte. Travail.Suisse s'oppose donc fermement à toute augmentation des taxes d'études dans les hautes écoles suisses.

→ **Travail.Suisse recommande de rejeter la motion.**

**24.3779 Mo. Grossen « Plus de flexibilité et de responsabilité individuelle pour les travailleurs à haut revenu »**

---

La motion demande de libéraliser largement les dispositions relatives au temps de travail et de repos pour les personnes dont le salaire annuel est supérieur à 120 000 francs. Or les risques pour la santé, qu'ils soient physiques ou psychosociaux, augmentent fortement en cas de trop longues journées de travail et de brève durée de repos. Ce constat vaut d'ailleurs tant pour les maladies liées au stress que pour les accidents. Il s'ensuit que divers facteurs largement indépendants du revenu sont déterminants pour la protection de la santé des travailleurs, le salaire n'étant pas un critère approprié pour la protection de la santé. De plus, loin de favoriser généralement la flexibilité et la responsabilité individuelle des travailleuses et travailleurs, une libéralisation des dispositions relatives au temps de travail et de repos les obligerait à rester joignables en permanence. La protection de la santé en pâtirait, et de graves risques pèseraient ainsi sur la santé des salarié-e-s.

→ **Travail.Suisse recommande de rejeter la motion.**

#### **24.3913 Mo. Prelicz-Huber. Des bourses couvrant les frais de subsistance**

La motion demande que la Confédération accorde un financement incitatif aux communes et aux cantons afin de soutenir les aides à la formation initiale et continue permettant d'assurer les frais de subsistance. Aujourd'hui, les coûts indirects liés à la formation – perte de revenu, frais de garde d'enfants ou temps disponible – constituent le frein principal à l'engagement dans une formation, une formation continue ou une reconversion. Ces obstacles touchent particulièrement les personnes disposant de revenus modestes ou ayant des charges familiales, et limitent de fait l'accès à la formation continue. Pour ces personnes, un soutien financier externe telle qu'une bourse cantonale est indispensable. Or, le système des bourses dépend largement des budgets cantonaux, ce qui crée des disparités importantes. Un renforcement des moyens fédéraux à l'intention des cantons permettrait de garantir un accès plus équitable et stable aux possibilités de formation. Un financement accru des bourses offrirait notamment la possibilité d'élargir l'âge limite d'octroi, ce qui est essentiel face au vieillissement de la population active, ou de soutenir une deuxième formation professionnelle. Cette flexibilité est indispensable dans un contexte de mutations rapides du marché du travail et de disparition de certains métiers, qui exigent des reconversions accessibles. En renforçant les cantons dans leur disponibilité financière à soutenir les personnes en formation ou en reconversion, la Confédération enverrait un signal fort : celui d'un soutien actif à la reconversion professionnelle face aux mutations rapides de l'économie.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

#### **24.4026 Mo. Durrer. Bourses et prêts destinés aux adultes suivant une formation du degré secondaire**

La motion demande que des contributions soient versées aux bourses cantonales et aux prêts de formation pour les adultes suivant une formation du degré secondaire. En Suisse, environ 14% de la population active ne dispose pas de qualification du degré secondaire II. Cette situation limite les perspectives professionnelles individuelles, réduit les possibilités de formation continue, indispensable dans un monde du travail en profonde mutation et accentue les difficultés de recrutement dans plusieurs secteurs. Il est donc essentiel d'encore mieux intégrer les adultes dans les dispositifs de certification professionnelle éprouvés que représentent l'apprentissage classique, l'apprentissage raccourci, l'accès direct à l'examen professionnel ou la procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE). Les adultes sans formation du degré secondaire II sont souvent prêts à relever les nombreux défis que représente le fait de rattraper un diplôme à un âge où la vie comporte d'autres obligations, or les ressources financières sont rarement disponibles pour le faire. En effet, un adulte doit compenser les coûts indirects liés à la formation (perte de revenu, frais de garde d'enfants, temps disponible). Encourager la certification professionnelle pour adultes ne peut pas se faire sans un soutien financier de la part des cantons. Développer un système de bourses pour les formations du degré secondaire II permet de lever des barrières inutiles.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

**Mardi, 28 avril**

## 25.054 OCF. Loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers (LCTSI) et modification de la loi sur les professions de la santé

L'initiative sur les soins infirmiers a été largement adoptée aux urnes, avec 61 % de oui. Outre la formation d'un nombre suffisant de soignant·e·s, elle vise à améliorer les conditions de travail. Car ces conditions sont déterminantes pour réduire le nombre de départs précoces de la profession. Selon les données récentes de l'Observatoire suisse de la santé, la situation demeure difficile dans le secteur des soins. Le taux de départs reste élevé et la pénurie de personnel qualifié ne s'est pas résorbée. Une amélioration des conditions de travail dans le secteur des soins n'a donc rien perdu de son urgence, plus de quatre ans après l'acceptation de l'initiative. Travail.Suisse approuve sur le principe la nouvelle loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers (LCTSI), tout en jugeant les propositions de la CSSS-N largement insuffisantes. Elles ont vidé de sa substance le projet du Conseil fédéral, pourtant déjà modeste. L'amélioration impatientement attendue des conditions de travail dans le secteur des soins serait ainsi reportée aux calendes grecques.

→ **Travail.Suisse recommande d'entrer en matière sur cet objet.**

→ **Loi fédérale sur les conditions de travail dans le domaine des soins infirmiers (LCTSI) :**

Art.	Recommandation	Commentaire
Art. 1	Accepter la minorité	L'amélioration de la santé des travailleurs doit être explicitement mentionnée à l'article sur le but de la loi. Par ex., presque la moitié des salariés du secteur de la santé se disent au bord de l'épuisement.
Art. 2	Refuser la minorité	Les bailleurs de services doivent être soumis à la LCTSI.
Art. 5, al.1	Accepter les minorités 1 ou 2	Une réduction de la durée maximale de la semaine de travail à 45 heures est essentielle pour améliorer les conditions de travail.
Art. 5, al. 2	Accepter les minorités 1 ou 2	Il faut par principe éviter tout travail supplémentaire. Une obligation de compensation faite aux employeurs introduirait des incitations financières à prévenir les heures supplémentaires.
Art. 5, al. 3	Accepter la minorité ou le projet du Conseil fédéral (possibilité de fixer une compensation minimale plus élevée, à des fins d'amélioration de protection de la santé du personnel).	
Art. 6, al. 1	Accepter les minorités II et III	Une réduction de la durée normale de la semaine de travail est essentielle pour améliorer la santé du personnel soignant.
Art. 6, al. 2	Accepter la minorité ou le projet du Conseil fédéral (possibilité d'abaisser la durée normale de la semaine de travail jusqu'à un maximum de 40 heures).	

Art. 7, al. 1 et al. 2	Accepter les minorités I ou II, prévoyant une compensation des heures supplémentaires par un supplément de temps ou de salaire.	Il faut par principe éviter les heures supplémentaires, qui compliquent les possibilités de planification et donc la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. De tels suppléments incitent les employeurs à éviter les heures supplémentaires.
Art. 9	Accepter le projet du Conseil fédéral (minorité II) prévoyant un supplément de salaire d'au moins 50% pour le travail du dimanche et des jours fériés et la possibilité de fixer une compensation plus élevée (art. 9, al. 3).	
Art. 11, al. 2	Accepter la majorité de la commission.	
Art. 12	Accepter les minorités I, II ou III prévoyant une rémunération totale ou partielle du service de permanence et une compensation en temps ou en salaire du service de piquet, ou du moins une compétence en la matière du Conseil fédéral.	
	Accepter la minorité IV, selon laquelle le temps de trajet jusqu'au lieu de travail en cas de service de permanence ou de piquet compte intégralement comme temps de travail.	
Art. 13, al. 1	Accepter la minorité.	La communication longtemps à l'avance des plans de service est essentielle pour la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Il ressort d'exemples pratiques qu'il serait aussi possible de le faire six semaines à l'avance.
Art. 13, al. 2	Accepter la minorité I pour inciter davantage les employeurs à ne pas s'écarter à court terme des plans de service annoncés.	
Art. 16	Art. 16, al. 1 : accepter la minorité Gysi Art. 16, al. 2 : accepter la minorité Weichelt	Travail.Suisse refuse par principe les dérogations aux art. 5 à 14 au détriment des travailleurs, même lorsqu'elles figurent dans une CCT.
Art. 16, al. 4	Refuser la minorité	La réglementation apporte des éclaircissements quant aux relations entre les différentes conventions collectives de travail.
Art. 17	Refuser la minorité	L'obligation de négocier – et non de conclure – une CCT revêt une grande importance.
Art. 17a	Approuver la minorité I (justification séparée des coûts)	

Art. 18a	Approuver la minorité I (prise en charge des coûts supplémentaires par les cantons)
Art. 20	TS approuve la qualité pour agir des organisations de travailleurs prévue par le Conseil fédéral en cas d'infraction à la LCTSI.
Art. 23 et 24	Accepter la minorité ou le projet du Conseil fédéral concernant l'institution d'une commission tripartite dans le domaine des soins, avec une claire définition de ses tâches.

→ **Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie :**

Art.	Recommandation
Art. 39	Accepter la minorité (Hässig) prévoyant de fixer des charges relatives à la dotation en personnel.
Art. 58h <sup>bis</sup>	Accepter la minorité Porchet, prévoyant la définition de valeurs de référence fondées sur des données probantes et axées sur les besoins concernant le rapport entre le personnel soignant et les patients, avec des mécanismes de contrôle et des sanctions en cas de non-respect.

**Mardi, 28 avril** | Interventions parlementaires DFI (suite : le 29 avril)

**24.3671 Po. Funciello. Trente ans de loi sur l'égalité. Quel bilan?**

Trente ans après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, ce postulat demande qu'un rapport soit établi afin de faire le point sur les progrès déjà réalisés en matière d'égalité entre les sexes et sur ce qui reste à faire. Malgré la Stratégie Egalité 2030 qui ne concerne que les employeurs publics, les rapports déjà parus et annoncés sur des thèmes particuliers de l'égalité, il convient de tirer un bilan objectif et critique de la Loi sur l'égalité, trente ans après son entrée en vigueur. Il s'agit de constater si les objectifs poursuivis par la loi ont produit les effets escomptés, mais aussi de déterminer les lacunes sous tous azimuts, dont plusieurs ont déjà été identifiées par des juristes (pas de suivi ni de sanctions en matière d'inégalité salariale inexploquée, pas de prise en compte de la discrimination selon le genre et l'orientation sexuelle, etc.). Des plans d'action et des chartes volontaires sont les bienvenus mais ne peuvent pas remplacer les améliorations nécessaires de la loi.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter le postulat.**

**24.3787 Mo. Gugger. Un congé payé pour les deux parents en cas de fausse couche ou de mortinaissance**

La motion Gugger veut instaurer un congé payé de 3 jours pour la mère et d'1 jour pour le second parent en cas de fausse couche ou lorsque l'enfant décède avant la 23<sup>ème</sup> semaine de grossesse. La législation actuelle ne prend en compte que le critère de viabilité de l'enfant né trop tôt pour accorder les congés de naissance, et elle ignore totalement la santé des parents, qui est au centre de l'intervention.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

#### **24.3923 Mo. Groupe S. Mieux assurer les personnes cumulant plusieurs emplois et les travailleurs à temps partiel**

La motion demande à ce que les salariés cumulant plusieurs emplois pour un revenu total supérieur au seuil d'entrée soient obligatoirement affiliés auprès d'une caisse de pensions. Aujourd'hui, le cas échéant, ces personnes n'ont aucun revenu obligatoirement assuré dans la LPP, ou seulement un montant salarial bien inférieur à celui qui le serait s'ils travaillaient pour un seul employeur. De l'avis de Travail.Suisse, il est urgent de mettre fin à cette inégalité de traitement entre des personnes percevant le même salaire. Et comme le cumul d'emplois est toujours plus répandu sur le marché du travail, il est important que la prévoyance professionnelle soit conçue de manière à ce que les personnes concernées soient elles aussi dûment couvertes à la retraite.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

#### **24.3933 Mo. Groupe S. Lutter contre la perte de pouvoir d'achat des rentiers dans le deuxième pilier**

La motion demande que les caisses de pensions soient tenues d'adapter les rentes en cours au renchérissement. Selon Swisscanto, à peine 5,5% des caisses de pensions prévoyaient en 2024 d'adapter leurs rentes au renchérissement, et 8,5% d'entre elles souhaitaient procéder à des versements uniques. Autrement dit, 86% des caisses de pensions n'étaient pas disposées à accorder la compensation du renchérissement, alors même qu'un grand nombre de caisses affichent une très bonne santé financière. Ces dernières années, les bénéficiaires de rentes de nombreuses caisses ont ainsi subi une douloureuse perte de pouvoir d'achat. Or Travail.Suisse accorde beaucoup d'importance au renforcement des rentes, gage d'une confiance accrue dans le deuxième pilier. La compensation obligatoire du renchérissement s'impose dans ce contexte.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

#### **24.4355 Mo. Hässig. Réduire les contributions versées aux entreprises qui emploient des proches aidants**

#### **24.4356 Mo. Zybach. Réduire les contributions versées aux entreprises qui emploient des proches aidants**

Le rapport du Conseil fédéral du 15 octobre 2025 sur les prestations de soins fournies par les proches aidants dans le cadre de l'assurance obligatoire des soins montre une situation qui nécessite de prendre des mesures urgentes. Depuis 2019, le nombre d'organisations d'aide et de soins à domicile OSAD privées qui bénéficient du nouveau « marché » que constitue l'embauche des proches non professionnels pour réaliser les « soins de base généraux » a explosé, tout comme les coûts facturés à l'assurance maladie. Cette nouvelle activité commerciale doit être régulée. Le Conseil fédéral indique deux outils que les cantons peuvent déjà utiliser : le financement résiduel des soins et l'admission à pratiquer à la charge de l'AOS. Les deux motions poursuivent un but nécessaire (la régulation de la nouvelle activité commerciale). Toutefois, baisser les tarifs aura pour effet que les OSAD privées risquent, pour préserver leurs marges, de répercuter une baisse de leur rétribution des proches engagés. Pour Travail.Suisse, il faut agir sur les conditions faites aux employeurs, qui profitent clairement du vide réglementaire, et ne pas risquer de s'en prendre aux personnes proches soignantes. Le revenu de cette activité est de toute façon minime puisque seules 2 heures par jour en moyenne sont admises au remboursement. En revanche, Travail.Suisse soutient les deux motions de la CSEC-E adoptées par le Conseil des Etats en mars dernier (26.3012 et 26.3013), qui vont globalement dans la bonne direction.

→ **Travail.Suisse recommande de refuser les deux motions.**

#### **24.4492 Mo. Groupe G. Pour une fin de grossesse sans danger pour les futures mères et les enfants à naître**

La motion demande l'instauration d'un congé prénatal en Suisse. Une femme sur six seulement peut travailler jusqu'au dernier jour de sa grossesse. La plupart du temps, lorsque les conditions de travail lui sont devenues trop difficiles, les femmes sont mises en congé maladie. Or, elles ne sont pas suffisamment protégées, car la durée du maintien du salaire en cas de maladie dépend de l'ancienneté et de l'assurance indemnités journalières de l'employeur. Ces deux raisons expliquent pourquoi de nombreuses femmes subissent aujourd'hui des pertes financières en fin de grossesse ou mettent en danger leur santé et celle de leur enfant à naître, car elles sont contraintes, pour des raisons financières, de continuer à travailler jusqu'à l'accouchement.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la motion.**

#### **Mercredi 29 avril**

#### **25.075 OCF. Loi fédérale sur les systèmes d'information des assurances sociales (LSIAS)**

La nouvelle loi jette les bases d'une gestion électronique de bout en bout du premier pilier et des allocations familiales. Travail.Suisse se félicite de cette réforme, qui permettra de gérer avec une efficacité accrue le premier pilier. Il sera par ailleurs plus facile aux citoyen·ne·s d'accéder à leurs données, ce qui leur permettra de détecter à temps leurs éventuelles lacunes de cotisations. Travail.Suisse s'oppose au renvoi de cet objet au Conseil fédéral. En effet, les propositions de la commission tiennent dûment compte des réserves émises par les caisses de compensation.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter la LSIAS.**

→ **Travail.Suisse recommande de suivre les propositions de la majorité de la commission.**

→ **Art. 50a LAVS, Art. 97 LAA et Art. 95a LAM: Travail.Suisse recommande de suivre la minorité Rechsteiner.**

#### **Jeudi 30 avril**

#### **25.081 OCF. « Pour un droit de la nationalité moderne (initiative pour la démocratie) ». Initiative populaire**

Travail.Suisse s'engage pour une démocratisation au sein du monde du travail et au-delà. Or à l'heure actuelle, un quart des personnes vivant en Suisse – dont beaucoup de travailleuses et travailleurs – n'ont pas les mêmes droits et devoirs que le reste de la population, du simple fait de leur nationalité étrangère. Tout en apportant par leur travail et leurs impôts une contribution essentielle à la prospérité helvétique, elles ne peuvent pas participer pendant de longues années aux décisions politiques. En outre, leur situation de séjour n'est pas de tout repos : quiconque perd son emploi doit s'attendre, suivant son statut, à ce que la légalité de son séjour en Suisse soit ponctuellement vérifiée. Quant au patchwork fédéraliste des conditions de naturalisation, il n'est plus en phase avec les réalités de vie et de travail actuelles. Ainsi les transferts de domicile pour raisons professionnelles au sein d'un canton ou dans un autre canton ont beau être fréquents, ils ont tendance à compliquer les procédures de naturalisation et peuvent les retarder gravement. L'initiative pour la démocratie vise donc à créer un droit de naturalisation uniforme, qui tienne compte des réalités actuelles tout en permettant à nos collègues étrangers de bénéficier d'un processus de naturalisation équitable, transparent et fiable.

→ **Travail.Suisse recommande d'accepter l'initiative populaire.**

**24.3482 Mo. Glarner. Relever l'âge de la retraite des collaborateurs des services de navigation aérienne**

La motion demande de relever l'âge de la retraite des contrôleurs aériens de Skyguide à 65 ans. Or leur âge de la retraite est déjà passé à 60 ans en 2024. Les contrôleurs aériens exercent un métier très exigeant et assument de lourdes responsabilités en matière de sécurité des passagers aériens. Le métier de contrôleur aérien requiert une très grande concentration et une grande réactivité, deux aptitudes qui déclinent avec l'âge. Aussi la solution actuelle, élaborée dans le cadre du partenariat social, prévoit-elle un départ à la retraite à 60 ans. C'est indispensable tant à des fins de protection de la santé du personnel que pour garantir la sécurité de l'espace aérien suisse.

→ **Travail.Suisse recommande de refuser la motion.**