



Après la crise du coronavirus : en route vers le bien commun

Berne, le 1er septembre 2021

Travail.Suisse
PF
3001 Berne
info@travailsuisse.ch
031 370 21 11

1. Pour un bon travail, des revenus équitables et de la reconnaissance

Analyse

Le chômage a augmenté de manière significative à la suite de la pandémie, même si l'instrument du chômage partiel a pu empêcher une augmentation encore plus importante. Plus la période de chômage est longue, plus il est difficile pour les salarié-e-s de retrouver un emploi régulier. En outre, la reprise économique se manifeste de manière hésitante sur l'emploi dans diverses branches. L'expiration progressive du chômage partiel et des indemnités journalières pour les chômeurs de longue durée menace d'entraîner une nouvelle augmentation du chômage et du nombre de personnes arrivant en fin de droits. Les travailleuses et travailleurs âgés sont particulièrement touchés. Dans le même temps, la reprise économique entraîne une pénurie prononcée de personnel qualifié dans diverses branches et professions.

La perte d'emplois due à la pandémie et la compensation incomplète des revenus pendant le chômage ou le chômage partiel (80 % du salaire) entraînent une perte de revenus pour les travailleuses et travailleurs. Cela a principalement touché les personnes aux revenus déjà faibles dans la restauration, le tourisme et le commerce de détail.

L'obligation de télétravailler a accéléré la dichotomie du monde du travail : avec des professions bien protégées et rémunérées avec l'instrument du télétravail d'une part et un travail moins protégé, souvent physiquement exigeant et indispensable au fonctionnement de la société d'autre part. Le travail dans le bâtiment, l'artisanat, le nettoyage, la santé et les soins, la garde d'enfants, la logistique, les transports publics et les TIC ainsi que dans de nombreuses autres professions est crucial pour le fonctionnement de notre société. La pandémie a montré une fois de plus que ces emplois sont d'une importance systémique.

L'hôtellerie et la restauration a été particulièrement touchée par les mesures prises contre la propagation du coronavirus. Toutefois, en revenir simplement à la situation qui prévalait avant la crise du coronavirus n'est pas souhaitable dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration. Les entreprises financièrement non viables de cette branche qui peuvent subsister grâce à de mauvaises conditions salariales et de travail et par un soutien des pouvoirs publics pendant la crise, ne seront pas davantage viables après la crise. Seules les entreprises viables financièrement sont à l'origine de conditions salariales et d'emploi équitables.

Enfin, l'académisation en cours a entraîné, ces dernières années, un décalage entre la reconnaissance sociale de nombreuses professions systémiques et leur importance pour le fonctionnement de notre société. Cela se manifeste dans les salaires, les conditions de travail, les possibilités de formation continue, les perspectives de carrière, mais aussi dans la discussion sur l'âge de la retraite. Il est temps de procéder à un réajustement pour mettre fin à une division du monde professionnel et offrir à ces importantes professions la reconnaissance qu'elles méritent.

Revendications

a) **De meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés et une plus grande reconnaissance**

Concrètement:

- Il faut améliorer de manière ciblée les conditions de travail dans les secteurs de la santé, des soins, de l'hôtellerie-restauration, de l'accueil extra-familial, du commerce de détail et de la logistique. Pour cela, il faut des conventions collectives de travail plus nombreuses et de meilleure qualité et davantage de ressources financières dans les domaines de la santé et de l'accueil extrafamilial.
- La reprise économique s'accélère, permettant des augmentations de salaires et des améliorations des conditions de travail dans la plupart des branches. La pandémie a fait non seulement des perdants mais aussi de nombreux gagnants. Ces bénéfices doivent aussi revenir équitablement aux salarié-e-s car c'est par leur travail qu'ils ont été réalisés.
- Les travailleuses et travailleurs de la "gig economy" (par exemple, Uber Eats) ne sont pas des indépendants. Par conséquent, il faut appliquer pour eux les dispositions de la loi sur le travail et des assurances sociales.
- Il faut mieux étudier les conséquences sur la santé des employé-e-s exerçant des professions caractérisées par un niveau élevé de stress psychique et physique et déterminer leurs effets sur les années de retraite en bonne santé et l'espérance de vie. Ces résultats doivent jouer un rôle important dans les réformes de la prévoyance vieillesse (AVS et LPP).

b) **Une bonne protection contre les pertes d'emploi, une prévention par la formation et une obligation d'annoncer les postes vacants efficace.**

Concrètement:

- Le chômage partiel doit se poursuivre. Pour les bas revenus, il faut maintenir la compensation intégrale - c'est-à-dire 100% du salaire antérieur - et l'étendre aux salaires jusqu'à 5000 francs.
- Il faut augmenter le nombre d'indemnités journalières de l'assurance-chômage. Cela permettra d'éviter le découragement, les pertes de revenus, que des personnes arrivent en fin de droits et de stabiliser l'économie.
- Il faut orienter davantage l'assurance-chômage vers la reconversion et la formation continue et ainsi prévenir le chômage.
- Il faut renforcer les ressources du service public de l'emploi. De cette façon, on peut réduire la charge de travail des conseillers et conseillères en personnel et améliorer la prévention pour éviter l'exclusion du marché du travail. Cela peut se faire, par exemple, en développant le soutien à l'emploi pour les chômeurs risquant d'arriver en fin de droits ("supported employment").
- Il faut améliorer l'obligation d'annoncer les postes vacants en prolongeant le délai au cours duquel court cette obligation et en introduisant une obligation de justification pour l'employeur en cas de non-recrutement de personnes issues des dossiers envoyés par l'ORP.

2. Façonner la numérisation - pour les salarié-e-s et avec leur participation

Analyse

La numérisation a reçu un nouvel élan à différents niveaux. L'expansion du télétravail est un aspect qui a conduit à des expériences ambivalentes parmi les salarié-e-s : d'une part, la frontière entre vie professionnelle et vie privée s'est estompée, avec un transfert des coûts pour les employé-e-s, une augmentation de l'isolement social et de problèmes d'ordre physique en raison d'un équipement ergonomique laissant à désirer. En outre, la pandémie a accru la pression sur les familles, que ce soit en raison de l'exiguïté des logements, de l'absence de séparation entre vie professionnelle et vie familiale ou du manque d'infrastructure informatique pour tous les membres de la famille. D'autre part, le travail à domicile a partiellement facilité la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, supprimé les longs et fatigants trajets entre le domicile et le lieu de travail, ce qui a également contribué à briser les pics de fréquentation des transports publics.

Il est probable que le télétravail va rester plus répandu après la pandémie qu'avant. Cela soulève de nouvelles questions sur le devoir de diligence des employeurs, le rôle de l'entreprise en tant que lieu social, les limites de la journée de travail et l'autonomie temporelle des employé-e-s. En général, pendant la pandémie, on a constaté une diminution de la responsabilité des employeurs à l'égard des conditions de travail de leurs employé-e-s.

Seule environ la moitié des salarié-e-s ont pu travailler à domicile pendant la pandémie. Cependant, la numérisation affecte pratiquement toutes les relations et conditions de travail. Elle est souvent associée à de nouvelles exigences pour les salarié-e-s, à une intensification du travail et des performances requises. En outre, dans les professions et branches où le télétravail ne s'applique pas, la précarité a augmenté. C'est le cas, par exemple, de la logistique, notamment dans le tri et la distribution.

Le système étatique a révélé des déficits importants en matière de numérisation. Cela a rendu la préparation et la gestion de la pandémie plus difficiles. Des problèmes d'interface sont apparus tant au niveau de l'annonce et du reporting des cas d'infection que de l'organisation et de la recherche des contacts ou de l'application Covid. Dès lors, on a exploité insuffisamment le potentiel numérique pour la gestion de la crise.

La fracture numérique s'est accrue en raison de l'accélération des processus de numérisation et a rendu l'accès aux services publics plus difficile pour certaines parties de la population. Cela s'est vu, par exemple, dans le cas des modalités d'inscription pour la vaccination. En outre, avec la pandémie, les questions relatives à la protection des données deviennent plus urgentes.

Les activités d'enseignement numérique dans le domaine de la formation et de la formation continue ont rendu l'accès plus difficile pour différents groupes de population. Cela s'explique, d'une part, par un accès physique limité à l'infrastructure informatique et, d'autre part, par des compétences différentes dans son utilisation. Ainsi, l'accès à la formation a été encore plus difficile pour les personnes peu qualifiées. Les pertes liées à la pandémie dans de nombreuses entreprises peuvent avoir exacerbé cette évolution, car elles ont été associées à une réduction des dépenses de formation continue. Et ce, malgré le fait que la numérisation nécessiterait encore plus de formation.

Revendications

a) **Réglementer le télétravail, limiter l'accessibilité, améliorer la protection contre le stress et lutter contre l'isolement social**

Concrètement:

- Les conséquences de l'expansion du télétravail ne sont pas claires. Des recherches supplémentaires sont donc nécessaires sur ses effets (ergonomie, isolement social, charge de travail, repos, devoir de diligence de l'employeur).
- Les coûts du télétravail doivent être supportés par l'employeur et il faut empêcher que les coûts inhérents à l'entreprise soient reportés sur les employé-e-s.
- Le télétravail doit représenter au maximum la moitié du taux d'occupation. Il faut éviter un allongement de la journée de travail et une nouvelle augmentation de l'isolement social. L'entreprise est un lieu social et le travail ne se limite pas à l'accomplissement de tâches. Les employé-e-s doivent également pouvoir disposer d'une place de travail libre dans l'entreprise s'ils veulent travailler sur place.
- Il est nécessaire de disposer d'un droit à la déconnexion afin d'empêcher la poursuite de la dérégulation du temps de travail. Ce droit doit être inscrit dans la loi sur le travail. En outre, il est nécessaire d'établir une planification fiable à moyen terme, les changements à court terme devant relever de l'exception. C'est la seule façon de garantir à l'avenir la conciliation entre le travail, la famille, la vie privée, l'engagement social et la formation continue.
- Il faut étendre la protection contre les risques psychosociaux (stress, épuisement, monotonie). L'intensification du travail et des performances dans le cadre de la numérisation exige des horaires de travail plus courts et davantage de pauses. Les assurances sociales devraient avoir la possibilité d'exercer un recours contre les employeurs qui n'ont pas rempli leur devoir de diligence en cas de maladies causées par un stress professionnel excessif (p. ex. burnout).
- La Confédération, les cantons, les assurances sociales et les partenaires sociaux doivent s'engager pour détecter et combattre l'isolement social et la solitude.
- Il est nécessaire de créer de nouvelles possibilités de formation et de formation continue qui permettent une bonne gestion dans un monde de travail numérique et flexible (supervision en partie à distance).
- La gestion des employé-e-s en télétravail est un défi, et le personnel d'encadrement doit être formé en conséquence.

b) **Permettre un bon travail pour tous malgré les changements structurels - répartir équitablement les gains de productivité et renforcer la participation en entreprise.**

Concrètement:

- L'accélération de la numérisation résultant de la pandémie réduira encore la part des emplois occupés par des travailleurs et travailleuses sans formation formelle. Pour que tous les salarié-e-s puissent accéder à un bon travail, les partenaires sociaux doivent faire davantage d'efforts pour qualifier les personnes ayant peu ou pas de formation formelle. Ils devraient donc définir des objectifs pour leur participation à la formation continue.
- Il faut créer des instruments de soutien supplémentaires pour les personnes ayant peu de formation formelle (par exemple, des bons de formation ou le cofinancement d'un nouveau fonds de formation continue).

- Il faut encourager les projets de reconversion tels que les Passerelles MEM.
- Les projets financés par la Confédération, tels que "Promotion des compétences de base", "Simplement mieux..." et "viamia" impliquant les partenaires sociaux doivent être proposés de manière permanente, être plus largement connus et mieux promus.
- Il faut rendre plus visibles et mieux faire connaître en général, les possibilités de formation et formation continue dans les entreprises. L'entreprise doit promouvoir activement le développement professionnel des employé-e-s et rendre l'accès à ces opportunités non discriminatoire.
- Les salarié-e-s doivent recevoir une part équitable des gains de productivité résultant de la numérisation. Les salaires et la productivité doivent au moins évoluer de concert.
- Les processus de numérisation exigent l'implication et la participation des salarié-e-s. La numérisation doit donc s'accompagner d'un renforcement des droits de participation dans les entreprises.
- Dans les hautes écoles, le développement de l'enseignement à distance risque d'entraîner un surcroît de travail pour les professeur-e-s et d'être utilisé à mauvais escient comme un moyen d'économiser de l'argent. Il faut l'éviter.
- Les écoles obligatoires et les écoles professionnelles doivent veiller à ce que tous les élèves aient un accès illimité à une infrastructure informatique suffisante.

c) Réduire la fracture numérique et renforcer la protection des données

Concrètement:

- Il faut améliorer la numérisation du secteur public et l'interconnexion numérique entre les différents niveaux étatiques. Il faut développer et organiser l'infrastructure numérique de manière plus centralisée.
- La politique doit donner aux citoyens et citoyennes les moyens de combler la fracture numérique. L'accessibilité doit être comprise de manière plus large et permettre l'accès aux services publics pour tous. Cela nécessite d'investir dans les compétences numériques. Il doit également y avoir une certaine continuité dans l'applicabilité d'un niveau technologique. De cette manière, on peut prolonger la demi-vie des compétences numériques acquises.
- Il faut renforcer la protection des données publiques et elle doit devenir une tâche centrale du service public. Le droit à ses propres données, le consentement à leur utilisation et la souveraineté de les détruire doivent être ancrés au niveau individuel.
- La protection des données doit également être renforcée entre les employés et les employeurs. En particulier, les données relatives à la santé ne devraient pas être entre les mains des employeurs. Cela s'applique également aux informations sur les vaccinations ou les non-vaccinations des employé-e-s.
- Les processus de numérisation offrent aux employeurs de nouvelles possibilités de contrôler leurs employé-e-s. Celles-ci doivent être strictement limitées. La pandémie a montré que les employé-e-s remplissent correctement leurs devoirs envers leurs employeurs.

3. Réduire les inégalités et l'exclusion sociale - reconnaître l'importance des tâches publiques

Analyse

Le chômage et la perte de revenus résultant de la pandémie ont particulièrement touché les personnes à faibles revenus. Les salarié-e-s à revenu moyen et élevé, en revanche, étaient à bien des égards mieux protégés contre les conséquences de la pandémie. Cela a encore accru les inégalités de revenus. Dans le même temps, le filet de sécurité sociale a montré sa fragilité, notamment chez les personnes sans passeport suisse. En outre, le développement très important des interventions de la politique monétaire a conduit à une nouvelle croissance de la richesse sans aucune performance associée, augmentant ainsi également les inégalités de fortune.

La dette publique reste très faible malgré une augmentation liée à la crise. Selon les calculs, elle représente entre 30 et 40 % de la production économique annuelle. Grâce aux faibles taux d'intérêt, la charge d'intérêts est passée de quatre milliards de francs par an depuis 2006 à un milliard en 2019. Il faut utiliser cette marge de manœuvre toujours élevée pour des investissements, notamment pour renforcer la durabilité de l'approvisionnement énergétique et de notre mobilité. Les réductions d'impôts, en revanche, ne permettent ni de stabiliser l'économie ni d'apporter les bonnes réponses aux défis actuels.

En outre, il faut partir du principe que le Covid-19 peut avoir des conséquences à long terme sur la santé. Il faut aussi s'attendre à une augmentation des maladies psychiques en raison de la pandémie. Ces deux facteurs sont susceptibles d'entraîner une augmentation de l'invalidité et de l'incapacité de travail.

La pandémie ne pourra être enrayée que si suffisamment de personnes se font vacciner contre le Covid-19. Une large participation de la population à la campagne de vaccination est donc une condition préalable pour lever les restrictions de la vie publique et privée, pour ne pas surcharger le système de santé à l'avenir et pour un retour à la normale. Se faire vacciner est donc un acte de solidarité.

Revendications

a) **Préserver et étendre de manière ciblée les tâches publiques, lutter contre la pauvreté, imposer les richesses croissantes.**

Concrètement:

- Les réductions de dépenses dues à l'augmentation de la dette publique ne sont pas nécessaires, car la situation de la dette en Suisse n'est pas un problème. Au contraire, elles sont même néfastes, car elles étouffent la reprise économique. Les réductions d'impôts ne sont pas non plus une option, elles ne stabilisent pas l'économie dans la même mesure que les investissements et entraînent un ralentissement de l'activité d'investissement public. En revanche, des investissements ciblés dans l'approvisionnement en énergie durable, les transports publics, la mobilité durable, la logistique ou l'accueil extrafamilial des enfants sont nécessaires de toute urgence.
- Il faut revoir les chaînes de valeur mondiales - notamment celles des produits pharmaceutiques - en termes de gestion des risques. Il faut rechercher une coopération européenne pour sécuriser la production de biens d'importance existentielle ou stratégique.
- Les actifs doivent être mieux pris en compte pour le financement de l'AVS. En outre, il faut utiliser les bénéfices de la Banque nationale pour financer l'AVS. Cela permettra d'alléger la charge qui pèse sur les revenus du travail et la consommation et d'imposer les rendements gratuits, du fait de la politique monétaire expansive.
- Les caisses de compensation familiale ou le régime des allocations pour perte de gain devraient effectuer des paiements uniques aux ménages à faibles revenus. Cela peut compenser partiellement les pertes de revenus dues au chômage et au chômage partiel au cours des derniers mois et réduire la pauvreté et l'endettement. La Confédération devrait en assumer les coûts.
- Il faut dissocier clairement les questions de droit des étrangers de la sécurité de l'existence. La peur de perdre son permis de séjour ne doit pas conduire à la pauvreté dans une Suisse riche. La Confédération et les cantons doivent garantir en tout temps le droit à l'aide d'urgence (art. 12 de la Constitution fédérale).

b) **Protéger, accompagner et réintégrer les personnes touchées par la pandémie**

Concrètement:

- Il faut examiner en permanence la situation des personnes touchées par un covid long et élaborer et mettre en oeuvre des mesures appropriées pour leur protection et leur réintégration.
- La caisse de la Confédération doit payer tous les frais encourus par l'assurance-invalidité dans le cadre de la pandémie de coronavirus.
- La Confédération devrait organiser une table ronde des partenaires sociaux sur l'intégration des personnes atteintes dans leur santé. L'émergence de nouveaux schémas pathologiques dus au Covid-19 et de maladies psychiques consécutives à la pandémie rend cette demande plus urgente.

c) Promouvoir la vaccination comme un acte de solidarité - prévenir la division dans la société

Concrètement:

- La Confédération doit garantir l'accès à la vaccination pour l'ensemble de la population, même si des vaccinations ultérieures deviennent nécessaires en raison d'une mutation du virus.
- La Confédération et les cantons doivent disposer de services de vaccination sans entraves et les faire connaître à large échelle afin de permettre la vaccination sans inscription préalable.
- Il faut lever les mesures qui conduisent à la discrimination des personnes non vaccinées dès que la situation épidémiologique le permettra, dans le but d'éviter une division de la société.
- La Suisse doit s'engager financièrement pour que l'on fournisse les vaccins également aux pays les plus pauvres. C'est le seul moyen de lutter efficacement contre la pandémie et de renforcer la solidarité au-delà des frontières nationales.

4. Avancer avec l'égalité et la réconciliation

Analyse

La pandémie a mis en évidence l'importance de certaines branches et professions pour le fonctionnement de la société. De nombreuses professions centrales pour le fonctionnement de la société sont exercées par une majorité de femmes. Souvent, l'importance que revêt la profession pour la société est inversement proportionnelle au salaire et à l'estime dans lesquels ces professions sont tenues. C'est le cas, par exemple, du commerce de détail, des soins ou de la logistique. La reconnaissance que les femmes reçoivent pour leur travail rémunéré et non rémunéré est encore bien trop faible au regard de leur importance pour la société. Dans le même temps, l'opinion publique reconnaît désormais largement les revendications de la politique d'égalité. Cependant, dès qu'il s'agit d'un réel mieux-être matériel, les portes restent fermées.

La crise sanitaire a entraîné une crise économique. Dans ce processus, les femmes ont perdu leur emploi plus souvent que les hommes et les familles dont les marges financières étaient déjà faibles ont subi davantage de stress (perte d'emploi, perte de revenu, etc.). Cela a notamment entraîné une augmentation de la violence, qui a particulièrement touché les femmes et les enfants.

Au cours des 18 derniers mois, l'augmentation du télétravail et la pression mise sur la famille ont mis en lumière la répartition du travail entre les sexes. La question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est donc également devenue plus importante pour les hommes et la pertinence systémique du travail de care, rémunéré et non rémunéré, est devenue évidente. Aujourd'hui encore, la majorité de ce travail est effectué par des femmes. Dans le cas du travail de care rémunéré, il existe encore un grand écart entre son importance sociétale et sa rémunération.

La pandémie a également mis en évidence le risque d'un retour en arrière en matière d'égalité. Cela s'explique notamment par l'augmentation du chômage chez les femmes et l'augmentation du risque de retrait de la vie active qui en résulte.

Revendications

1. Reconnaître et rémunérer correctement le travail de care

Concrètement :

- Il faut améliorer rapidement les conditions de travail et les salaires dans les soins, les structures d'accueil extrafamilial et le commerce de détail et accroître les efforts de formation. Ce n'est que si l'on prend des mesures en faveur de la formation et des conditions de travail que l'on pourra lutter efficacement contre la pénurie de personnel qualifié.
- Il faut continuer à améliorer la situation des proches aidants. À cette fin, les cantons devraient introduire la possibilité d'une prise en charge d'urgence (par exemple, des crèches). En outre, il faut faciliter les paiements aux organisations d'aide privée aux handicapés (art. 74 AI) pour les proches aidants. Avant de prendre d'autres mesures, il faut consulter les associations de proches aidants.

2. Exiger un salaire égal pour un travail égal - améliorer la conciliation

Concrètement:

- Il faut une loi sur l'égalité plus efficace, qui prévoit des analyses salariales pour les entreprises dès 50 employé-e-s, la transparence des résultats et des possibilités de sanctions - dans le but d'éliminer la discrimination salariale à l'égard des femmes.
- L'accueil extrafamilial, les crèches et les écoles de jour sont des services publics. Une loi-cadre est nécessaire pour l'infrastructure de prise en charge des enfants et des personnes nécessitant des soins. Les cantons doivent être tenus de fournir les services nécessaires en permanence et de garantir une bonne qualité. Un financement à long terme par la Confédération, les cantons et éventuellement les employeurs devrait garantir des tarifs abordables pour les parents.

5. Travail.Suisse, un acteur incontournable pour la résolution des problèmes

Analyse

La crise du coronavirus a soudainement montré à la génération de travailleurs et travailleuses actuelle que les vraies crises ne se produisent pas seulement dans les livres d'histoire. Elles sont également possibles dans le monde du travail d'aujourd'hui et peuvent affecter les salarié-e-s de manière sévère et abrupte. Des emplois apparemment sûrs peuvent être mis en danger d'un seul coup.

Les risques majeurs ne sont quasiment pas débattus dans la vie quotidienne car on n'imagine pas qu'ils puissent se produire. Le fait que la sécurité de l'emploi a diminué ces dernières années et qu'un licenciement peut toucher tout le monde a été démontré à maintes reprises par diverses restructurations et effets de la conjoncture. Dans la crise du coronavirus, cependant, les causes ne pouvaient être imputées à l'économie, aux développements technologiques ou aux compétences des travailleuses et travailleurs sur le marché du travail. Toute l'économie a été touchée d'un seul coup.

Il a été quasiment impossible d'exercer une influence politique dans cette crise en tant qu'individu, comité d'entreprise ou syndicat de branche. Par contre, les organisations faïtières nationales ont gagné en importance dans tous les domaines. Les branches qui n'avaient pas de représentation établie de leurs intérêts au niveau national ont dû s'organiser pour la première fois pendant la crise afin de faire valoir leurs préoccupations. Depuis des décennies, les travailleuses et travailleurs bénéficient d'une forte représentation de leurs intérêts sous la forme de syndicats et d'associations du personnel. En tant que l'une des organisations faïtières des travailleuses et travailleurs, Travail.Suisse a pu être consultée rapidement par le Conseil fédéral et l'administration et être associé en tant que partenaire aux décisions. La pandémie a complexifié les tâches des syndicats et des fédérations professionnelles du fait de la difficulté ou même de l'impossibilité à entrer directement en contact avec les membres en raison des mesures prises contre le coronavirus ou de l'augmentation des formes de travail flexibles.

La pandémie de coronavirus a montré toute l'importance des organisations qui sont prêtes en permanence à représenter les intérêts des travailleuses et travailleurs. Cela montre que, malgré toutes les tendances à l'individualisation, les syndicats et les fédérations professionnelles avec des membres fixes restent d'une importance capitale. Nombre de leurs tâches ne pourront jamais être remplacées par des solutions d'assurance ou de campagne s'adressant à des personnes individuelles.

En ce sens, Travail.Suisse et ses fédérations n'ont pas l'importance systémique d'un médecin, d'une infirmière, d'une éducatrice de la petite enfance ou d'un vendeur. Cependant, les partenaires sociaux sont d'une importance cruciale pour trouver des solutions - surtout en temps de crise. Ils ont la responsabilité de garantir les emplois et les revenus ou de protéger la santé au travail.

Les mesures économiques demandées par les partenaires sociaux, telles que le chômage partiel, l'extension des indemnités journalières, l'allocation perte de gain coronavirus, les crédits coronavirus et les aides financières pour cas de rigueur ont permis de garantir le travail et le revenu de nombreux salarié-e-s pendant la crise. La représentation des intérêts des salarié-e-s était donc d'une importance capitale et a porté ses fruits. En revanche, les groupes professionnels qui ne sont pas ou peu organisés, comme les indépendants, ont eu du mal à faire valoir leurs intérêts.

Revendications

1. Renforcer les partenaires sociaux et leurs organisations faïtières

Concrètement:

- Le partenariat social et, avec lui, l'instrument des conventions collectives de travail (déclarées de force obligatoire) assurent une conciliation constructive des intérêts entre employeurs et travailleurs. Ils doivent être encouragés en particulier dans les branches qui ne sont pas encore réglementées par le partenariat social.
- Il faut encourager et intensifier à tous les niveaux le recrutement de membres par les syndicats et les associations du personnel.
- Les syndicats et les associations du personnel qui n'appartiennent à aucune organisation faïtière jusqu'à présent devraient rejoindre Travail. Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs et travailleuses.

2. Ouvrir les portes pour les organisations faïtières des partenaires sociaux et les représentant-e-s des travailleurs et travailleuses

Concrètement:

- Les entreprises doivent permettre aux syndicats et aux associations du personnel d'accéder à leurs lieux de travail et à leurs environnements virtuels. Cela leur permettra d'atteindre et de servir les salarié-e-s et les membres par ces canaux.
- Il faut maintenir la coopération accrue avec les autorités fédérales, à savoir la Direction du travail du Seco par analogie à la crise du coronavirus, pour faciliter l'accès des fédérations membres des organisations faïtières.