

PAPIER DE POSITION DU PS SUISSE

**UN TRAVAIL DE QUALITÉ
POUR TOUTES ET TOUS !**



Contenu

Résumé en langage simple	3
1. Introduction	5
2. Le travail aujourd'hui	8
2.1 Tendances mondiales et transformations structurelles.....	8
2.2 La situation en Suisse	15
3. Un travail de qualité pour toutes et tous ! Positions et revendications du PS Suisse	21
3.1 Défendre les acquis : protéger les conditions de travail	22
3.2 Des salaires équitables et des syndicats forts.....	22
3.3 Codétermination et démocratie économique	24
3.4 Réduire le temps de travail et mieux répartir le travail	25
3.5 Reconnaître le travail de <i>care</i> — l'égalité, c'est maintenant !	26
3.6 Droit à la formation continue et à la reconversion.....	27
3.7 Encadrer et réglementer les nouvelles formes de travail	28
3.8 Inclusion : un travail de qualité pour toutes et tous — sans exception	29
3.9 Prévoyance vieillesse et suppression des mesures répressives	30
3.10 Une mondialisation sociale : un travail décent (<i>menschenwürdige Arbeit</i>) dans le monde.....	31
3.11 Investissements publics pour un travail de qualité.....	32
4 Conclusion	33

RÉSUMÉ EN LANGAGE SIMPLE

De quoi s'agit-il ?

La Suisse est un pays riche. Mais beaucoup de personnes ne profitent pas de cette richesse. Elles travaillent dur, mais ce qu'elles gagnent ne suffit souvent pas pour vivre correctement. Les loyers augmentent. Les primes d'assurance-maladie augmentent. Les salaires, eux, augmentent très peu.

En même temps, les personnes les plus riches de Suisse deviennent toujours plus riches. Leur fortune ne cesse d'augmenter.

Ce n'est pas un hasard. C'est le résultat de décisions politiques. Et les décisions politiques peuvent être changées.

Qu'est-ce qui ne va pas aujourd'hui ?

- **Les salaires stagnent, alors que les loyers et les primes d'assurance-maladie augmentent.** À la fin du mois, beaucoup de personnes ont moins d'argent qu'il n'y a pas si longtemps.
- **De nombreux emplois sont précaires.** Certaines personnes travaillent — sans l'avoir choisi — sur appel ou à temps partiel. D'autres travaillent comme personnes pseudo-indépendantes — par exemple dans les services de livraison de repas.
- **Des programmes informatiques contrôlent le travail.** Par exemple, pour les livreuses et livreurs de colis, un algorithme décide quel colis doit être livré en premier et combien de secondes sont prévues pour chaque livraison. Les connaissances, le savoir-faire et l'expérience des employé-es comptent de moins en moins.
- **Le travail de *care* n'est pas rémunéré.** Les personnes qui s'occupent d'enfants ou de proches (ayant besoin d'être accompagné-es) travaillent elles aussi, mais elles ne sont généralement pas payées. Ce sont surtout les femmes qui effectuent ce travail.
- **Aujourd'hui encore, les femmes gagnent moins que les hommes pour un travail égal.**
- **Les personnes en situation de handicap, les personnes âgées de 55 ans et plus et les personnes issues de la migration** ont plus de difficultés à trouver un bon emploi.

Que demande le Parti socialiste (PS) ?

Des salaires équitables. Les salaires doivent permettre de vivre. Pour cela, il faut des syndicats forts et davantage de conventions collectives de travail (CCT).

Pouvoir davantage donner son avis au travail. Les employé-es — et pas seulement les directions — doivent pouvoir participer aux décisions qui concernent leur entreprise.

Travailler moins, avoir plus de temps. La semaine de travail doit être progressivement réduite, d'abord à 40 heures, puis à 35 heures — sans baisse de salaire.

Reconnaître le travail de *care*. Les personnes qui s'occupent d'enfants ou de proches ne doivent pas avoir une retraite plus basse pour cette raison. Les crèches doivent être financièrement abordables.

Un droit à la formation continue. Chacun et chacune doit pouvoir se former tout au long de sa vie, quel que soit son salaire ou son employeur.

Encadrer et réglementer les nouvelles formes de travail. Les personnes qui travaillent via une application doivent elles aussi bénéficier d'une protection contre le licenciement, d'une assurance sociale et de conditions de travail équitables.

Prendre l'inclusion au sérieux. Les personnes en situation de handicap ont leur place dans des entreprises ordinaires, et non (seulement) dans des ateliers spécialisés.

Une meilleure assurance-chômage. Il faut réduire les sanctions et la pression. L'assurance doit avant tout aider les personnes à retrouver un emploi de qualité.

Un travail équitable dans le monde entier. Les entreprises suisses doivent aussi garantir de bonnes conditions de travail à l'étranger, par exemple grâce à une loi sur les chaînes d'approvisionnement.

Des investissements publics. L'État doit investir dans l'éducation, les soins, le logement et les énergies respectueuses de l'environnement. Cela créera de bons emplois pour toutes et tous.

Pourquoi est-ce important ?

Les bonnes conditions de travail ne sont pas tombées du ciel. Elles ont été obtenues grâce à des luttes : la journée de 8 heures, l'AVS, les vacances payées ou encore la protection contre le licenciement. Rien de tout cela n'a été offert.

Le PS veut défendre ces acquis — et les développer. Un travail de qualité pour toutes et tous est possible. Mais cela demande un engagement collectif.

1. INTRODUCTION

Le travail est plus qu'un moyen de gagner sa vie. Il rythme notre quotidien, nous donne le sentiment d'être utiles, favorise les liens sociaux et permet de contribuer à la vie en société. Sans le travail de millions de personnes, il n'y aurait ni hôpitaux, ni rayons remplis dans les magasins, ni prise en charge des enfants pendant que leurs parents travaillent.

Mais la manière dont le travail est organisé n'est pas le fruit du hasard. Quiconque travaille comme infirmière, livreur de colis ou vendeuse ne vend pas simplement son temps. Il ou elle se plie à des règles établies par d'autres : aux horaires de travail postés qui ne tiennent pas compte de la garde des enfants, à l'algorithme qui compte les secondes consacrées à chaque contact avec un client, et à un salaire fixé non pas en fonction de la valeur réelle du travail, mais de ce que la concurrence permet de payer. Ce n'est pas un simple caprice du marché : c'est le résultat de la manière dont le pouvoir, la richesse et l'influence sont répartis dans notre société. Et parce qu'il s'agit de choix politiques, cette situation peut aussi être changée par la politique.

Dans le capitalisme, le travail a donc toujours une double dimension. Il permet de financer sa vie et de s'épanouir, mais il expose aussi les travailleurs-euses aux exigences du marché et aux intérêts du capital. S'il peut être source de sens et de dignité, il peut aussi être épuisant et rendre malade¹.

Pour une majorité de personnes, le travail représente bien davantage qu'un moyen de gagner un revenu. Il structure le quotidien, confère un statut social, permet de créer des liens et donne du sens à l'existence. Travailler, c'est faire partie de quelque chose : d'une communauté, d'une entreprise, d'un ensemble social². Cela explique pourquoi la perte d'un emploi est une épreuve si profonde, non seulement parce qu'elle prive de revenu, mais aussi parce qu'elle emporte l'identité, le sentiment d'appartenance et le sentiment d'être utile aux autres. Le chômage laisse des traces qui dépassent largement la seule dimension financière : il ébranle la santé psychique, les relations sociales et l'image de soi.

Mais la recherche met également en lumière l'autre face de cette réalité, trop rarement évoquée dans le débat politique : un travail précaire ou dégradé altère le bien-être tout autant que l'absence d'emploi³. Les personnes occupant des emplois pénibles, dénués de sens ou mal rémunérés présentent une qualité de vie aussi faible que celle des personnes au chômage. Cela signifie que l'objectif n'est pas le travail en soi, mais **un travail de qualité**. Et la différence entre un travail de qualité et un travail dégradé n'est pas marginale. Elle détermine si le travail émancipe ou enferme, s'il confère de la dignité ou la retire, s'il renforce les individus ou les rend malades.

C'est précisément parce que le travail est si central pour la compréhension de soi et le bien-être humain qu'il ne saurait être abandonné aux seuls mécanismes et forces du marché. Parce que le travail compte autant pour nous, il doit être de qualité. Une politique

¹ Voir Suppa, Nicolai, Unemployment and subjective well-being, GLO Discussion Paper, Essen 760/2021.
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/228706/1/GLO-DP-0760.pdf>

² Ibid.

³ Ibid.

économique qui ne mesure que les taux d'emploi tout en ignorant la qualité du travail se trompe de critère. La question essentielle n'est pas de savoir si quelqu'un a simplement un emploi. La véritable question est de savoir si **cet emploi permet de mener une vie décente, sûre et digne**.

Le capitalisme a apporté une réponse claire à la question de savoir comment ce travail était organisé : toute personne qui ne possède ni entreprise, ni actions, ni patrimoine lui permettant de vivre doit **vendre sa force de travail**, qu'elle soit vendeuse, ouvrier du bâtiment ou développeuse informatique. Pour la majorité de la population, c'est la réalité quotidienne.

Mais le travail salarié ne résume pas toute la réalité. Il existe aussi des formes de travail qui ne sont pas rémunérées ou qui s'exercent sans aucune protection : de l'esclavage historique aux personnes sans papiers employées dans des ménages privés ou sur les chantiers, qui ne peuvent pour ainsi dire jamais faire valoir leurs droits auprès des autorités ou des tribunaux. Il existe également le **travail de care non rémunéré** : élever des enfants, s'occuper de proches ayant besoin d'être accompagnés, faire fonctionner le ménage. Ce travail est accompli majoritairement par les femmes, et, sans lui, notre économie s'effondrerait en quelques jours. Pourtant, il n'apparaît dans aucun bilan économique. Parler de « travail de qualité » uniquement en pensant au travail salarié revient donc à ignorer une partie essentielle de la réalité. Nous voulons reconnaître et transformer ces trois formes de travail.

Le 20e siècle a été celui de la lutte pour un travail de qualité. La social-démocratie a mené ce combat et obtenu des compromis historiques : l'abolition complète du capitalisme a été mise de côté ; en contrepartie, les syndicats et les partis de gauche ont obtenu de haute lutte des salaires minimaux, des limitations du temps de travail, des assurances sociales et des droits de participation démocratique. Ces compromis n'ont jamais été complets ni universels : les femmes, les personnes migrantes et les personnes en marge du marché du travail en ont souvent été exclues ou n'y ont été intégrées que partiellement. Ils ont malgré tout amélioré la vie de millions de salarié-es. Ils ont aussi démontré qu'un travail de qualité est possible lorsqu'il est le fruit de l'action politique.

Aujourd'hui, les compromis sociaux obtenus au fil de l'histoire sont remis en cause. Certes, la Suisse se porte encore relativement bien en comparaison internationale⁴. Grâce aux mesures d'accompagnement, l'influence politique des syndicats progresse, la couverture des conventions collectives de travail (CTT) s'étend et les salaires réels ont augmenté de 1,6 % en 2025. Cependant, ici aussi, on constate des évolutions indésirables : à long terme, les salaires réels, en particulier les bas et moyens salaires, stagnent, tandis que les revenus du capital explosent⁵. En dépit de gains continus de productivité, le stress, la

⁴ Après prise en compte de l'inflation, les salaires des travailleurs-euses ont augmenté de 1,6 % en 2025 par rapport à l'année précédente. Voir l'indice suisse des salaires ici : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/indice-salaires.html>. La couverture des conventions collectives de travail (CCT) est elle aussi repartie à la hausse, même si cette progression reste très lente : <https://www.uss.ch/themes/travail/detail/la-couverture-cct-augmente-mais-lentement>.

⁵ Voir l'analyse des résultats salariaux 2026 de Travail.Suisse : : https://syna.ch/images/Medienmitteilung/2025/lohnrunde-2026_hintergrund.pdf. Voir aussi le rapport sur la répartition 2024 et 2026 de l'USS : https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/mk-cp/240429_Verteilung-Repartition/240429_Verteilungsbericht_2024.pdf. Les chiffres de 2026: https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/dossiers/169d_f_Verteilungsbericht_2026.pdf

pression, l'épuisement professionnel et l'intensification du travail augmentent⁶. Les nouvelles technologies fragilisent les droits sociaux durement acquis, et les hausses de salaire sont absorbées par l'augmentation des loyers et des primes d'assurance-maladie. Le travail de *care*, pourtant indispensable à la société, demeure économiquement invisible. La discrimination des femmes dans la vie économique persiste, quarante-cinq ans après l'adoption de l'article constitutionnel sur l'égalité (1981) et trente ans après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité (1996). Une poignée de personnes détient une part toujours plus importante du gâteau économique et utilise cette richesse pour peser sur les décisions politiques à son avantage.

Comme si cela ne suffisait pas, l'UDC, le PLR, Le Centre et les Vert'libéraux ont récemment lancé une offensive politique contre les salarié·es : ils veulent allonger les horaires de travail, étendre le travail dominical, affaiblir les salaires minimaux cantonaux et communaux, compromettre le financement de la 13e rente AVS et appliquer de manière insuffisante l'initiative sur les soins. Dans le même temps, sous couvert d'économies, les prestations publiques sont réduites, tandis que les personnes les plus fortunées continuent de bénéficier de cadeaux fiscaux et de subventions publiques. Cette offensive obéit à une logique claire : économiser là où cela frappe les plus faibles et se montrer généreux là où cela profite au capital et à l'industrie de l'armement.

Le PS Suisse s'oppose résolument à cette attaque. Le présent papier de position expose notre vision du monde du travail de demain : des salaires solides, des horaires équitables, une véritable participation démocratique, la reconnaissance du travail de *care* et une politique d'investissement active au service de l'intérêt général. **Un travail de qualité pour toutes et tous est en effet possible si nous nous battons pour l'obtenir !**

Notre objectif n'est pas de préserver le travail à n'importe quel prix ni de considérer tous les emplois comme équivalents. Nous voulons que le travail rémunéré soit organisé démocratiquement, qu'il offre des salaires permettant de vivre dignement et **qu'il ait du sens**. Il ne doit ni contribuer à la destruction de nos bases naturelles d'existence, ni être vécu comme une obligation vide de sens, ni rendre malades celles et ceux qui l'exercent. « **Un travail de qualité pour toutes et tous** » signifie : des salaires permettant de vivre dignement, des horaires de travail équitables, des conditions de travail sûres, une véritable participation démocratique, une protection contre les discriminations et la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée⁷. Il implique que les fruits de la productivité économique soient répartis équitablement – que ce soit sous forme de salaires, de rentes, de temps libre ou de dignité. Enfin, il suppose que personne ne soit laissé de côté en raison de son origine, de son genre, de son âge ou d'un handicap. Cette conception du travail de qualité recoupe le concept internationalement reconnu de « travail décent » (*decent work*), défini par

⁶ Voir les derniers chiffres ici : <https://www.uss.ch/themes/travail/detail/quand-le-travail-rend-malade-stress-pression-et-absence-de-limites-affectent-la-sante-des-travailleuses-et-travailleurs>.

⁷ Le concept de « travail de qualité » (ou « bon travail ») s'inspire de l'indice « Gute Arbeit » de la Confédération allemande des syndicats (DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund) (<https://index-gute-arbeit.dgb.de>) ainsi que du Baromètre Travail Suisse (<https://www.travailsuisse.ch/fr/barometre>), qui définissent comme dimensions centrales les conditions de travail, la sécurité du revenu, la protection de la santé et les possibilités de développement professionnel.

l'Organisation internationale du Travail (OIT), érigé depuis 2015 en objectif de développement durable à part entière (ODD 8) dans le cadre de l'Agenda 2030 des Nations Unies⁸.

2. LE TRAVAIL AUJOURD'HUI

Les sections qui suivent retracent les transformations du monde du travail à l'échelle mondiale et expliquent pourquoi elles nécessitent des réponses politiques. Pour conquérir un travail de qualité, il faut comprendre les forces structurelles qui le menacent.

2.1 Tendances mondiales et transformations structurelles

L'essor du capitalisme financier

À observer les marchés financiers mondiaux, on pourrait croire que l'économie est en plein essor : malgré les guerres, les crises énergétiques et les perturbations des chaînes d'approvisionnement, les cours boursiers atteignent de nouveaux sommets. Le capital-risque afflue vers l'intelligence artificielle, les technologies visant à prolonger la vie ou tout autre secteur présenté comme « la prochaine grande tendance ». Les actualités financières ressemblent à des montagnes russes : envolées des cours, effondrements, rebonds, nouvelles bulles spéculatives. Tout semble être en mouvement permanent.

À l'inverse, la plupart des gens ont le sentiment que leur propre vie évolue peu⁹. Les salaires réels stagnent depuis des années. Le logement devient de plus en plus inaccessible, en particulier dans les grandes agglomérations. Les primes d'assurance-maladie absorbent chaque augmentation de salaire avant même qu'elle ne se reflète dans le revenu disponible. Pour beaucoup, le lieu de travail offre aujourd'hui moins de sécurité, moins de prestations sociales et davantage d'inquiétudes qu'autrefois.

Ce sentiment de stagnation n'a rien d'une illusion, mais il ne s'explique pas par une croissance économique nulle ou insuffisante¹⁰. **L'économie de la plupart des pays continue de croître, mais cette croissance ne profite qu'à une minorité.** Tel est le véritable diagnostic de notre époque. Les profits qui étaient autrefois réinvestis dans les salaires, les outils de production et les biens publics sont aujourd'hui de plus en plus dirigés vers les actifs financiers¹¹. Favorisée par la déréglementation des marchés financiers depuis les années 1980, la spéculation est devenue un élément central de notre système économique¹².

⁸ À ce sujet, voir Organisation internationale du travail (OIT), Decent Work Agenda, Genève 1999 (présenté pour la première fois dans le rapport du directeur général, Juan Somavia, à la Conférence internationale du travail, 87e session, Genève 1999). Nations Unies, Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030, Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015, A/RES/70/1, New York, 2015, objectif 8 (« Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous »).

⁹ Voir Nachtwey, Oliver, *Die Abstiegsgesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*, Frankfurt/Main 2016. Voir aussi Rosa, Hartmut, *Rasender Stillstand*, Frankfurt/Main 2009.

¹⁰ Voir, concernant le concept de « Secular Stagnation » (stagnation séculaire) : Brenner, Robert, *The Economics of Global Turbulence*, London 2006.

¹¹ À propos du processus de financiarisation : Heires/Nölke, *Politische Ökonomie der Finanzialisierung*, Frankfurt/Main 2014.

¹² Voir Benanav, Aaron, *Speculation in the Age of No Growth*, in: *Jacobin Magazin*, 2/2026.

Autrefois, la perspective de rendements plus élevés orientait les flux de capitaux vers de nouvelles industries, de meilleurs équipements et une productivité plus élevée. Aujourd'hui, de nombreux investisseurs privilégient plutôt les gains en capital à court terme. Leur stratégie ne consiste plus à investir dans une activité qui générera des profits, mais à acquérir des actifs dont la valeur pourrait augmenter : biens immobiliers, actions, entreprises ou cryptoactifs¹³. Les logements sont aujourd'hui moins achetés pour générer des revenus locatifs que pour être revendus ultérieurement plus chers, avec une forte plus-value¹⁴. De même, on ne finance plus une entreprise parce qu'elle est rentable, mais parce que l'on parie sur une explosion de sa valeur sur le marché¹⁵.

Avec le passage d'une économie de production à une économie de services, il est devenu plus difficile de trouver des investissements offrant des rendements élevés et rapides. Une abondance de capitaux s'est ainsi retrouvée face à un nombre insuffisant d'investissements réellement rentables. Ainsi, le logement est devenu lui-même un actif financier, les marchés boursiers ont prospéré, tandis que les conditions de vie se sont durcies pour la majorité de la population. Les profits se sont concentrés au sommet de la pyramide sociale, les inégalités se sont creusées et le pouvoir d'achat s'est érodé.

Dans ce contexte, de nombreux talents se sont détournés de la création de valeur pour se consacrer à la gestion de patrimoine : de futur-es ingénieur-es sont devenu-es consultant-es, des scientifiques se sont tourné-es vers le secteur du capital-investissement (*private equity*). Ce que l'anthropologue David Graeber appelait les « *bullshit jobs* »¹⁶ est aussi une conséquence de cette évolution : des emplois sans valeur ajoutée pour la société apparaissent là où le capital est davantage orienté vers des opérations financières que vers des investissements productifs.

Les principaux bénéficiaires du boom des marchés financiers de ces dernières décennies — autrement dit de l'inflation des prix des actifs — sont les plus riches, tandis que les risques supportés par celles et ceux qui vivent principalement, voire exclusivement, de leur salaire n'ont cessé d'augmenter. La fortune des ultra-riches a littéralement explosé : alors que le patrimoine des milliardaires représentait en 1987 environ 3 % du PIB mondial, il en représente aujourd'hui près de 14 %¹⁷. Cette évolution a des conséquences majeures pour la pérennité de nos institutions démocratiques : l'accumulation des richesses s'accompagne

¹³ Analyser les conséquences de ce déplacement : Braun, Benjamin und Christophers, Brett, Asset manager capitalism: An introduction to its political economy and economic geography, in: Environment and Planning (56/2) 2024, S. 546-557.

¹⁴ En Suisse, la situation est plus nuancée : les caisses de pension, les compagnies d'assurance-vie et les fondations de placement détiennent des immeubles avant tout pour les revenus réguliers qu'ils procurent, en remplacement des rendements obligataires, qui se sont fortement contractés. Elles ont besoin de flux de trésorerie stables et prévisibles pour financer leurs engagements en matière de rentes. Dans cette logique, les biens immobiliers sont généralement conservés et le parc est progressivement développé, plutôt que revendu.

¹⁵ Voir Christophers, Brett, Our lives in their portfolios: Why asset managers own the world. New York 2023.

¹⁶ Graeber, David, Bullshit Jobs. Vom wahren Sinn der Arbeit, Berlin 2019.

¹⁷ Voir Zucman, Gabriel, A blueprint for a coordinated minimum effective taxation standard for ultra-high-net-worth individuals, Bericht im Auftrag der brasilianischen G20-Präsidentschaft, Paris/Berkeley 2024.

d'une concentration croissante du pouvoir et des capacités d'influence politique, notamment par le contrôle des médias.

Le résultat est un paradoxe frappant : d'un côté, des profits et des fortunes qui atteignent des records ; de l'autre, des salaires réels qui stagnent, des loyers qui explosent et une insécurité qui ne cesse de croître. Il ne s'agit pas d'un échec du marché auquel nous devrions nous résigner. C'est le produit de choix politiques qui favorisent systématiquement les revenus du capital au détriment des revenus du travail, qui dérèglent les marchés financiers et qui affaiblissent l'État social¹⁸.

Ce régime économique laisse en outre d'immenses besoins sociaux insatisfaits : dans le logement, les soins, l'adaptation au changement climatique ou encore le *service public*. Ces secteurs ne promettent certes pas de rendements rapides, mais ils constituent les fondements de la vie en société et d'une véritable qualité de vie. Lorsque les revenus et les patrimoines se concentrent toujours davantage au sommet, le pouvoir d'achat fait défaut à la majorité de la population. Celles et ceux qui peinent à joindre les deux bouts ne peuvent ni consommer, ni investir, ni planifier leur avenir. Cela affaiblit non seulement les ménages concernés, mais aussi l'économie dans son ensemble. La redistribution n'est donc pas seulement une question de justice, mais aussi de bon sens économique.

Les effets d'une répartition inégale du pouvoir d'achat ne sont pas abstraits. La part du revenu consacrée à la consommation (en économie keynésienne, la « propension à consommer ») — c'est-à-dire la proportion du revenu qui est dépensée à court terme — diminue à mesure que le revenu augmente. Lorsque les revenus faibles et moyens reculent en termes réels, cela pèse directement sur la consommation et donc sur l'activité économique. À l'inverse, une baisse de revenu pour les ménages les plus aisés modifie principalement leur épargne, avec un impact beaucoup plus limité sur l'économie réelle.

Ainsi, ce que l'économie contemporaine produit et reproduit avant tout, ce sont des antagonismes de classe : entre celles et ceux qui vivent principalement de revenus du capital — actions, immobilier, héritages — et celles et ceux qui dépendent essentiellement de leur travail salarié¹⁹. Pour cette dernière catégorie de personnes, on peut dire que le marché, à lui seul, ne garantit pas un travail de qualité²⁰. Il crée des emplois dont le coût est tout juste celui qu'impose la concurrence et qui ne sont de qualité que dans la mesure où le contre-pouvoir des salarié-es parvient à faire prévaloir de bonnes conditions de travail. **Sans syndicats puissants, sans normes de protection publiques et sans participation démocratique, le travail**

¹⁸ Sur l'inégalité de l'imposition des revenus du capital et des revenus du travail, voir notamment : Taxing Wages 2024 – OECD https://www.oecd.org/en/publications/2024/04/taxing-wages-2024_f869da31.html; The taxation of labour vs. capital income – OECD https://www.oecd.org/en/publications/the-taxation-of-labour-vs-capital-income_04f8d936-en.html. Thomas Piketty, Rethinking capital and wealth taxation –, <http://piketty.pse.ens.fr/files/PikettySaezZucman2023RKT.pdf> ou Capital is Back: Wealth-Income Ratios in Rich Countries 1700-2010, <https://gabriel-zucman.eu/files/PikettySaezZucman2022RKT.pdf>

¹⁹ Voir Piketty, Thomas, Capital et idéologie, Paris 2019 ; Milanović, Branko, Capitalism, Alone. The Future of the System That Rules the World, Cambridge (MA) 2019. Voir également la dernière édition du World Inequality Report, disponible ici : <https://wid.world/document/world-inequality-report-2026/>

²⁰ L'entretien peut être consulté ici : <https://www.srf.ch/news/schweiz/existenzsichernde-loehne-arbeitgeber-direktor-empoert-mit-aussage>

tend, dans le capitalisme, à devenir de plus en plus précaire. Ce n'est pas une hypothèse, c'est un constat historique qui a conduit à l'émergence de la social-démocratie.

Automatisation et contrôle algorithmique

L'utilisation (croissante) de systèmes algorithmiques ne transforme pas seulement la nature du travail effectué, mais aussi les mécanismes de contrôle et la manière dont les savoirs professionnels sont valorisés²¹. L'idée largement répandue selon laquelle l'automatisation consisterait avant tout à remplacer directement les êtres humains par des machines est réductrice. En réalité, l'évolution est plus subtile : les systèmes algorithmiques et l'apprentissage automatique sont utilisés pour surveiller, intensifier et contrôler les processus de travail. Le savoir-faire accumulé par les travailleurs-euses expérimenté-es est numérisé et rendu accessible au capital, tandis que les tâches restantes sont fragmentées et dévalorisées.

Prenons un exemple concret. Autrefois, une livreuse de colis organisait elle-même sa tournée. Elle connaissait son quartier, savait où elle pouvait se garer le plus facilement et dans quel ordre effectuer ses livraisons le plus efficacement. Ce savoir-faire, accumulé au fil des années, inscrit dans ses gestes et dans sa mémoire, constituait sa véritable compétence professionnelle. Aujourd'hui, dans de nombreux services de livraison, un algorithme détermine quel colis doit être distribué en premier et combien de secondes sont prévues pour chaque arrêt. Lorsque les livreurs-euses s'écartent de ces consignes — même s'ils/si elles savent qu'une autre organisation de leurs tâches serait plus efficace —, le système enregistre cette déviation. Leur savoir-faire n'a pas disparu. Il n'est tout simplement plus reconnu. L'algorithme l'a dévalorisé.

Le sociologue des techniques Simon Schaupp qualifie ce que subissent les livreurs-euses de « **prolétarianisation cybernétique** » : un processus progressif de dévalorisation et de déqualification qui touche particulièrement les professions de service, dans la logistique, les soins, la vente, l'hôtellerie-restauration ou encore l'administration²². Les savoirs et les savoir-faire qui étaient autrefois détenus par les travailleurs-euses sont transformés en données, lesquelles sont intégrées dans des systèmes, puis retournées contre celles et ceux qui les ont produites. La déqualification n'est pas un simple effet secondaire de l'innovation technologique : elle fait partie intégrante d'une stratégie entrepreneuriale. Aujourd'hui, l'algorithme contrôle de façon invisible, omniprésente et supposément objective.

Cette dévalorisation est également observable dans les professions traditionnellement qualifiées²³. Les traductrices et traducteurs, par exemple, sont de moins en moins rémunérés pour traduire un texte dans son ensemble. Leur travail consiste désormais souvent à vérifier, corriger et affiner des traductions produites automatiquement. Ce que l'on appelle le « machine translation post-editing (MTPE) » entraîne une intensification et une dévalorisation du

²¹ Voir Benanav, Aaron, *Automation. The Future of Work*, New York 2020.

²² Voir Schaupp, Simon, *Technopolitik von unten. Algorithmische Arbeitssteuerung und kybernetische Proletarisierung*, Berlin 2021.

²³ À propos des conséquences pour les professions du savoir (intellectuelles ou académiques), voir notamment : Die, Enrique und Talams, Eduard, *Artificial Intelligence in the Knowledge Economy*, in: *Journal of Political Economy*, 12/2025, S. 3762-3800. Voir aussi : Brynjolfsson, E., D. Li, and L. Raymond. 2025. "Generative AI at Work." *Q. J.E.* 140 (2): 889-942.

travail : les traductrices et traducteurs doivent accomplir, en toujours moins de temps et pour une rémunération moindre, une tâche exigeante mais répétitive, tandis que la dimension créative de leur métier disparaît presque entièrement.

Les recherches sur les effets des systèmes algorithmiques mettent au jour un paradoxe : au sein des groupes professionnels, ils produisent plutôt un effet d'égalisation, à savoir que les différences entre les différents niveaux de management au sein d'une entreprise, par exemple, tendent à se réduire avec l'utilisation de chatbots et de grands modèles de langage (LLM). En revanche, les inégalités entre professions se renforcent. Une nouvelle fracture apparaît : d'un côté, des travailleurs·euses hautement qualifié·es dont la productivité est augmentée par les systèmes algorithmiques — par exemple les développeuses et développeurs de logiciels ; de l'autre, des personnes actives occupant des fonctions d'exécution, dont le travail est contrôlé et dévalorisé par ces mêmes technologies. Lorsque la question du métier exercé devient plus importante que la performance ou les qualifications individuelles, les promesses méritocratiques traditionnelles se réduisent à une farce.

La question décisive n'est donc pas de savoir si les algorithmes détruiront des emplois. Elle est de savoir **qui contrôle les algorithmes et au service de quels intérêts ils sont mis en œuvre**. Le management algorithmique prive progressivement les travailleurs·euses de l'autonomie qu'elles et ils ont conquise de haute lutte au fil de l'histoire. L'économie des plateformes pousse cette logique à son extrême : elle promet l'autonomie — « Soyez votre propre patron·ne ! » — tout en la refusant dans les faits. La participation démocratique à la conception des systèmes numériques de travail et la transparence des décisions algorithmiques ne sont donc pas des questions techniques secondaires. Ce sont des exigences démocratiques fondamentales.

Quand le travail de care atteint ses limites

Le déplacement du pouvoir provoqué par la gestion algorithmique, décrit dans la section précédente, n'est pas un phénomène isolé. Il s'inscrit dans une érosion plus large des structures et mécanismes de protection qui ont historiquement permis aux salarié·es de résister aux contraintes du marché. La pierre angulaire de ces structures de protection était constituée par les rapports de travail dits « normaux ». Or, ce modèle est en voie de désagrégation depuis des décennies.

Les « rapports de travail normaux (ou standard) » — des emplois régis par la loi et les conventions collectives, à raison de 40 heures par semaine, exercés tout au long de la vie, avec un salaire familial assorti d'une couverture sociale jusqu'à la retraite — constituent en réalité une exception historique, limitée dans le temps comme dans l'espace²⁴. Ce n'est qu'après la Seconde Guerre mondiale que ce modèle s'est concrétisé dans la réalité sociale : en Suisse, il s'est consolidé grâce à l'AVS (1948), à l'assurance-invalidité (1960) et à l'assurance-chômage (régime transitoire en 1977, LACI en 1984), qui ont instauré un système de

²⁴ Voir Bernet, Brigitta, *Die Zukunft der Arbeit muss neu gedacht werden*, in *Geschichte der Gegenwart* 2017. Voir aussi Castel, Robert. 2000. *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*.

revenus professionnels et de prestations sociales standardisés fondé sur le modèle d'une trajectoire professionnelle continue, articulée entre formation, vie active et retraite.

Ce modèle comportait toutefois dès l'origine des angles morts. Il reposait sur une répartition traditionnelle des rôles entre un homme pourvoyeur de revenus et une femme au foyer. Il était également tributaire d'une main-d'œuvre étrangère, majoritairement immigrée et faiblement rémunérée — en Suisse, cette réalité était résumée de manière discriminatoire sous l'expression de « problème italien »²⁵. Les rapports de travail dits « normaux » n'ont jamais été universels. Ils étaient exclusifs et fragiles.

Depuis les années 1970, ce modèle s'est progressivement fissuré : la nouvelle vague féministe a radicalement remis en cause la division sexuée du travail ainsi que les exclusions qu'elle impliquait. Dans le même temps, la crise économique (à partir de 1974) et l'accélération de la mondialisation ont profondément fragilisé ses fondements économiques²⁶. Le ralentissement de la croissance économique à la suite des chocs pétroliers a en outre encore réduit les marges de manœuvre permettant de conclure des compromis sociaux²⁷. Quatre évolutions se conjuguent aujourd'hui pour donner naissance à une nouvelle réalité du travail : la mondialisation, l'utilisation des technologies numériques, l'économie des plateformes et la crise climatique.

La **mondialisation** a profondément intensifié la concurrence sur les marchés du travail. Depuis les années 1990, la priorité donnée à la création de valeur pour les actionnaires (*shareholder value*) a favorisé l'émergence de nouveaux modèles d'entreprise : des entreprises industrielles ont soit délocalisé leurs activités à l'étranger, soit disparu, comme Maag, Escher Wyss ou Sulzer, ou encore ont été démantelées ou rachetées afin de tirer profit de la valeur foncière des terrains qu'elles occupaient. Là où autrefois des usines produisaient, on voit aujourd'hui se dresser les sièges de multinationales. L'entreprise de production ancrée au niveau national et fondée sur le partenariat social a perdu de son importance dans les pays industrialisés, entraînant avec elle le recul des mécanismes de négociation collective qui rendaient possible un travail de qualité. Les chaînes d'approvisionnement mondiales marquées par des déficits en matière de droits humains et les multinationales capables d'imposer leurs propres règles sont l'expression d'une mondialisation qui a principalement bénéficié au capital.

Le recours aux **technologies numériques** — analysé dans la section précédente sous l'angle du contrôle et de la déqualification — a simultanément levé les limites spatiales du travail et fragmenté les collectifs de travail. Les rapports de travail standard se désagrègent au profit d'une multitude de formes d'emploi souvent précaires : chômage partiel, contrats à durée déterminée, travail sur appel, travail intérimaire, télétravail, franchisage, travail indépendant, auto-entrepreneuriat ou travail pseudo-indépendant²⁸. Une grande partie des nouveaux

²⁵ Voir Bernet, Zukunft.

²⁶ Voir Mayer-Ahuja, Nicole, „Normalarbeitsverhältnis“ – Ein langer Abschied oder: Zeit für einen neuen Aufbruch?, in: Sozialstaat unter Zwang, Frankfurt/Main 2019, S. 165-186.

²⁷ Voir Nachtwey, Abstiegsgesellschaft.

²⁸ Voir Dörre, Klaus. 2007. Prekarität – Eine arbeitspolitische Herausforderung. Subjektive Verarbeitungen, soziale Folgen und politische Konsequenzen. In *Arbeiten ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen*, Hrsg. Klaus Pape, 13–34.

emplois créés entre 1990 et 2020 dans les pays de l'OCDE correspondaient à des formes d'emploi atypiques, comme le temps partiel, les contrats à durée déterminée ou le travail indépendant exercé sans employé-es²⁹.

L'**économie des plateformes** accentue encore cette fragmentation : les plateformes numériques ont institutionnalisé un modèle de travail pseudo-indépendant qui contourne systématiquement les protections liées au salariat. Les travailleurs-euses y assument l'ensemble des risques entrepreneuriaux sans bénéficier des droits correspondants.

Enfin, la **crise climatique** transforme les régimes traditionnels de croissance en impasse. La poursuite à tout prix de la croissance économique n'apporte pas de réponse à la crise de la société du travail : elle contribue au contraire à l'aggraver. La transition écologique nous oblige à repenser en profondeur la production, la consommation et le travail — et pose la question de savoir quelles formes d'activité seront demain utiles, porteuses de sens et durables.

Parallèlement à l'érosion des rapports de travail standard, la **crise de la reproduction sociale s'approfondit**. Le travail qui rend possible la vie en société — éducation des enfants, prise en charge des proches, travail domestique, soutien affectif — demeure largement invisible, non rémunéré et socialement dévalorisé. Plus de 60 % de ce travail de *care* non rémunéré est effectué par des femmes, avec des conséquences directes sur leurs salaires, leurs carrières et leurs retraites³⁰.

L'économie féministe a permis de mesurer l'ampleur de cette invisibilité structurelle en Suisse : si le seul travail de *care* était rémunéré au salaire minimum, sa valeur dépasserait 100 milliards de francs par an³¹. Dans son Compte satellite de la production des ménages (CSPM), l'Office fédéral de la statistique (OFS) estime la valeur de l'ensemble du travail non rémunéré — tâches domestiques, activités de prise en charge et bénévolat — en se fondant sur les coûts salariaux de professions comparables ; cette valeur est encore sensiblement plus élevée : en 2020, cette valeur atteignait 434 milliards de francs, soit 41,4 % de l'économie totale lorsque l'on inclut la production des ménages³². Ce chiffre officiel, lui non plus, n'est pas pris en compte dans la comptabilité nationale ordinaire. Cette contribution

²⁹ Voir le rapport de l'OCDE, disponible ici : https://www.oecd.org/en/publications/breaking-the-vicious-circles-of-informal-employment-and-low-paying-work_f95c5a74-en/full-report.html.

³⁰ Voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/graphiques.asset-detail.35607522.html>.

³¹ Voir WOZ, «Wie die Frauen um 100 Milliarden betrogen werden», 2019: <https://www.woz.ch/1922/feministische-oekonomie/wie-die-frauen-um-100-milliarden-betrogen-werden>. En 2024, les femmes âgées de 25 à 64 ans ont consacré (au total) en moyenne 61,1 heures par semaine au travail (travail rémunéré et travail non rémunéré confondus), contre 57,8 heures pour les hommes de la même tranche d'âge. Les femmes ont consacré 62 % de ce temps à des activités non rémunérées, dont 36,5 heures par semaine aux tâches domestiques et familiales, et 1,4 heure au travail bénévole. Chez les hommes, la répartition était inversée. Ils ont consacré 24,3 heures par semaine à des activités non rémunérées (42 % de leur temps de travail total) et 33,5 heures au travail rémunéré. Voir également ici : https://economiefeministe.ch/wp-content/uploads/2025/06/250607_Roos_Unbezahlte-Arbeit-2024_final.pdf

³² Voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/enquetes/cspm.asset-detail.23767761.html>

est simplement tenue pour acquise et le fardeau en est systématiquement supporté (de manière largement invisible) par les femmes³³.

Il ne s'agit pas d'un hasard, mais du résultat d'un système économique qui ne mesure que ce qui transite par le marché et rend invisible ce qui se déroule en dehors de celui-ci. **Le PIB comptabilise par exemple** la construction d'une prison, mais pas le travail des parents qui s'occupent de leurs enfants. Il enregistre les dépenses d'armement, mais pas les soins prodigués à un proche. Nous avons donc besoin d'autres indicateurs pour mesurer la véritable prospérité d'une société : des indicateurs qui intègrent le travail de *care* non rémunéré, rendent visible la reproduction sociale et permettent de mesurer la répartition du temps, de l'attention aux autres et de la qualité de vie, et pas seulement la valeur marchande des biens et des services³⁴.

L'intensification des processus de travail, l'effacement des frontières entre temps de travail et temps libre ainsi que la répartition inégale du travail de *care* produisent un **épuisement social** qui dépasse largement les cas individuels de burn-out³⁵. L'épuisement est un phénomène structurel : il touche de manière disproportionnée celles et ceux qui cumulent emploi rémunéré, travail de *care* et précarité³⁶. Il a également des conséquences politiques : les personnes épuisées se retirent plus facilement de la vie publique. Or, la participation démocratique exige du temps et de l'énergie, deux ressources que le travail précaire consume systématiquement. Cette dépolitisation constitue un terreau pour les forces autoritaires et de droite. **Le combat pour un travail de qualité n'est donc pas seulement une revendication sociale : c'est aussi une exigence démocratique.**

2.2 La situation en Suisse

Les tendances mondiales ne sont pas des phénomènes abstraits. Elles laissent également des traces très concrètes en Suisse : sur les fiches de salaire, dans les factures de loyer, les primes d'assurance-maladie et les comptes de retraite des habitantes et habitants de ce pays.

Une croissance sans participation

La Suisse est l'un des pays les plus riches du monde. Mais richesse et niveau de vie ne sont pas synonymes. Comme l'ont montré Isabel Martínez, Marius Brühlhart et d'autres auteurs·trices dans un white paper d'E4S fondé sur les données fiscales, les inégalités en

³³ Sur l'invisibilité structurelle du travail de *care*, voir notamment les travaux de : Fraser, Nancy, *Cannibal Capitalism. How our System is Devouring Democracy, Care, and the Planet*, London/New York 2022; Federici, Silvia, *Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction, and Feminist Struggle*, Oakland 2012.

³⁴ Voir également : Office fédéral de la statistique (OFS), *Enquête sur l'emploi du temps (EET)* ; PS Suisse, *Manifeste pour une politique féministe*. Parmi les indicateurs possibles, on peut citer : le Genuine Progress Indicator (GPI), le Human Development Index (HDI). Des enquêtes spécifiques sur l'utilisation du temps of-frent elles aussi des pistes que nous devons renforcer politiquement.

³⁵ Voir Bröckling, Ulrich: *Der Mensch als Akku, die Welt als Hamsterrad. Konturen einer Zeitkrankheit*, in: Neckel, Sighard, Greta Wagner (Hg.): *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*, Frankfurt a. M. 2013, S. 179–200.

³⁶ À ce sujet, voir par exemple Franziska Schutzbach, *Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit*. Voir aussi Nicole Mayer-Ahuja et Oliver Nachtwey : *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft*. Berlin: Suhrkamp Verlag (2021).

Suisse sont nettement plus importantes qu'on ne l'a longtemps pensé³⁷. Le 1 % le plus riche de la population détient environ 40 % du patrimoine net total, tandis que les 10 % les plus riches concentrent près des trois quarts de l'ensemble des patrimoines. La moitié inférieure de la population ne possède quasi rien³⁸.

Cette inégalité n'est pas le fruit du hasard. Entre 1993 et 2023, la productivité du travail a augmenté de 40 % en termes réels, tandis que les salaires réels n'ont progressé que de 13 %³⁹. Dans le même temps, les écarts de rémunération se sont creusés : depuis 2014, les salaires réels des revenus faibles et moyens n'ont augmenté que de 2,5 %, alors que le 1 % des personnes les mieux rémunérées a enregistré une hausse de salaire de 23,2 %⁴⁰. Ce que les travailleurs-euses n'ont pas reçu sous forme de salaire en contrepartie des gains de productivité n'a pas disparu : il a tout simplement été redistribué vers le sommet de l'échelle sociale. Les réformes fiscales ont encore accentué cet écart : un-e salarié-e gagnant 1 million de francs par an économise aujourd'hui plus de 30 000 francs par rapport à l'an 2000 grâce aux baisses d'impôts, tandis qu'un revenu moyen n'a bénéficié que d'un allègement fiscal d'environ 125 francs. La fiscalité sur le capital a diminué de plus de 20 %, alors que celle pesant sur le travail a augmenté de 3,9 %.

Les avantages fiscaux accordés aux grandes fortunes ne sont rien d'autre, dans leurs effets économiques, que des **dépenses publiques en faveur des plus riches**⁴¹. L'État dépense l'argent. Il renonce simplement à le percevoir au préalable. Cela a des conséquences directes sur le monde du travail : les capitaux favorisés fiscalement ne sont pas investis dans de bons emplois, mais dans les actifs financiers, l'immobilier ou les dividendes. Dans le même temps, les pouvoirs publics manquent de ressources pour financer les crèches, la formation continue, la culture, la coopération internationale ou encore un service public jouant un rôle d'employeur exemplaire. **L'austérité pour la majorité et la générosité fiscale pour une minorité font partie d'un même programme politique.** La concentration des richesses entraîne également une concentration du pouvoir politique : celles et ceux qui possèdent des médias, contrôlent des organisations économiques ou financent des partis veillent à ce que ces mécanismes restent invisibles ou soient dissimulés derrière les mantras orthodoxes habituels — concurrence fiscale, équilibre budgétaire, responsabilité individuelle ou protection des générations futures.

³⁷ Brülhart, Marius; Moseka, Falone; Fuster, Andreas und Martínez, Isabel Z., Wealth and Inheritance in 21st-Century Switzerland, <https://e4s.center/wp-content/uploads/2026/02/E4S-White-Paper-Wealth-and-Inheritance-ENG-full-final2.pdf>

³⁸ Ibid.

³⁹ Voir l'analyse des résultats salariaux 2026 de Travail.Suisse : https://syna.ch/images/Medienmitteilung-gen/2025/lohnrunde-2026_hintergrund.pdf.

⁴⁰ Voir le rapport sur la répartition 2024 de l'USS, résumé en français ici : https://www.uss.ch/fileadmin/re-daktion/docs/mk-cp/240429_Verteilung-Repartition/Rapport-Repartition_Synthese-fr.pdf. Voir aussi ici : https://www.uss.ch/themes/economie/detail/rapport-repartition-2024-changement-de-cap-dans-la-politique-des-revenus?utm_source=chatgpt.com.

⁴¹ À ce sujet, voir Cooper, Melinda, Counterrevolution. Extravagance and Austerity in Public Finance, New York 2024. Voir aussi Mattei, Clara, The Capital Order. How Economists Invented Austerity and Paved the Way to Fascism, Chicago 2022.

Des baisses de salaire occultées

Ce qu'il reste des salaires est encore amputé par l'explosion des coûts fixes. Selon une étude réalisée sur mandat de l'Association suisse des locataires (ASLOCA), les locataires ont payé 78 milliards de francs de loyers de plus que ce qu'aurait représenté un loyer fondé sur les coûts, calculé selon les facteurs de coûts prévus par le droit du bail. Pour la seule année 2021, cela correspondait en moyenne à 370 francs par ménage et par mois⁴². Le véritable scandale ne réside pas dans le fait que ce transfert puisse être illégal — la baisse de loyer liée à une diminution du taux d'intérêt de référence doit être demandée activement par la partie locataire, faute de quoi les loyers restent valables —, mais dans le fait qu'il s'opère en toute légalité⁴³. Dans le même temps, les primes d'assurance-maladie ont augmenté en moyenne de 160 % depuis l'entrée en vigueur de la LAMal, alors que les salaires réels n'ont progressé que de 13 %⁴⁴. À cela s'ajoutent, selon la commune et le canton de résidence, des frais de garde d'enfants pouvant dépasser 12 000 francs par an pour une famille.

Les ménages disposant d'un revenu mensuel inférieur à 4000 francs consacrent aujourd'hui environ 35 % de ce revenu au seul paiement du loyer. Le revenu réellement disponible des bas et moyens revenus a diminué en termes réels. **Des augmentations salariales absorbées par les loyers, les primes d'assurance-maladie et les frais de garde ne sont pas des augmentations salariales dignes de ce nom. Elles constituent une redistribution silencieuse des revenus du travail vers les détenteurs de capital et les propriétaires immobiliers** : légale, systématique et politiquement organisée. Ce qui commence par des allègements fiscaux pour les plus fortuné·es se poursuit à travers les primes par tête et les loyers excessifs. La redistribution du bas vers le haut ne passe pas par un seul mécanisme : elle opère simultanément sur tous les fronts.

La crise du pouvoir d'achat se poursuit à la retraite — souvent avec une intensité encore plus forte. La rente AVS moyenne s'élève aujourd'hui à un peu moins de 1800 francs par mois, un montant insuffisant pour couvrir le coût de la vie en Suisse. Près de 11 % des femmes doivent solliciter des prestations complémentaires dès leur départ à la retraite. Depuis 2014, le taux de conversion minimal légal de la LPP est demeuré inchangé, à 6,8 %. En revanche, les taux de conversion appliqués par les caisses dites « enveloppantes » dans la part surobligatoire ont en réalité chuté d'environ un cinquième depuis 2010, alors que c'est précisément dans cette part que se concentre l'essentiel des avoirs de prévoyance. Cette baisse

⁴² Voir l'étude du Büro BASS https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2022/2022_MV_Entwl_Rend_Mietwhg_Studie_DE.pdf. Voir le résumé en français ici : https://www.buerobass.ch/fileadmin/Files/2022/2022_MV_Entwl_Rend_Mietwhg_Zusammenfassung_FR.pdf (sur la page : <https://www.buerobass.ch/fr/domaines-dactivites/projets/evolution-et-rendements-sur-le-marche-de-la-location-2006-2021-1801/project-view>). « Depuis 2005, les loyers des nouvelles mises en location ont augmenté d'environ 19 à 24 %, alors que les loyers des baux en cours n'ont progressé que d'environ 12 %. Les loyers des anciens baux ont même légèrement reculé en termes réels, alors qu'ils auraient dû diminuer à la suite de la baisse du taux hypothécaire de référence. » (Source : Fachstelle Volkswirtschaft ZH; Die Volkswirtschaft, janvier 2024.)

⁴³ Voir Office fédéral du logement (OFL), Monitoring du marché du logement : <https://wohnmonitor.ad-min.ch/fr>.

⁴⁴ Voir <https://www.konsumentenschutz.ch/allgemein/2026/01/30-jahre-kvg-und-die-praemien-steigen-weiter/>.

progressive, qui intervient en dehors du minimum légal, pénalise particulièrement les personnes aux revenus faibles et moyens⁴⁵.

Inégalités dans le monde du travail, stress et marginalisation structurelle

Le taux officiel de chômage est faible, mais il donne une image trompeuse de la réalité. Une étude de l'Office fédéral des assurances sociales, réalisée dans le cadre du monitoring national de la pauvreté, montre que derrière les statistiques de plein emploi se cache une réalité complexe faite de sous-emploi, de formes atypiques d'activité et d'une intégration fragile au marché du travail. Des personnes travaillent moins qu'elles ne le souhaiteraient. D'autres appartiennent à la « réserve de main-d'œuvre potentielle » ou vivent dans des situations professionnelles précaires et discontinues. Elles n'apparaissent dans aucune statistique officielle. Selon les indicateurs couramment utilisés pour mesurer le phénomène des *working poor*, entre 100 000 et 200 000 personnes actives sont considérées comme pauvres⁴⁶. Les interruptions dans les périodes de cotisation entraînent des lacunes dans les droits à la rente de retraite, à l'assurance-chômage et aux indemnités journalières en cas de maladie. **La Suisse ne souffre pas d'un manque d'emplois ; elle souffre avant tout d'un problème de qualité et de sécurité de l'emploi.**

Ces problèmes de qualité de l'emploi sont aussi une **question de genre**. Les femmes sont très largement surreprésentées dans les secteurs à bas salaires, tels que le commerce de détail, le nettoyage, les soins et l'accompagnement, et supportent l'essentiel des emplois précaires et insuffisamment protégés. Le peu d'importance que les organisations patronales accordent encore à la garantie d'un revenu suffisant (pour vivre) par le salaire a récemment été illustré par leur directeur, Roland A. Müller, qui a remis ouvertement en question l'idée même qu'il incombe à l'économie de garantir des salaires permettant de vivre. Une telle position transfère sciemment la responsabilité vers la collectivité : les bénéfices tirés des bas salaires restent privés, tandis que les coûts liés à la garantie du minimum vital sont assumés par la société à travers les prestations complémentaires et l'aide sociale. Privatiser les profits, socialiser les coûts : ce n'est pas un dommage collatéral, c'est un projet politique.

Dans le même temps, la Suisse figure parmi les pays d'Europe où la durée hebdomadaire normale du travail à plein temps est la plus élevée⁴⁷. Toutefois, en raison de la forte proportion d'emplois à temps partiel, elle se situe dans la moyenne européenne pour le nombre d'heures effectivement travaillées par personne active. Les horaires de travail usuels stagnent depuis des années et les heures supplémentaires restent souvent non rémunérées⁴⁸.

⁴⁵ Dans les professions à prédominance féminine, telles que les soins infirmiers, l'éducation de la petite enfance ou la vente, une femme travaillant à 60 % ne perçoit généralement qu'une rente du deuxième pilier comprise entre 500 et 800 francs par mois.

⁴⁶ Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), 4,3 % des personnes exerçant une activité lucrative en Suisse vivaient sous le seuil de pauvreté en 2024. Cela correspond à environ 175 000 personnes. À ce sujet, voir <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/bien-etre-pauvrete/pauvrete-privations/pauvrete.html>. Environ deux fois plus de personnes sont exposées au risque de pauvreté malgré le fait qu'elles exercent une activité professionnelle. À ce sujet, voir <https://www.caritas.ch/fr/la-pauvrete-en-suisse/?showCollapsible=%5B%22Armut%22%5D>.

⁴⁷ À propos des chiffres publiés par le BfS en mai 2025 concernant les horaires de travail: <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/36455306/master>

⁴⁸ Concernant le travail à temps partiel en Suisse, voir l'analyse de Travail.Suisse: <https://www.travail-suisse.ch/de/media/2577/download?attachment>.

La gestion algorithmique intensifie encore davantage les rythmes de travail, accroît le stress et favorise le burn-out, sans que les gains de productivité se traduisent par une réduction du temps de travail ; ils sont captés sous forme de profits. Le résultat est paradoxal : certaines personnes travaillent trop, par peur de perdre leur statut ou par nécessité économique, tandis que d'autres travaillent moins qu'elles ne le souhaiteraient parce que le marché ne leur offre rien d'autre : temps partiel subi, contrats à durée déterminée ou travail sur appel. **Le sur-emploi et le sous-emploi sont les deux faces d'une même réalité : un monde du travail où le travail est réparti de manière profondément inégale**⁴⁹.

Cette répartition inéquitable suit des schémas bien connus. Les femmes, les personnes issues de la migration, les personnes en situation de handicap et les travailleurs-euses âgé-es de 55 ans et plus sont touché-es de manière disproportionnée par **la précarité, la marginalisation et l'exclusion**. Le temps partiel subi n'est pas une fatalité individuelle ; il résulte de facteurs structurels — notamment le manque de places d'accueil pour les enfants, des modèles d'organisation du travail peu flexibles et une répartition inégale du travail de *care*, assumé à près de 80 % par les femmes. Cette situation a des conséquences directes sur les salaires, les carrières et les rentes de retraite. Le piège du temps partiel et la crise des retraites sont deux aspects d'un même problème. Les personnes en situation de handicap sont reléguées dans des structures spécialisées au lieu d'être intégrées au marché du travail ordinaire (dit « marché du travail primaire »). Les personnes migrantes sont, quant à elles, surreprésentées dans les emplois précaires⁵⁰.

L'économie des plateformes, en particulier l'économie du travail à la demande (« *gig economy* »), se développe également en Suisse⁵¹. Les coursiers-ères, le personnel de nettoyage ou les soignant-es travaillant sur appel assument l'ensemble des risques entrepreneuriaux propres aux travailleurs-euses indépendant-es, sans bénéficier des protections accordées aux salarié-es — par exemple en cas de chômage ou d'invalidité⁵². L'application des normes de protection existantes est en outre rendue plus difficile par le fait que la Suisse dispose d'un nombre insuffisant d'inspecteurs-trices du travail et que, contrairement à l'Union européenne — où la mise en œuvre est encore en cours dans certains États membres —, elle ne s'est pas dotée d'une régulation des plateformes.

Ce qui unit toutes les personnes concernées : elles ne sont pas victimes d'un échec individuel. **La marginalisation (voire exclusion) et la précarité ne sont pas des phénomènes**

⁴⁹ La charge de travail augmente, les postes ne sont pas repourvus, et les nouveaux outils numériques ne font pas qu'accélérer les processus : ils intensifient aussi le stress. Les personnes actives ont le sentiment de courir en permanence après le temps et de n'avoir que peu d'influence sur leur charge de travail. Sans surprise, ces évolutions se reflètent également dans les chiffres : près d'une personne active sur quatre se sent fréquemment stressée. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr.assetdetail.31866443.html>. À ce sujet, voir aussi Frayne, David, *The Refusal of Work. The Theory and Practice of Resistance to Work*, London 2015; Weeks, Kathi, *The Problem with Work. Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Durham 2011.

⁵⁰ Schwiter, Karin / Bärnass, Reta, étude de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS/BSV) sur le travail à temps partiel involontaire, 2025 : <https://sozialesicherheit.ch/fr/a-temps-partiel-malgre-eux/>.

⁵¹ Voir les chiffres de la BfS : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit-arbeitsbedingungen/internet-plattformdienstleistungen.html>

⁵² Voir Casilli, Antonio, *En attendant les robots. Enquête sur le travail du clic*, Paris 2019; Rosenblatt, Alex, *Uberland. How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, Oakland 2018.

naturels ; elles sont produites par des choix politiques. Et elles peuvent être combattues politiquement. Tant que la garde d'enfants restera inabordable, que le travail de *care* sera invisible et que le travail sera structurellement réparti de façon inégale, il est clair qu'« un travail de qualité pour toutes et tous » demeurera une promesse toujours en suspens.

Qui profite de l'insécurité ?

Ce que les sections précédentes ont décrit à travers les chiffres n'est pas une fatalité. C'est le résultat de décisions politiques. Et ce sont les mêmes forces politiques de droite qui ont favorisé ces choix et qui profitent aujourd'hui de leurs conséquences.

La logique est élémentaire et cynique : en soumettant les institutions de l'État social aux lois du marché — en affaiblissant les syndicats, en réduisant les services publics et en mettant les assurances sociales en concurrence —, les gouvernements néolibéraux ont créé une société dans laquelle les individus sont de plus en plus livrés à eux-mêmes. Lorsque la gestion des risques devient une question de responsabilité individuelle, la vulnérabilité de chacun-e augmente en période de crise.

Cette individualisation du risque apparaît de manière particulièrement frappante dans la logique dite d'« activation » appliquée aux personnes au chômage et aux bénéficiaires de l'aide sociale : le chômage et la pauvreté sont traités comme des échecs individuels qu'il conviendrait de corriger par la pression, les sanctions et le contrôle, plutôt que comme les conséquences de causes structurelles telles que le manque de structures d'accueil pour les enfants, les discriminations sur le marché du travail ou des salaires insuffisants. Au lieu que les personnes se voient ouvrir la voie vers un emploi de qualité leur assurant des moyens d'existence suffisants, des règles restrictives en matière d'acceptabilité des emplois et des mécanismes de sanction les contraignent souvent à accepter des emplois précaires ou à vivre dans des conditions inférieures au minimum vital⁵³. Cette logique n'est pas fortuite. Elle s'inscrit dans le même mouvement d'individualisation d'autres risques sociaux : elle masque les causes structurelles de la précarité et décharge de leurs responsabilités les forces politiques qui, dans le même temps, exercent une pression à la baisse sur les salaires et affaiblissent les assurances sociales.

C'est précisément ici que s'engouffre la droite politique à l'échelle mondiale. Elle a transformé en capital politique les peurs que produit son propre programme de politique économique et canalise la colère — en partie légitime — liée à la crainte du déclassement et à la perte de statut vers le ressentiment et la désignation de boucs émissaires. Or, quiconque, à l'instar de l'UDC, du PLR et d'une partie du Centre, combat l'initiative de réduction des primes, affaiblit la protection des locataires, exerce une pression à la baisse sur les salaires, torpille le financement de la 13e rente AVS et défend simultanément des cadeaux fiscaux aux personnes fortunées a perdu toute légitimité pour s'ériger en porte-parole et défenseur du peuple.

⁵³ Sur cette problématique, voir Wacquant, Loïc, *Punishing the Poor. The Neoliberal Government of Social Insecurity*, Durham 2009.

Il serait toutefois faux de croire que les partis bourgeois ne sont guidés que par une logique d'austérité. Ils se montrent au contraire extrêmement généreux lorsqu'il s'agit de dépenses publiques bénéficiant aux grandes fortunes ou à l'armée. La politique de réarmement menée ces dernières années est, à cet égard, particulièrement révélatrice⁵⁴. Ainsi, la majorité bourgeoise du Parlement a décidé d'augmenter progressivement les dépenses militaires jusqu'à atteindre 1 % du PIB d'ici à 2032. Des voix s'élèvent déjà pour réclamer une hausse supplémentaire, jusqu'à 2 %⁵⁵. En raison du frein à l'endettement, il ne s'agit toutefois pas d'une relance supplémentaire financée par le déficit, mais d'une redistribution des ressources au détriment d'autres dépenses de la Confédération.

La logique qui sous-tend tout cela est édifiante : puisque le frein à l'endettement limite le volume global des dépenses de la Confédération, ce sont les domaines qui ne bénéficient pas d'une protection constitutionnelle ou légale stricte qui se retrouvent sous pression. Or, c'est précisément dans ces secteurs que se situent de nombreuses dépenses essentielles à un travail de qualité : personnel fédéral, formation professionnelle, formation continue, coopération internationale, recherche ou soutien à la culture. Rosa Luxemburg avait déjà mis en évidence ce mécanisme : le secteur de l'armement peut certes offrir, à court terme, des emplois relativement bien rémunérés, mais ce que les salarié-es gagnent à court terme, ils et elles le perdent sous l'effet de la pression exercée par le financement du réarmement sur les salaires, les normes sociales et les marges de manœuvre politiques. Ce qui est présenté comme un renforcement de la sécurité nationale constitue, dans ses effets, également une attaque contre les acquis sociaux conquis au fil de plusieurs décennies.

La réponse politique du PS doit être claire. Nous voulons identifier et combattre les causes structurelles des inégalités, tout en assurant une amélioration concrète du pouvoir d'achat et de la sécurité matérielle. Les constats présentés dans ce chapitre montrent où il faut agir. **Un travail de qualité pour toutes et tous constitue la réponse aux crises de notre époque, non pas comme un simple idéal abstrait, mais comme un programme politique concret.**

3. UN TRAVAIL DE QUALITÉ POUR TOUTES ET TOUS ! POSITIONS ET REVENDICATIONS DU PS SUISSE

Un travail de qualité signifie : des salaires permettant de vivre dignement, des horaires adaptés et équitables, des conditions (de travail) sûres, une (véritable) participation démocratique, une protection contre les discriminations et la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée. Il implique que les fruits de la productivité économique soient répartis équitablement — sous forme de salaires, de rentes, de temps libre et de dignité. Et il suppose que personne ne soit laissé de côté — en raison de son origine, de son genre, de son âge ou d'un handicap.

⁵⁴ Pour le contexte européen, voir Dörre, Klaus, IPPNW 2026; Krugman, Paul, «Weaponized Keynesianism», New York Times, 24 juin 2009 ; ainsi que Custers, P., «Military Keynesianism today: an innovative discourse», Race & Class, 51(4), 2010.

⁵⁵ Le Grand Conseil du canton de Berne a déposé, le 3 juin 2026, une initiative cantonale demandant de porter les dépenses militaires à 2 % du PIB.

Les revendications qui suivent constituent la voie politique vers ce monde du travail. Elles ne forment pas une liste de souhaits : elles apportent des réponses concrètes aux problèmes mis en lumière dans notre analyse.

3.1 Défendre les acquis : protéger les conditions de travail

De bonnes conditions de travail ne vont pas de soi. Elles sont le fruit de décennies de luttes syndicales et de conquêtes politiques. À une époque où ces acquis sont remis en cause, leur défense constitue une priorité politique.

Revendications principales :

- **Stopper le démantèlement social** : pas d'allongement du temps de travail, pas d'extension du travail dominical, pas de coupes dans l'assurance-chômage ni dans l'aide sociale.
- **Appliquer rigoureusement la loi sur le travail** : les dispositions relatives au temps de travail, aux périodes de repos et à la protection de la santé s'appliquent à toutes et tous, y compris dans l'économie des plateformes et la *gig economy*. Les exceptions doivent être limitées, non élargies.
- **Maintenir l'enregistrement du temps de travail** : ne prévoir aucune nouvelle exception à l'obligation d'enregistrer le temps de travail. Seul ce qui est enregistré peut être effectivement protégé.
- **Défendre le repos dominical** : le dimanche sans travail est un acquis de civilisation et ne doit pas devenir une monnaie d'échange au service des lobbies économiques.
- **Établir des règles claires pour le télétravail** : la responsabilité de l'employeur, l'ergonomie, la protection des données et la mise à disposition des équipements de travail doivent être définies par la loi.
- **Reconnaître la santé psychique comme un enjeu de protection au travail** : les maladies liées au stress doivent être reconnues comme des maladies professionnelles et les entreprises doivent être tenues de mettre en œuvre des mesures de prévention et de protection de la santé.

3.2 Des salaires équitables et des syndicats forts

Position :

Le travail doit permettre de vivre dignement. Cela vaut tout particulièrement pour les nombreuses femmes qui exercent des professions telles que les soins, l'accompagnement, le nettoyage ou la vente : des métiers indispensables au fonctionnement de la société, mais qui restent systématiquement sous-évalués et sous-rémunérés. Cet écart salarial n'est pas le fruit du hasard ; il résulte de décennies de dévalorisation des professions considérées comme « typiquement féminines » ou liées au *care*, à l'accompagnement et au travail relationnel. Les conventions collectives de travail sont l'épine dorsale des bons salaires, et les syndicats en constituent le fondement indispensable. Le marché, à lui seul, ne garantit pas

des salaires décents. Il établit des salaires qui correspondent tout juste à ce que les salarié-es, en tant que contre-pouvoir, parviennent à arracher. C'est pourquoi nous avons besoin de syndicats puissants, de conventions collectives contraignantes, d'un salaire minimal efficace et d'une politique ambitieuse d'égalité salariale. Celle-ci doit également s'attaquer à la sous-évaluation structurelle des professions à forte prédominance féminine dans leur ensemble, et pas seulement aux cas individuels de discrimination au sein d'une même entreprise.

Revendications principales :

- **Préserver et développer les salaires minimaux** : les salaires minimaux cantonaux et communaux doivent être préservés et renforcés.
- **Renforcer les conventions collectives de travail (CCT)** : abaisser les conditions permettant de déclarer une CCT de force obligatoire générale. Là où aucune CCT n'existe, un contrat type de travail avec des salaires minimaux doit pouvoir entrer en vigueur plus rapidement. Les entreprises principales sont tenues solidairement responsables des infractions commises par leurs sous-traitants (responsabilité solidaire).
- **Faciliter la déclaration de force obligatoire générale des conventions collectives de travail (CCT)** : seules des conventions collectives permettent de mener des négociations salariales bénéficiant à l'ensemble des salarié-es. Aujourd'hui, seule la moitié des personnes actives est couverte par une CCT.
- **Transparence salariale et égalité salariale** : abaisser à 50 employé-es le seuil obligeant une entreprise à réaliser une analyse des salaires ; réduire l'intervalle entre les contrôles ; supprimer les exceptions ; prévoir des sanctions effectives en cas de discrimination avérée. Les organisations représentatives obtiennent un droit d'action collective en matière salariale.
- **Revaloriser les professions à prédominance féminine** : les métiers du *care*, de l'accompagnement, du nettoyage et du commerce de détail doivent être réévalués sur la base de critères objectifs et non discriminatoires (responsabilités, pénibilité, qualifications). Les inégalités salariales qui en résultent doivent être corrigées au moyen de conventions collectives sectorielles, et non uniquement par des analyses internes (à l'entreprise) d'égalité salariale.
- **Protection contre le dumping salarial** : maintenir et renforcer les mesures d'accompagnement, avec davantage de contrôles et des amendes plus élevées, en particulier dans les régions frontalières.
- **Protection des représentant-es syndicaux-ales conformément aux normes de l'OIT** : la protection des employé-es engagé-es dans l'activité syndicale contre toute mesure de rétorsion doit être pleinement mise en œuvre, conformément à la recommandation 14 de l'Organisation internationale du travail. Personne ne doit subir de

préjudice professionnel pour avoir défendu les salaires ou les droits des travailleurs·euses. À ce jour, la Suisse ne respecte pas encore pleinement cette obligation.

- **Protection des travailleurs·euses âgé·es de 55 ans et plus** : les personnes actives de 55 ans et plus sont particulièrement exposées au licenciement, au chômage de longue durée et à la retraite anticipée forcée, avec des conséquences souvent graves sur leurs rentes. Le PS soutient les propositions de l'Union syndicale suisse (USS) en faveur de la protection des travailleurs·euses âgé·es de 55 ans et plus⁵⁶.
- **Garantir un salaire d'apprentissage permettant de vivre** : après l'obtention du certificat de fin d'apprentissage, le salaire doit atteindre au minimum 5000 francs par mois.

3.3 Codétermination et démocratie économique

Position :

La démocratie ne s'arrête pas à la porte de l'entreprise. Lorsqu'une personne passe huit heures ou plus par jour dans un lieu de travail, elle doit pouvoir participer aux décisions concernant la manière dont celui-ci est dirigé⁵⁷. La codétermination n'est pas seulement une question de justice : elle est également économiquement pertinente. Des études, notamment sur la codétermination paritaire en Allemagne, montrent en outre que les entreprises où la participation des salarié·es aux décisions est forte sont plus résilientes et plus innovantes⁵⁸.

Revendications principales :

- **Renforcement de la codétermination au sein des entreprises** : développer les droits de codétermination des employé·es et instaurer des représentations du personnel contraignantes, y compris dans les petites et moyennes entreprises.
- **Codétermination dans la numérisation** : l'introduction de nouveaux systèmes algorithmiques et de technologies de gestion doit être soumise au droit de codétermination des employé·es.
- **Participation aux bénéfices et au capital** : les travailleurs·euses doivent bénéficier davantage des profits générés par leur entreprise, non pas comme un simple facteur de coût, mais au titre de leur participation à la création de valeur.
- **Renforcement de la représentation des travailleurs·euses** : les employé·es doivent disposer d'une représentation paritaire dans les conseils d'administration des grandes entreprises.

⁵⁶ Voir Union syndicale suisse (USS), Propositions visant à protéger les travailleurs·euses âgé·es : https://www.sgb.ch/fileadmin/redaktion/docs/communiqués/211110_DL_AEltère-Arbeitnehmende_Positionspapier-Konferenz.pdf.

⁵⁷ Sur le thème de la démocratie économique en général, voir : Brie, Michael: Das ungelöste Jahrhundertproblem: die Demokratisierung der Wirtschaft, in: Jahrbuch für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung, 14 (2015), S. 67–85 ainsi que Demirovic, Alex (Hg.): Wirtschaftsdemokratie neu denken, München 2018.

⁵⁸ Voir l'étude réalisée par l'Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans Böckler Stiftung (Institut pour la codétermination et la gouvernance d'entreprise (I.M.U.) de la Fondation Hans Böckler) : https://www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-009351/p_mbf_report_2026_88.pdf.

- **Démocratisation des décisions d'investissement** : les décisions relatives aux suppressions d'emplois, aux délocalisations ou aux modèles d'affaires ne doivent pas être laissées à la seule discrétion des détenteurs de capitaux. Les employé-es et les syndicats doivent être associé-es suffisamment tôt aux processus décisionnels⁵⁹.
- **Vision à long terme** : dépasser le capitalisme comme forme de domination et de gouvernement. Le capitalisme est plus qu'un système économique, il est aussi une forme de gouvernement : une manière de structurer, d'encourager et de discipliner les comportements, les risques et la responsabilité individuelle — bien au-delà du marché au sens strict. Le PS ne lutte donc pas uniquement pour améliorer les conditions de travail dans le cadre du système actuel. À long terme, il vise à dépasser le capitalisme en tant que système de domination, afin de construire une organisation économique et sociale fondée non sur la logique de rentabilité et de valorisation du capital, mais sur la démocratie, l'autodétermination et la recherche d'une vie digne pour toutes et tous.

3.4 Réduire le temps de travail et mieux répartir le travail

Position :

Les durées de travail effectives en Suisse stagnent depuis des années. Les gains de productivité n'ont pas été convertis en réduction du temps de travail, mais captés sous forme de profits⁶⁰. La réduction du temps de travail n'est donc pas seulement une revendication en faveur de la qualité de vie : elle constitue aussi une exigence de justice dans la répartition du travail, du temps libre et de la participation à la vie sociale.

Revendications principales :

- **Réduction progressive de la durée hebdomadaire du travail** : passer dans un premier temps à une semaine de 40 heures, puis à une semaine de 35 heures, avec maintien intégral du salaire pour les revenus faibles et moyens⁶¹.
- **Rémunération systématique des heures supplémentaires** : les heures effectuées au-delà de l'horaire contractuel doivent être compensées financièrement ou converties en temps libre. Elles ne doivent pas être acceptées comme une norme tacite.
- **Droit au temps partiel** : les employé-es ont droit au temps partiel — sans subir de pénalisation de carrière, de perte salariale disproportionnée ni d'exclusion du système de prévoyance professionnelle.
- **Les gains de productivité comme dividende social** : les futurs gains de productivité ne doivent pas être automatiquement transformés en profits. Les conventions

⁵⁹ À ce sujet, voir par exemple Dörre, Klaus, IPPNW 2026: Die Demokratisierung von Produktions- und Investitionsentscheidungen als Gegenmodell zur eigentumsbasierten Trennung von Produktion und Gewinn.

⁶⁰ Voir Office fédéral de la statistique, Durée normale du travail dans les entreprises 2024 : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.36576978.html>.

⁶¹ Pour une analyse des effets positifs de la réduction du temps de travail, voir Bader, Christoph et al. : [Weniger ist Mehr – Der dreifache Gewinn einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit. Weniger arbeiten als Transformationsstrategie für eine ökologischere, gerechtere und zufriedener Gesellschaft – Implikationen für die Schweiz](#) (CDE Working Papers 6), Bern 2020, Bern Open Publishing (BOP) [10.7892/boris.144160](#).

collectives et la législation doivent garantir leur conversion en réduction du temps de travail, en augmentations salariales et en jours de congé supplémentaires.

- **Huit semaines de vacances pour les apprenti-es** : les personnes en formation professionnelle initiale n'ont aujourd'hui droit qu'à cinq semaines de vacances par an, soit nettement moins que les lycéen·nes ou les étudiant·es universitaires. L'Union syndicale suisse revendique à juste titre une augmentation à huit semaines. Cet investissement renforcerait l'attractivité de l'apprentissage, favoriserait la santé des jeunes en formation et constituerait un signal fort de reconnaissance envers la formation professionnelle⁶².

3.5 Reconnaître le travail de *care* — l'égalité, c'est maintenant !

Position :

Environ 80 % du travail de *care* non rémunéré est effectué par les femmes — avec des conséquences directes sur leurs salaires, leurs carrières et leurs retraites. Tant que ce travail de *care* restera invisible et non rémunéré, l'égalité demeurera une illusion. La discrimination structurelle des femmes dans le monde du travail n'est pas une loi de la nature — elle est le résultat de politiques qui privatisent le travail de *care* et en reportent systématiquement la charge sur les femmes. Un travail de qualité pour toutes et tous suppose que ce travail de *care* soit reconnu socialement, réparti équitablement et garanti par des mécanismes collectifs.

Revendications principales :

- **Faire respecter l'égalité salariale** : mettre en œuvre et renforcer les mesures en faveur de l'égalité salariale (voir 3.2).
- **Mettre pleinement en œuvre la loi sur les crèches** : les cantons doivent utiliser intégralement les financements fédéraux prévus par la loi sur les crèches et les compléter par des contributions cantonales suffisantes, afin de garantir une offre d'accueil de l'enfance accessible, de qualité et disponible sur l'ensemble du territoire.
- **Développer le temps consacré à la famille** : instaurer un congé parental paritaire, accordant à chacun·e des deux parents 18 semaines de congé.
- **Réformer et fixer la déduction de coordination en pourcentage du salaire** : la déduction de coordination fixe dans la prévoyance professionnelle désavantage structurellement les personnes travaillant à temps partiel et celles qui cumulent plusieurs emplois — majoritairement des femmes. Elle doit être abaissée et transformée en un montant proportionnel au salaire, afin que les revenus faibles et moyens soient eux aussi mieux assurés en proportion de leur revenu. Pour les revenus les plus faibles, il faut veiller à ce que des cotisations plus élevées n'entraînent pas une augmentation

⁶² Voir Union syndicale suisse (USS), « 8 semaines de vacances pour les apprenti-es : un investissement nécessaire pour renforcer les apprentissages » : <https://www.uss.ch/themes/formation-jeunesse/detail/8-semaines-de-vacances-pour-les-apprenti-e-s-un-investissement-necessaire-pour-renforcer-les-apprentissages>.

des coûts sans amélioration réelle des rentes, puisque celle-ci serait de toute façon compensée par les prestations complémentaires.

- **Introduire des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance dans le deuxième pilier** : les personnes qui réduisent ou interrompent leur activité professionnelle pour assumer des responsabilités de *care* ne doivent pas être pénalisées dans leur prévoyance professionnelle. Le PS soutient le principe de bonifications pour tâches éducatives et d'assistance compensant les lacunes de cotisation liées à ces activités. Le travail de *care* ne doit pas conduire à une diminution des rentes.
- **Reconnaître les soins informels** : les personnes qui prennent en charge des proches à domicile apportent une contribution essentielle à la société. Elles méritent soutien, répit et sécurité sociale, et non isolement ou épuisement.
- **Renforcer la protection de la maternité** : les femmes enceintes et les jeunes mères ont besoin d'une protection effective au travail, et non de pressions les poussant à quitter leur emploi ni de conséquences négatives sur leur parcours professionnel. La protection contre le licenciement doit être étendue au-delà de la fin du congé de maternité, l'allocation de maternité doit être prolongée et revalorisée, et le retour au travail après la naissance ne doit entraîner ni baisse de salaire, ni diminution du taux d'activité, ni perte de responsabilités. Toute discrimination liée à la grossesse ou à la maternité doit être sanctionnée de manière systématique.

3.6 Droit à la formation continue et à la reconversion

Position :

Le monde du travail évolue rapidement. Toute personne qui termine aujourd'hui une formation sera confrontée à plusieurs reprises, au cours de sa vie professionnelle, à des bouleversements technologiques et économiques majeurs. La formation continue ne doit donc pas être un privilège réservé à celles et ceux qui peuvent se la payer ou dont les employeurs la prennent en charge. Elle constitue un droit pour toutes les personnes actives, indépendamment de leur niveau de formation, de leur revenu ou de leur statut professionnel.

Revendications principales :

- **Un droit à la formation continue.** Toute personne exerçant une activité professionnelle a droit à un certain nombre de jours de formation continue rémunérés par année, indépendamment de son employeur.
- **Inscrire le congé de formation dans la loi** : instaurer un droit légal à un congé de formation rémunéré d'au moins cinq jours par an.
- **Créer des fonds de formation continue** : des fonds sectoriels ou nationaux doivent financer la formation continue, en particulier pour les travailleurs·euses exerçant des métiers fortement exposés·es à l'automatisation et à la numérisation.

- **Droit à la reconversion en cas de mutation structurelle** : toute personne qui ne peut plus exercer sa profession en raison d'évolutions technologiques ou économiques a droit à une reconversion entièrement financée.
- **Soutenir la formation continue des personnes âgées de 55 ans et plus** : mettre en place des programmes publics ciblés afin que les travailleurs·euses âgé·es de 55 ans et plus puissent eux/elles aussi bénéficier de la formation continue et ne soient pas poussé·es prématurément hors du marché du travail.

3.7 Encadrer et réglementer les nouvelles formes de travail

Position :

Le travail sur plateforme, le travail pseudo-indépendant et la gestion algorithmique ne sont pas des conséquences inévitables de la numérisation. Ce sont des stratégies entrepreneuriales visant à contourner les protections garanties par le droit du travail. Ce qui apparaît juridiquement comme une activité indépendante correspond souvent, dans les faits, à une situation de dépendance économique totale. La Suisse doit combler ces lacunes de protection et garantir enfin l'application effective des droits existants.

Revendications principales :

- **Lutter efficacement contre le travail pseudo-indépendant** : les tribunaux reconnaissent régulièrement que les travailleurs·euses des plateformes et d'autres pseudo-indépendant·es sont en réalité des employé·es. Le problème ne réside donc pas dans le droit, mais dans son application. Les mécanismes de contrôle et d'exécution doivent être renforcés, afin que les personnes concernées n'aient plus à faire valoir elles-mêmes, devant les tribunaux, leur droit à la protection des assurances sociales. Les véritables travailleurs·euses indépendant·es ainsi que les personnes travaillant via des plateformes doivent en outre être obligatoirement couvert·es par une assurance sociale.
- **Encadrer et réguler la gestion algorithmique** : l'utilisation de systèmes algorithmiques pour contrôler le travail, surveiller les performances ou prendre des décisions relatives au personnel doit être soumise à des limites légales claires et à des mécanismes obligatoires de codétermination.
- **Renforcer les inspections du travail** : les cantons doivent engager un nombre suffisant d'inspecteurs et d'inspectrices du travail, afin que les entreprises puissent être contrôlées tous les deux ans, au lieu d'une fois tous les vingt ans. Les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations doivent être sanctionnées⁶³.
- **Assurer l'application stricte et systématique du principe de la responsabilité solidaire** : les entreprises principales doivent être tenues responsables des violations du droit du travail commises par leurs sous-traitants et fournisseurs, tout au long de la chaîne de création de valeur.
- **Protéger les représentant·es syndicaux·ales** : voir 3.2

⁶³ Voir Convention (n° 81) concernant l'inspection du travail [dans l'industrie et le commerce] (1947).

3.8 Inclusion : un travail de qualité pour toutes et tous — sans exception

Position :

Un travail de qualité pour toutes et tous signifie : pour chacune et chacun, sans exception. Les personnes en situation de handicap, les travailleurs-euses âgé-es de 55 ans et plus, les personnes issues de la migration, ainsi que celles dont le parcours professionnel est discontinu, sont particulièrement exposé-es à l'exclusion, à la précarité et aux discriminations. L'inclusion n'est pas une mesure sociale accessoire ; elle relève des droits fondamentaux et de la participation pleine et entière à la société. Les revendications suivantes s'appuient sur le document du PS Suisse consacré à l'inclusion et en complètent les principes dans le domaine de la politique du marché du travail⁶⁴.

Revendications principales :

- **Le marché du travail ordinaire (dit « primaire ») plutôt que des structures séparées** : la place des personnes présentant des déficiences est sur le marché du travail ordinaire — et non dans des ateliers spécialisés ni des programmes d'occupation qui les tiennent à l'écart de la vie professionnelle ordinaire. Les employeurs doivent bénéficier d'un soutien ciblé et d'incitations favorisant l'emploi inclusif.
- **Une assurance d'inclusion à la place de l'assurance-invalidité actuelle** : les assurances sociales fondées sur les besoins plutôt que sur la logique du marché, avec des procédures équitables et sans renversement implicite du fardeau de la preuve au détriment des personnes requérantes.
- **L'éducation inclusive comme condition d'un travail inclusif** : renforcer les institutions éducatives inclusives, les financer adéquatement et les doter de personnel qualifié. L'inclusion ne doit pas servir de prétexte à des économies budgétaires.
- **Protection contre la discrimination liée à l'âge** : interdiction des limites d'âge dans les offres d'emploi, renforcement de la protection contre le licenciement des employé-es âgé-es de 55 ans et plus et mise en place de programmes de réinsertion pour les personnes au chômage de longue durée à partir de 55 ans.
- **Âge de la retraite flexible vers le bas** : les personnes ayant exercé des métiers physiquement pénibles doivent pouvoir partir à la retraite plus tôt — sans réduction de rente.
- **Fonds d'intégration pour les chômeurs-euses de longue durée** : développer des programmes publics ciblés pour les personnes qui n'ont aucune perspective réaliste de réintégration autonome sur le marché du travail.
- **Droit au travail pour toutes les personnes migrantes** : supprimer les interdictions de travailler liées au statut de séjour, promouvoir activement l'intégration professionnelle et lutter systématiquement contre les discriminations dans le recrutement.

⁶⁴ Voir PS Suisse, papier sur l'inclusion : <https://www.sp-ps.ch/wp-content/uploads/2023/05/Nichts-ueber-uns-ohne-uns-Inklusion-jetzt-2025.pdf>

3.9 Prévoyance vieillesse et suppression des mesures répressives

Position :

Le filet social de la Suisse comporte des lacunes et reste conçu pour un modèle de rapports de travail standard qui correspond à un nombre toujours plus réduit de personnes. Les pseudo-indépendant·es, les vrai·es indépendant·es, les travailleurs·euses des plateformes, les personnes employées à temps partiel ainsi que celles dont le parcours professionnel est discontinu ne sont pas suffisamment couvert·es par ce système. Par ailleurs, l'assurance-chômage comporte des mécanismes répressifs qui mettent les personnes concernées sous pression au lieu de leur offrir un véritable soutien pour retrouver un emploi de qualité. Cela doit changer.

Revendications principales :

- **Mettre fin aux mesures répressives prévues par l'assurance-chômage et l'aide sociale** : l'assurance-chômage et l'aide sociale n'ont pas vocation à être des instruments de discipline ou de dressage. Les sanctions excessives, les mécanismes de contrôle arbitraires et les règles restrictives sur le travail considéré comme convenable, qui contraignent les personnes concernées à accepter des emplois précaires ou dégradés au lieu de leur ouvrir l'accès à un travail de qualité, doivent être supprimés. L'assurance-chômage et l'aide sociale doivent remplir leur véritable mission : soutenir les personnes en difficulté et leur ouvrir la voie vers un emploi de qualité et porteur de sens — et non les punir.
- **Maintenir intégralement le salaire en cas de maladie** : le remplacement du salaire en cas de maladie doit être porté à 100 % du salaire brut et les délais de carence doivent être supprimés.
- **Garantir une couverture sociale aux indépendant·es et aux travailleurs·euses des plateformes** : toutes les personnes exerçant une activité professionnelle doivent être obligatoirement affiliées aux assurances sociales, quel que soit leur statut. L'obligation de cotiser pour les entreprises exploitant des plateformes numériques doit être inscrite dans la loi.
- **Réformer les rentes de retraite** : garantir le financement de la 13^e rente AVS ; introduire des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance dans le deuxième pilier (voir point 3.5). Dans le cadre de la réforme des prestations pour survivant·es, une hausse du plafond pour les couples mariés ne saurait être acquise au prix d'une détérioration de la situation des personnes veuves et de leurs enfants.
- **Développer les prestations transitoires** : les personnes qui perdent leur emploi à un âge avancé — y compris avant 60 ans — et ne retrouvent pas de travail doivent avoir droit à des prestations transitoires jusqu'à l'âge de la retraite. La limite d'âge doit être abaissée et les conditions actuelles, trop restrictives (nombre minimal d'années de cotisation, seuils de fortune trop bas et longs délais d'attente), doivent être sensiblement assouplies, afin que les prestations transitoires puissent remplir leur fonction d'alternative digne à l'aide sociale.

3.10 Une mondialisation sociale : un travail décent (*menschenwürdige Arbeit*) dans le monde

Position :

Un travail de qualité (*gute Arbeit*) est un enjeu qui dépasse le cadre national. Les chaînes d'approvisionnement mondiales relient les conditions de travail en Suisse à celles des pays du Sud global. Aussi longtemps que les salaires y seront tirés vers le bas, que les syndicats y seront interdits et que les normes environnementales y seront bafouées, les normes du travail en vigueur dans notre pays subiront elles aussi la pression de la concurrence mondiale. Le PS défend une mondialisation socialement responsable : une mondialisation fondée sur le renforcement des droits du travail partout dans le monde, et non sur leur affaiblissement.

Revendications principales :

- **Adopter une loi contraignante sur les chaînes d'approvisionnement** : les entreprises suisses doivent être tenues responsables des violations des droits humains et des atteintes à l'environnement commises tout au long de leurs chaînes d'approvisionnement mondiales. Le devoir de diligence doit couvrir l'ensemble des droits fondamentaux au travail, et pas seulement le travail des enfants. Il doit être assorti d'une responsabilité civile, d'une autorité de contrôle indépendante et d'une obligation de transparence concernant les fournisseurs.
- **Conclure des accords commerciaux équitables** : tout nouvel accord de libre-échange doit comporter un chapitre contraignant consacré au commerce et au développement durable, incluant un mécanisme de plainte accessible à la société civile. Les normes fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) doivent être pleinement respectées. En outre, la Suisse doit instaurer, à l'instar de l'Union européenne, une interdiction d'importer des produits issus du travail forcé.
- **Faire de la qualité du travail (au sens du présent document) un critère d'adjudication des marchés publics** : la Confédération, les cantons et les communes doivent attribuer les marchés publics en fonction de l'offre économiquement avantageuse au regard de critères économiques et sociaux, et non de l'offre la moins chère. Les principes fondamentaux de l'OIT doivent également s'appliquer aux prestations réalisées à l'étranger.
- **Faire du travail décent une priorité de la coopération internationale** : la coopération internationale de la Suisse doit renforcer spécifiquement les droits des travailleurs-euses, et pas uniquement favoriser la création d'emplois ; pas de fonds pour les pays qui répriment la liberté syndicale.
- **Promouvoir une fiscalité équitable et la protection mondiale des syndicats** : la Suisse doit appliquer de manière cohérente l'impôt minimum mondial, lutter contre l'évasion fiscale et s'engager activement au niveau international pour garantir la liberté d'organisation syndicale.

3.11 Investissements publics pour un travail de qualité

Position :

Le travail de qualité ne se crée pas spontanément. Il suppose un État qui investit dans l'éducation, les soins, les infrastructures, la transition écologique et un service public qui, en tant qu'employeur responsable, fixe des standards élevés en matière de conditions de travail. Les ressources nécessaires existent, à condition que les choix politiques privilégient **l'investissement dans des emplois de qualité plutôt que dans le réarmement ou les allègements fiscaux en faveur des grandes fortunes.**

Revendications principales :

- **Lancer une offensive d'investissements publics** : augmenter massivement les investissements dans l'éducation et la formation, les soins, le logement, les transports publics et les infrastructures écologiques, financés par une fiscalité plus juste sur les fortunes et les revenus du capital.
- **Renforcer le service public** : les entreprises publiques et proches de l'État (parapubliques) doivent verser des salaires minimaux, être entièrement couvertes par des conventions collectives de travail (CCT) et servir de référence en matière de bonnes conditions de travail, au lieu de participer à une concurrence vers le bas (= une concurrence fondée sur le moins-disant social).
- **Mener une politique industrielle verte créatrice d'emplois de qualité** : la transition écologique de l'économie va créer des millions d'emplois en Europe — dans les domaines des énergies renouvelables, de la rénovation énergétique des bâtiments, des transports publics et de l'économie circulaire. En Suisse également, elle permettra de créer plusieurs dizaines de milliers d'emplois. Cette transformation doit être activement accompagnée : par des investissements publics, des offensives de formation et des mesures d'amortissement social pour les personnes travaillant dans des secteurs en mutation.
- **Lancer une offensive pour le logement** : L'État — la Confédération, les cantons et les communes — doit construire des logements d'utilité publique et financer leur construction ; l'offre de logements abordables doit être considérablement développée.
- **Faire de la justice fiscale le fondement de l'investissement public** : imposer équitablement les gains en capital, instaurer une fiscalité progressive sur les héritages au-delà d'un certain seuil et supprimer les privilèges fiscaux accordés aux très grandes fortunes. Les recettes ainsi dégagées doivent être investies dans les salaires, l'éducation, les soins et les infrastructures publiques.

4 CONCLUSION

La journée de huit heures, l'AVS, les vacances payées ou encore la protection contre le licenciement : rien de tout cela n'a été offert en cadeau. Tous ces acquis ont été obtenus de haute lutte, face aux mêmes forces de résistance qui s'opposent aujourd'hui encore au progrès social et au travail de qualité. Celles et ceux qui combattent les mesures visant à alléger les primes d'assurance-maladie, affaiblissent la protection des locataires, exercent une pression à la baisse sur les salaires tout en défendant des cadeaux fiscaux pour les grandes fortunes ont perdu toute légitimité à se présenter comme les défenseurs de la population qui travaille.

La droite politique transforme en ressentiment les peurs que sa propre politique engendre. Nous voulons transformer ces craintes en organisation collective. Là où l'épuisement devrait conduire à la résignation, nous opposons la solidarité. Là où la précarité cherche à diviser, nous construisons un contre-pouvoir.

Le travail de qualité pour toutes et tous ne naît pas de la seule confiance dans le marché. Il est le fruit d'un combat politique, mené au Parlement, dans les entreprises, dans la rue et dans les esprits. L'histoire le montre : chaque fois que les salarié-es se sont organisé-es, se sont uni-es et ont défendu collectivement leurs intérêts, des progrès ont été obtenus. La journée de huit heures, l'AVS, les vacances payées ou encore la protection contre le licenciement : rien de tout cela n'a été offert en cadeau. Tout cela a été obtenu de haute lutte. **Et chacun de ces succès n'a jamais constitué un aboutissement, mais le point de départ d'une nouvelle étape.** Les acquis obtenus par une génération doivent être défendus et développés par la suivante. C'est exactement dans cette tradition que s'inscrit notre vision à long terme d'un ordre économique et social qui ne soit plus soumis à la logique de la rentabilité et de la valorisation du capital, mais fondé sur la démocratie et l'autodétermination.

La qualité d'une société ne se mesure pas à ses cours de bourse (= à la performance de ses marchés financiers). Elle se mesure à la manière dont vivent celles et ceux qui travaillent, élèvent leurs enfants, prennent soin de leurs proches et font vivre la collectivité, souvent sans que personne se soucie de savoir comment ils et elles vivent cette réalité.

Tel est le critère de référence du Parti socialiste suisse. Tel est aussi le critère qui définit un travail de qualité. **Nous voulons non seulement faire respecter ce principe dans le cadre de l'ordre économique actuel, mais aussi, à plus long terme, remettre en cause un système qui subordonne les êtres humains aux exigences du rendement plutôt qu'à l'intérêt d'une vie digne pour toutes et tous.**