

Contre la crise après la crise

La pandémie du coronavirus suscite l'inquiétude. D'une part, la crainte pour sa propre santé et celle de ses proches est encore bien présente – que ce soit du point de vue privé ou professionnel. D'autre part, la peur de l'avenir et de la perte de son emploi augmente drastiquement au vu des sombres perspectives économiques.

Avec un programme d'aide sans précédent de plus de 85 milliards de francs, le Conseil fédéral veut atténuer les effets de l'évolution économique négative. Les licenciements devraient être évités, les emplois maintenus, les salaires garantis et les indépendants indemnisés.

Malgré tout, une crise économique mondiale menace, en particulier en raison de la dimension globale de la pandémie. La pression sur les places de travail et les salaires ne baissera pas de sitôt, et continuera même de s'accroître. Le fait que le chômage augmente déjà massivement malgré l'octroi important d'indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail ajoute à l'incertitude.

De plus, la crise va encore accélérer la mutation du monde du travail sur les plans structurel et numérique. Les emplois du futur deviendront encore plus vite «numériques» et les exigences se modifieront encore plus rapidement. Les personnes n'étant pas suffisamment qualifiées auront des difficultés à conserver leur emploi ou à se réinsérer dans le monde du travail en cas de perte de leur emploi due à la crise. Cela accentue encore l'insécurité. La mutation structurelle dans différents secteurs et branches, accélérée par la crise, doit être conçue de manière active et collective, afin de garantir durablement les qualifications et les revenus.

Les travailleurs ont besoin de sécurité et stabilité! Ce n'est qu'ainsi que l'on pourra faire face à la crise après la crise. C'est ce que poursuit Syna avec ses objectifs.



Ces quatre objectifs s'influencent mutuellement, dépendent les uns des autres et forment un système. Ils permettent aux travailleurs et travailleuses et à leur famille de vivre et de travailler dignement:

Seuls un **travail sûr et stable** et des **conditions de travail saines** garantissant la **compatibilité avec la famille et les loisirs** permettent d'**entreprendre une formation continue**. Les travailleurs et travailleuses peuvent ainsi se maintenir à jour pour pouvoir bénéficier, à l'avenir également, d'un revenu sûr et suffisant dans un monde en pleine mutation «numérique».

Un revenu sûr et suffisant

Seul un revenu sûr et suffisant permet aux travailleurs et travailleuses de prendre soin d'eux et de leur famille et de se sentir «en sécurité». La confiance en l'avenir et des revenus équitables contribuent à **maintenir le pouvoir d'achat** et à le renforcer. Cela soutient la conjoncture, renforce notre économie, garantit nos places de travail et favorise la création de nouveaux emplois. La consommation privée s'est avérée être un pilier de l'économie nationale, même durant la crise actuelle. Il s'agit de continuer à assurer cette consommation en garantissant nos revenus.

Les relations de travail précaires telles que travail sur appel, le travail temporaire, le pseudo-travail indépendant et l'«ubérisation» ne garantissent pas le minimum vital et sont indignes d'un pays riche comme la Suisse. On le constate aussi maintenant dans le cadre de la crise du coronavirus: elle touche en premier lieu les travailleurs et travailleuses se trouvant dans de telles situations. Même l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail ne les aide pas, car de nombreuses entreprises de location de services économisent sur le paiement des cotisations sociales et envoient ainsi leurs employé-e-s à la rue.

Le pouvoir d'achat doit être renforcé et les relations de travail précaires doivent être interdites, car il n'est pas réaliste de vivre dignement dans le pays de cherté qu'est la Suisse avec des emplois instables et précaires et des salaires inférieurs à 4000 francs. Des mesures sont nécessaires:

- **L'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail** doit être portée à 100% pour les salaires inférieurs à 5000 francs. Il faut une **prolongation généralisée de la durée de perception de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail et de l'indemnité coronavirus pour perte de gain**, afin de stabiliser les revenus et ainsi le pouvoir d'achat.
- **Le travail temporaire doit enfin bénéficier de meilleures conditions sociales.** Il est inadmissible que la Suisse se permette d'avoir une armée de 400 000 travailleurs et travailleuses dont le contrat prévoit un délai de résiliation de deux jours et que l'on renvoie à la maison ou licencie dès que les conditions économiques sont difficiles. Pour cela, la CCT location de services doit prévoir des salaires minimaux plus élevés, des délais de résiliation plus longs et un respect strict des taux d'activité convenus contractuellement (prévention de demeure non payée par l'employeur et donc du travail sur appel). Faute de quoi le principe de la location de services doit être repensé.
- **Les relations de travail atypiques et précaires doivent enfin être plus strictement réglementées.** On ne doit tolérer aucun travail sur appel sans taux d'occupation et salaire garantis, car les employé-e-s sont constamment dans l'incertitude quant au mois suivant. Il faut lutter avec détermination contre le pseudo-travail indépendant.
- **Salaires minimaux et évolution des salaires:** Il est de notoriété publique que les salaires ne suivent pas l'évolution des coûts (primes d'assurance-maladie, loyers, etc.). C'est pourquoi il faut introduire à l'échelle nationale un salaire minimal de 4000 francs à verser par le biais d'une CCT ayant force obligatoire générale et accorder une **compensation annuelle automatique du renchérissement**. Pour renforcer durablement le pouvoir d'achat et l'économie nationale, de **réelles évolutions des salaires dans toutes les branches** sont nécessaires. Ce sont les travailleurs et les travailleuses qui ont permis les énormes profits de ces dernières années, il est temps qu'ils reçoivent leur part du gâteau.
- **Égalité des salaires et des chances: Une revalorisation de certaines professions** employant majoritairement des femmes comme le commerce de détail, les domaines des soins et de la santé, dont les conditions de travail sont trop souvent précaires, est nécessaire. Cette alliance sinistre entre salaires insuffisants, mauvaises conditions de travail et acceptation sociale et politique de la situation doit être brisée par une **extension des contrats collectifs de travail** à ces domaines également. **Nous ne tolérons aucune discrimination de salaire en raison du genre et exigeons enfin des contrôles à l'échelle nationale et des sanctions en cas d'infractions éventuelles.**
- **Chômage des jeunes:** Les jeunes de 20 à 24 ans sont les plus touchés par la hausse du chômage due à la pandémie du coronavirus (augmentation de près de 90%). La politique doit prendre des mesures pour la

protection des entreprises afin de leur permettre de créer des emplois pour les jeunes qui entrent sur le marché du travail – et de lutter ainsi contre le chômage des jeunes qui a fortement augmenté.

Un travail sain

Les travailleurs et travailleuses doivent être protégés contre la **maladie et les accidents** à leur travail. Cela est possible grâce à la **codécision**, la **planification du temps de travail** et le respect de la **durée maximale du travail** ainsi qu'à la **réglementation sur les pauses et les temps de repos**. Ce n'est qu'ainsi que la santé des travailleurs et travailleuses peut être garantie dans la durée. Les **contrôles en matière de protection de la santé** et des temps de travail et de pause doivent être considérablement renforcés.

- Ce ne sont souvent pas seulement les bas salaires, mais également les **mauvaises conditions de travail** qui rendent les emplois «incertains» et malsains. On le note actuellement dans le **domaine de la santé** qui souffre d'une pénurie de personnel et d'une charge accrue en raison de la pression des économies. Les professions du domaine des soins manquent d'attrait, ce qui entraîne une grave pénurie de personnel qualifié. Il est urgent d'améliorer les conditions de travail et d'embaucher davantage de personnel, afin de garantir une meilleure répartition du travail et la qualité des prestations. Une **CCT nationale du secteur de la santé** le permettra.
- **Pas touche à la loi sur le travail!** La crise du coronavirus a démontré que les réglementations de la loi sur le travail sont suffisamment flexibles pour faire face également à ces circonstances particulières. Même la plupart des hôpitaux dans lesquels les directives en matière de temps de travail et de repos de la loi sur le travail ont été temporairement suspendues, n'ont pas dû avoir recours à cette possibilité. **Les exigences portant sur une flexibilisation accrue de la loi sur le travail et une érosion de la protection de la santé sont donc infondées et inutiles et menacent la santé des travailleurs et des travailleuses.**
- **Le principe de la saisie du temps de travail est intouchable!** C'est la seule façon de garantir que les directives en matière de santé et de sécurité telles que la durée maximale du travail, les temps de repos et les pauses soient contrôlées. Cela protège également les travailleurs et travailleuses contre un «rattrapage» rapide et dangereux du confinement. Par ailleurs, l'instrument du chômage partiel a protégé les employé-e-s et sauvé des entreprises durant la crise du coronavirus. Enfin, on ne peut prétendre à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail sans saisie du temps de travail.
- Les règles ne sont respectées que si des contrôles suffisants sont entrepris. La crise du coronavirus a parfois brutalement révélé, lors de l'inspection des chantiers, que les ressources des cantons et de la SUVA étaient loin d'être suffisantes. **Des ressources supplémentaires dans les inspectorats cantonaux du travail sont indispensables pour le respect de la protection de la santé et l'application de la loi sur le travail.** Les concepts de protection doivent être mis en œuvre de manière stricte et contrôlés – compte tenu également d'une éventuelle deuxième vague. Afin de garantir que ces derniers protègent aussi efficacement la santé des employés et ne servent pas uniquement les intérêts des employeurs, ils devraient être examinés et approuvés par les cantons, le cas échéant la SUVA ou des spécialistes de l'OFSP.

Compatibilité entre travail et vie privée

Le travail et la vie privée doivent être conciliables. Cela ne peut se faire que si les horaires de travail tiennent compte des besoins des travailleurs et travailleuses. La garde des enfants doit être davantage encadrée par l'État et les employeurs afin qu'elle soit accessible à toutes les familles. Les taux d'activité, le télétravail et la flexibilisation doivent surtout s'orienter vers les besoins des travailleurs et travailleuses et leur famille.

- **La codécision et la planification du temps de travail** sont les conditions préalables permettant de concilier travail, vie privée et vie de famille. Il est donc temps d'introduire des réglementations contraignantes concernant le délai de communication des périodes de travail. En principe, il faut prévoir 4 semaines et

en cas de dérogation, le droit de refus doit être accordé, resp. les suppléments de salaire et les majorations de temps sont dus.

- **Le congé de paternité maintenant!** La crise du coronavirus en particulier – avec l’augmentation du télétravail et l’absence des grands-parents pour la garde des enfants – a engendré de gros problèmes pour les parents qui travaillent. Seule une répartition commune des tâches familiales a permis la poursuite des activités professionnelles. Le congé de paternité représente un premier vers des structures familiales équitables permettant aux deux parents d’exercer une activité professionnelle. Et ces derniers mois ont démontré à quel point le soutien des pères était important pour les familles.
- **Renforcer l’accueil extrafamilial des enfants!** L’évolution professionnelle et la participation au monde du travail ne sont possibles pour les parents que si l’accueil extrafamilial des enfants est accessible dans tout le pays à toutes les familles, et non seulement aux plus aisées. Notre économie en dépend également, car la pénurie de main d’œuvre pourrait sinon s’accroître davantage. Les pouvoirs publics sont tenus d’organiser l’accueil extrafamilial sous la forme d’un service public, de le reconnaître et de le financer – avec la participation des employeurs. Il est temps de mettre à disposition des structures d’accueil à plein temps dans les écoles et de garantir l’accès aux crèches à tous les travailleurs et travailleuses.

Formation et perfectionnement pour tous

La mutation du monde du travail ne peut être stoppée. Il faut donc permettre **l’apprentissage tout au long de la vie ainsi qu’une formation et un perfectionnement durables pour tous les travailleurs et travailleuses**. En plus de la volonté des employeurs, la mise en œuvre requiert avant tout du temps et de l’argent. Pour cela, l’État et le patronat doivent s’engager bien davantage. C’est pourquoi l’objectif de l’assurance chômage devrait aussi se distancier d’une réinsertion rapide pour s’orienter plutôt vers une sécurité de l’emploi à plus long terme: **l’assurance chômage devrait se muer en une assurance chômage et développement des compétences qui encourage de manière proactive et substantielle la formation et le perfectionnement**.

- **Bilan de compétences et plan de carrière:** La crise du coronavirus accéléré la numérisation et creusé le «fossé numérique». Il est d’autant plus important que personne ne soit laissé pour compte et la formation est donc plus nécessaire que jamais. Mais seules les personnes connaissant leurs capacités et sachant vers quoi s’engager peuvent se former et se perfectionner. Pour cela, des **bilans de compétences** et des **plans de carrière** doivent être accessibles à un prix avantageux.
- **Formation et perfectionnement simplifiés et raccourcis:** Les expériences dans le travail familial et bénévole et les formations en dehors des instituts de formation classiques doivent être davantage reconnues. Grâce à elles, la formation et le perfectionnement peuvent être modulés, plus courts et donc plus efficaces et plus avantageux.
- **Les compétences de base** telles que les langues, les mathématiques et – dans le contexte de la mutation numérique – l’informatique et le savoir-faire numérique doivent être encouragés. Celles-ci constituent en effet la base de la formation et du perfectionnement durant la carrière professionnelle. L’accès à la formation doit être facilité du point de vue du temps et des coûts avant tout pour les travailleurs et travailleuses peu qualifiés occupant souvent des emplois précaires.

Cahier de revendications supplémentaire

Un revenu sûr et suffisant

- **Revendications salariales pour l'année 2021:**
 - Augmentations ciblées des salaires dans les «nouvelles» branches d'importance systémique.
 - Répartition plus équitable des ressources dans le domaine de la santé garantissant de meilleurs salaires au personnel de la santé («moins en haut – plus en bas», resp. «une amélioration des salaires du domaine de la santé plutôt que des bénéfiques», afin d'éviter une augmentation des primes d'assurance-maladie.
 - Augmentations des salaires dans les branches non/peu concernées par la crise (artisanat).
 - En cas de blocage des salaires, l'emploi doit être garanti.
- **Licenciement et répartition des risques:** En Suisse, le droit du travail très libéral permet aux employeurs de licencier facilement leurs employé-e-s. Les employeurs peuvent ainsi se soustraire rapidement à leurs obligations sociales et l'assurance-chômage prend le relais. Il est choquant de constater que les travailleurs et travailleuses financent eux-mêmes leur chômage à hauteur de 50%. C'est pourquoi une répartition plus équitable est nécessaire, c.-à-d. une hausse des cotisations AC pour réduire la charge des employé-e-s.
- **Maintien du pouvoir d'achat et valorisation:** Allègement des cotisations sociales pour les revenus inférieurs à 5500 francs par la prise en charge de la moitié de la cotisation AC par la Confédération pour l'année 2020 et/ou 2021.
- Créer, resp. adapter, les bases légales relatives à la **constitution de réserves dans l'entreprise** → Empêcher les prélèvements sur le capital trop importants, les versements de dividendes trop élevés, etc., afin que les entreprises disposent d'une réserve pour combler les déficits en cas de crise.
- **Des relations de travail sûres et stables:**
 - Consolider les CCT existantes (et au moyen de la DFO) par une protection accrue des travailleurs et travailleuses âgés contre le licenciement.
 - Négocier de nouvelles CCT → secteur de la santé, commerce de détail, etc.
- **Sécurité du séjour:** Prolongation de l'autorisation de séjour de six mois en cas de perte d'emploi en raison de la crise du coronavirus ou durant cette dernière.
- **Revenu de base inconditionnel (RBI):** Les discussions au sujet de l'introduction d'un revenu de base inconditionnel doivent être reprises dans les circonstances actuelles changeantes. La crise du coronavirus en particulier démontre qu'il est temps d'y songer. En peu de temps, les assurances sociales existantes telles que l'AC ou l'APG se sont étendues de manière à amortir presque tous les types de pertes de gain – en partie de manière forfaitaire. Cela se rapproche déjà beaucoup du principe du «RBI»...
- **Micro-impôt:** Pour le financement des créances consécutives au coronavirus, des micro-impôts, p. ex. sur les transactions en francs suisses à l'étranger, doivent être exigés. Ceux-ci permettraient d'une part de générer des revenus et d'autre part d'affaiblir la valeur du franc suisse.

Un travail sain

- **Renforcement de l'application de la loi sur le travail** par la mise à disposition de ressources suffisantes. Un pouvoir accru accordé à la Confédération plutôt qu'aux cantons garantit une application uniforme dans toute la Suisse.
- **Restitution du secteur de la santé aux mains de l'État.** Abandon de l'idée de rentabilité des hôpitaux privatisés qui a conduit à des conditions de travail précaires et malsaines.
- Une **assurance obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie** est désormais indispensable. Une assurance obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie doit être incluse dans toutes les CCT au moins et les lacunes correspondantes doivent être comblées.

Compatibilité

- Convenir de **dispositions sur le télétravail** généreuses dans les CCT.

Formation et perfectionnement

- **Exiger des bilans de compétences et des plans de carrière réguliers** en tant que devoir de l'employeur dans les CCT également.
- Encourager l'introduction d'un **processus de validation des compétences** pour tous les niveaux de formation et d'éducation, afin de permettre des cursus de formation plus courts et plus avancés (principe «Informa»).