

Notre travail – notre avenir



Congrès 2018
Lausanne

Document du Congrès
adopté le 20 octobre 2018

Table des matières

Notre travail – notre avenir

Les défis

Changeement apporté par la digitalisation
Formation initiale et continue
Temps de travail
Flexibilité
Salaire
Partenariat social
Sécurité sociale
Société

Page 4

À quoi nous voulons parvenir – et comment

Malgré l'insécurité, des opportunités pour toutes et tous
La voie: le partenariat social
L'objectif: une économie au service de la population

Page 8

Notre travail – notre temps

Notre vision
Nos revendications

Page 9

Notre travail – notre formation

Notre vision
Nos revendications

Page 11

Notre travail – notre sécurité

Notre vision
Nos revendications

Page 13

Notre travail – notre avenir: les défis

Changement apporté par la digitalisation

Le travail en mutation

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication sont au cœur du changement digital. Elles facilitent les processus de production, de traitement et de logistique, rendant dans bien des cas le travail humain obsolète. Ce ne sont pas seulement les activités répétitives et monotones qui disparaissent, mais également de nombreuses tâches dans des domaines tels que l'analyse, les contrôles ou les traitements de dossiers, qui sont automatisées. Avec la mutation du monde du travail, de nombreuses tâches tombent en désuétude et certains métiers disparaissent, avec la menace inhérente de pertes d'emploi. Par contre, de nouveaux emplois apparaissent, en particulier liés à des activités de conseil, de communication ou de coordination. À l'heure actuelle, il est encore impossible de dire où cette évolution nous conduira, et à quel rythme.

Des exigences toujours plus élevées

Ces nouveaux métiers et activités exigent plus de connaissances et de savoir-faire de la part des employé-e-s. Le travail dans un environnement digital est plus complexe et évolue plus rapidement. Il exige constamment de nouvelles capacités et compétences. Les salarié-e-s doivent les acquérir à temps, sous peine de rater le coche et de se laisser dépasser par le marché du travail.

Conditions de travail menacées

Avec la digitalisation, les services et les produits sont toujours davantage taillés sur mesure et proposés en petites quantités et à court terme, pour répondre aux besoins de la clientèle et à la demande en différents endroits. Cela rend la planification toujours plus difficile et menace les conditions de travail classiques, à durée indéterminée. Les entreprises achètent des prestations plutôt que d'engager du personnel. Le phénomène de l'indépendance fictive (parfois appelé «ubérisation») s'intensifie. Les entreprises transfèrent ainsi leur responsabilité et les risques entrepreneuriaux sur les travailleuses et travailleurs, et contournent les assurances sociales.

Formation initiale et continue

Les entreprises négligent leurs responsabilités en matière de formation et de perfectionnement.

Compte tenu de la rapidité de la mutation du monde du travail, la formation initiale et continue est une question de survie, à la fois pour le personnel et pour les employeurs. Pourtant, la formation est trop peu souvent considérée comme une évidence durant le parcours professionnel. Les employé-e-s âgé-e-s qui travaillent depuis longtemps pour le même employeur notamment, ne sont guère encouragé-e-s dans leurs efforts de formation continue. Trop peu de soutien est accordé au personnel pénalisé dans l'accès aux formations continues par des lacunes dans les compétences de base que sont les langues, les mathématiques appliquées ou l'informatique.

Les entreprises encouragent peu la formation et la formation continue au-delà de leur utilité immédiate pour l'entreprise, se contentant trop souvent de compter sur une main d'œuvre nouvellement formée venant de l'étranger. La solution plus exigeante, qui consisterait à former le personnel existant, est tout simplement écartée.

Les branches manquent d'offres de formations organisées en partenariat social. Quant aux systèmes de formation et de perfectionnement existant dans les branches ou les régions, ils sont trop peu utilisés et ne font guère d'émules.

En Suisse, l'offre de formation est trop spécialisée

Le système de formation mis en place par l'État accorde une trop grande priorité à la formation initiale, qui est bien structurée et financée. Le domaine de la formation continue en cours d'emploi, par contre, est mal organisé. Il est presque entièrement laissé à l'initiative des employé-e-s – et ce sont principalement les salarié-e-s déjà habitués à se former qui y ont recours. Par ailleurs, les bilans de compétences réguliers et l'orientation professionnelle font défaut.

Le fait que les anciens diplômés professionnels, l'expérience professionnelle et les compétences acquises hors emploi ne sont pas suffisamment reconnus ou doivent faire l'objet d'une évaluation spécifique représente un problème supplémentaire.

Temps de travail

La charge augmente pour les travailleuses et travailleurs

Les horaires de travail suisses sont les plus longs d'Europe, tandis que le présentisme et les heures supplémentaires passent pour des signes de bon rendement et de bon travail. Sous prétexte que les clients l'exigent et que l'on suit l'évolution globale, les employeurs attendent toujours plus souvent de leur personnel qu'il reste atteignable en tout temps. En raison de la digitalisation, le quotidien professionnel se complexifie et s'intensifie, son rythme s'accélère. Quand il s'agit de planifier et d'attribuer le travail, les entreprises ne pensent souvent qu'à la maximisation de la productivité. Par conséquent, les employé-e-s doivent se montrer toujours plus flexibles et, en raison de leurs horaires de travail plus irréguliers, ils/elles ont toujours plus de difficultés à planifier leurs activités extraprofessionnelles. Par ailleurs, les horaires fluctuants résultent également en un morcèlement des affectations, parfois sur 24h, un revenu incertain pour les personnes rémunérées à l'heure et davantage de travail temporaire. La compatibilité entre travail et vie privée diminue, le besoin naturel de repos, de temps à se consacrer à soi-même et à sa vie sociale est de moins en moins pris en compte. Voilà une évolution qui se révèle des plus néfaste pour la sécurité et la santé, avec pour conséquences des accidents de travail, l'épuisement, des burnouts, une baisse de productivité et la résignation. La protection de la santé, qui devrait être renforcée, est au contraire toujours plus menacée: l'enregistrement du temps de travail est remis en question et de nombreux politiques demandent une prolongation et une flexibilisation des temps de travail accompagnées d'une réduction des temps de repos.

Déficit de confiance, augmentation du travail gratuit

Bien que le rythme du travail s'accroisse et que les horaires deviennent plus flexibles, la confiance diminue, tout comme l'estime témoignée aux employé-e-s. Ce qui est inexplicable, puisqu'un travail plus flexible devrait résulter en plus de responsabilité individuelle.

Le travail gratuit prend de l'ampleur: préparations et rangements, trajets supplémentaires et travail excédentaire ne sont pas pris en compte, et il arrive trop souvent que la durée du travail lui-même ne soit pas enregistrée, rendant une rémunération correcte impossible. Dans ce contexte le «travail de confiance», au nom trompeur, équivaut à du travail gratuit.

Flexibilité

Une flexibilité à sens unique

Tout en exigeant une flexibilité croissante de la part du personnel, les entreprises se montrent elles-mêmes très peu flexibles lorsqu'il s'agit d'adopter des modèles de travail plus favorables aux employé-e-s.

Un manque de flexibilité particulièrement sensible pour les pères et les mères qui doivent concilier vie de famille et travail. Les modèles de travail flexibles restent trop rares, et le congé de paternité n'est toujours pas inscrit dans la loi. Les entreprises et l'État proposent trop peu de structures d'accueil abordables, ce qui empêche de nombreuses femmes de rejoindre le marché du travail, alors même qu'il y a pénurie de main d'œuvre.

Cette flexibilité qui fait défaut en faveur des salarié-e-s pénalise aussi souvent les supérieur-e-s hiérarchiques direct-e-s, qui se privent ainsi de ses effets positifs: moins d'absences et plus de motivation, qui résultent à leur tour en une moins grande fluctuation et en une plus forte productivité.

Salaire

La pression financière s'accroît

Dans un contexte de concurrence à l'échelle mondiale, les entreprises sont souvent soumises à une importante pression sur les prix. Même l'attribution des mandats publics est extrêmement tributaire des prix. En raison du manque de contrôles sur le marché du travail, le dumping salarial et une sous-enchère salariale systématique s'installent. Ce sont surtout les grandes entreprises qui abusent des possibilités offertes par les stages, la location de services et l'indépendance fictive pour économiser sur les salaires et reporter sur les travailleuses et travailleurs le risque entrepreneurial, sans jamais envisager la situation du point de vue de leurs employé-e-s.

Les salaires s'en ressentent fortement: dans de nombreuses branches, ils sont insatisfaisants et de surcroît répartis de manière peu équitable au moyen de hausses de salaires individuelles. Dans les branches à bas salaires, il en résulte des conditions de vie précaires. Les «working poor» sont une réalité, en Suisse comme ailleurs.

L'inégalité salariale entre femmes et hommes demeure. Injuste, elle pénalise les femmes non seulement pour leurs salaires, mais également pour leurs rentes vieillesse.

Partenariat social

Trop peu de protection pour les travailleuses et travailleurs

La Suisse est connue pour son droit du travail libéral et une protection peu étendue contre le licenciement. L'effet peut certes en être positif pour la création d'emplois à durée indéterminée, mais il faut que cela s'accompagne d'un partenariat social efficace et responsable. Grâce à lui, les conditions salariales et de travail spécifiques aux branches peuvent progressivement évoluer de manière positive et, en cas de crise, il permet d'aider les personnes affectées avec de bons plans sociaux. Malheureusement, dans beaucoup de branches, les conventions collectives de travail avec dispositions de protection du travail et du salaire (lorsqu'il y en a) ne sont pas déclarées de force obligatoire.

Compte tenu de la mondialisation et de l'évolution rapide de l'économie, les travailleuses et les travailleurs jugent leurs emplois de plus en plus précaires. Il manque une protection efficace contre le licenciement, en particulier pour les employé-e-s âgé-e-s et de longue date.

Sécurité sociale

Réduction des prestations

Celles et ceux qui ne peuvent plus travailler dépendent d'un système social fiable. Mais certains cercles politiques l'affaiblissent délibérément en ne lui accordant pas le financement nécessaire. Les obstacles à l'admission dans les assurances sociales augmentent, tandis que les prestations de ces dernières diminuent.

L'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie n'est toujours pas obligatoire. Les réductions des primes d'assurance-maladie sont diminuées dans le cadre des programmes d'économie cantonaux. Et après la révision manquée de la prévoyance vieillesse, les rentes demeurent sous pression. Par ailleurs, les rentes AI sont réduites, ce qui conduit de nombreuses personnes à l'assistance sociale. Les efforts pour une plus grande intégration au marché du travail sont louables en soi, mais ils sont condamnés à l'échec tant que les entreprises, qui refusent de prendre leurs responsabilités sociales, ne coopéreront pas.

Le traitement des dossiers par les assurances sociales subit d'une part une pression financière et d'autre part les effets de la digitalisation. Le traitement des cas et les calculs sont de plus en plus souvent automatisés. Lors de l'attribution de prestations sociales, il y a de moins en moins de possibilités de prendre en compte les circonstances ou besoins individuels, avec les conséquences négatives que cela implique pour les assuré-e-s.

Société

Une solidarité en baisse

La tendance à l'individualisation se renforce. D'une part, les valeurs telles que les loisirs et la famille prennent de l'importance, mais cette évolution positive est contrée par le consumérisme et l'exigence croissante d'un accès en tout temps aux produits et services: la flexibilisation du travail qui en découle logiquement empêche la compatibilité entre travail et famille de progresser. Quant à la solidarité, elle est en net recul. L'engagement social, la collaboration et la recherche commune de solutions font place au repli sur soi et à l'adhésion à des positions politiques extrêmes.

Un profit inégalement réparti

L'écart entre les conditions de vie des riches et des pauvres se creuse, dans notre Suisse prospère comme à l'échelle mondiale. Les salaires des managers atteignent des niveaux vertigineux, tandis que les bas salaires restent une réalité et que les salaires moyens stagnent. Les délocalisations et restructurations provoquent une augmentation du chômage structurel. De rares personnes profitent de manière disproportionnée des progrès techniques et économiques, tandis que la pauvreté, la migration et les conflits révèlent à l'échelle mondiale le dysfonctionnement du système économique actuel.

Notre travail – notre avenir: à quoi nous voulons parvenir et comment

Malgré l'insécurité, des opportunités pour toutes et tous

La mutation actuelle du monde du travail génère une grande insécurité pour de nombreuses personnes. Pourtant, nous ne nous opposons pas au changement. Mais il faut que tout le monde puisse aussi profiter des opportunités qu'il apporte.

La voie: le partenariat social

Le changement doit être géré en partenariat avec les employé-e-s, qui doivent pouvoir contribuer aux décisions concernant l'évolution en cours. Il faut pour cela renforcer et développer le partenariat social existant, qualitativement aussi bien que quantitativement.

L'objectif: une économie au service de la population

Malgré la mutation du monde du travail, ou peut-être à cause d'elle, nos valeurs d'éthique sociale demeurent:

Dignité humaine

Les conditions de travail doivent être équitables, même lorsque la complexité du travail augmente, lorsque les conditions de travail classiques sont remises en question et que la pression financière s'accroît sur les assurances sociales. Pour des conditions de travail équitables, il faut des salaires permettant une vie décente mais aussi la possibilité de concilier travail, famille et loisirs. Il importe également d'assurer l'avenir de celles et ceux qui ne peuvent plus travailler. Tout le monde doit pouvoir vivre dignement – avec ou sans travail.

Solidarité

La société et l'économie ne sont compatibles qu'avec de la solidarité – les salarié-e-s doivent pouvoir codécider les évolutions inhérentes au changement et profiter des succès. Les risques doivent être supportés par toutes et tous et les opportunités profiter à toutes et tous également. La flexibilité que les entreprises exigent de leur personnel doit être réciproque: les employeurs doivent eux aussi se montrer flexibles.

Subsidiarité – aider à s'aider soi-même

Avec les changements que la digitalisation apporte au travail, la responsabilité individuelle des travailleuses et travailleurs joue un grand rôle: elles/ils doivent sans cesse acquérir de nouvelles compétences. Les entreprises et l'État ont pour leur part le devoir de garantir à toutes et à tous un accès égal à la formation initiale et continue.

Le bien commun

Compte tenu de la concurrence globale croissante et de la rapidité du changement, il faut des règles renforcées, établies en partenariat social et par l'État. Il est inadmissible que l'économie maximise aveuglément ses bénéfices: elle doit tenir compte des intérêts de la société dans son ensemble. Les personnes victimes du changement doivent être soutenues.

Durabilité

Les changements apportés par la digitalisation doivent être durables, c'est-à-dire supportables sur le long terme, aussi bien sur le plan social qu'écologique et économique. Et cela n'est possible que s'ils sont acceptés par toutes et tous et profitent à toutes et tous. C'est la raison pour laquelle cette évolution doit être abordée et planifiée par et avec les salarié-e-s.



Notre travail – notre temps

Notre vision

Travail et vie privée sont compatibles – et les employé-e-s sont consulté-e-s pour l'aménagement de leur temps de travail

Les travailleuses et travailleurs établissent un équilibre sain entre travail et vie privée. Ils/elles sont consulté-e-s pour l'aménagement de leur temps de travail et l'attribution des tâches; les décisions les concernant ne sont pas prises sans eux/elles. Ils/elles revendiquent leurs droits sans crainte de représailles et s'organisent syndicalement pour de meilleures conditions de travail. Les employeurs mettent en œuvre un réel partenariat social, d'égal à égal, et prennent en compte les besoins et préoccupations de leur personnel. La flexibilisation des horaires bénéficie aussi aux employé-e-s, qui ont le choix entre différents modèles de travail, sans que leur choix les pénalise. La sphère politique défend la loi sur le travail et assure aux travailleurs et travailleuses une protection adéquate, y compris de leur santé.

Nos revendications

Le temps et la santé

- 1.1. Le progrès technique a, par le passé, accru le rythme du travail, mais il a aussi mené à une réduction du temps de travail. Il faut qu'il en aille de même pour la digitalisation et l'automatisation: le temps de travail doit être réduit à 40 heures pour toutes et tous.
- 1.2. La durée maximale du travail hebdomadaire ne peut dépasser 45 heures pour toutes les catégories de travailleuses et travailleurs. Au-delà de cette limite, la protection de la santé doit entrer en action pour réduire les conséquences psychosociales négatives de l'excès de travail.
- 1.3. L'enregistrement de la durée du travail garantit une séparation transparente entre travail et loisirs et empêche le travail gratuit. L'obligation légale d'enregistrer la durée de travail ne saurait être supprimée: elle doit au contraire être imposée.
- 1.4. De nombreux/euses employé-e-s souhaitent travailler de manière flexible. Cependant, la loi sur le travail et les dispositions relatives au temps de travail doivent être respectées et contrôlées, même dans le cas de modèles de travail irrégulier et d'un temps de travail annualisé.

Le temps et la compatibilité

- 1.5. Il convient de limiter l'exigence de flexibilité des employeurs envers leur personnel. Les variations maximales mensuelles ou saisonnières du temps de travail doivent être fixées dans les CCT et les règlements d'entreprises.
- 1.6. Le travail à domicile et autres formes de télétravail doivent être réglementés au niveau des entreprises ou dans les CCT. Les travailleurs et travailleuses exerçant ces activités doivent eux/elles aussi enregistrer la durée de leur travail. Il convient également de régler la disponibilité en dehors du travail, en fixant des plages horaires durant lesquelles ces salarié-e-s ne sont pas atteignables.
- 1.7. La population ne souhaite pas une société fonctionnant 24h/24 et sept jours sur sept. Le travail de nuit est préjudiciable à la santé. Le travail de nuit, du week-end et les jours fériés nuit à la vie sociale et doit être réduit au minimum. Des suppléments en temps et en salaire doivent compenser ces effets négatifs.
- 1.8. Les affectations à court terme ainsi que le service de piquet et le service de garde empiètent sur le temps de récupération des salarié-e-s. Il faut donc les réduire au strict nécessaire et les accompagner de suppléments en temps et en salaire.
- 1.9. Le travail doit être planifié et les plans d'affectation communiqués suffisamment tôt: c'est une condition sine qua non à la compatibilité entre travail et vie privée. La loi stipule que les horaires de travail doivent être communiqués 4 semaines à l'avance.

- 1.10. La compensation des heures supplémentaires ne doit pas être décidée unilatéralement par l'employeur, ni à trop court terme. Le personnel doit compenser les heures travaillées en trop de manière à pouvoir vraiment se reposer. Cette disposition légale doit être appliquée dans le quotidien professionnel.
- 1.11. Il convient d'étendre le droit du personnel à être consulté: dans le cas de modifications au sein de l'entreprise, dans le domaine de l'organisation du temps de travail et des affectations, les employé-e-s concerné-e-s doivent avoir voix au chapitre.
- 1.12. Le travail devient toujours plus mobile et décentralisé. De nombreux employeurs affectent leurs salarié-e-s sur différents sites. La durée des trajets entre les différents sites et les temps de trajets pour se rendre sur un lieu de travail plus éloigné que celui convenu contractuellement doivent être rémunérés.
- 1.13. Un repos complet n'est possible qu'avec une interruption de travail de 2 à 3 semaines au minimum. Il faut au moins 6 semaines de vacances pour tous les travailleurs et travailleuses.
- 1.14. La flexibilité du temps de travail augmente aussi dans les branches qui appliquaient traditionnellement des horaires réguliers. Pour parvenir à concilier vie professionnelle et vie privée, il faut conserver la semaine de 5 jours avec 2 jours de congé consécutifs hebdomadaires.

Le temps et la famille

- 1.15. Le congé maternité actuel, de 14 semaines, est trop court. Les femmes doivent aussi avoir des possibilités de récupérer durant les premières semaines de vie de l'enfant. Ainsi pourront-elles mieux reprendre leur activité professionnelle après un congé de maternité. Il faut pour cela un congé de maternité d'au moins 18 semaines. Il faut la garantie de pouvoir conserver le poste de travail avec possibilité de réduire le pourcentage durant au moins 6 mois.
- 1.16. Les pères veulent s'occuper de leurs enfants et aider leur compagne dès le premier jour. Le congé paternité de 4 semaines, tant attendu, doit enfin être ancré dans la loi, afin que toutes les familles puissent en profiter.
- 1.17. À moyen terme, il faudra introduire un congé pour les deux parents, qui doit leur permettre de s'occuper de leur enfant de manière flexible, selon leur situation professionnelle ou familiale.
- 1.18. Pour qu'une activité professionnelle puisse être envisageable par les deux parents, il faut des places abordables dans les crèches avec des horaires adaptés aux horaires de travail en entreprise. Les politiques et les entreprises doivent créer suffisamment de places abordables.
- 1.19. Il faut augmenter les allocations familiales pour rendre accessibles les offres de garde d'enfants et autres services.

Nos principales revendications

→ Planification du travail, pas sans nous

Les salarié-e-s concerné-e-s doivent être consultés en matière d'organisation du temps de travail et d'affectations. (1.11)

→ Pas de société 24h/24

Le travail de nuit, du weekend et les jours fériés affecte les relations sociales et doit être limité au minimum. Il convient de compenser cette charge additionnelle par des suppléments en temps et de salaire. (1.7)

→ Du temps pour la famille, maintenant

Il est grand temps d'ancrer dans la loi le congé paternité de 4 semaines, afin que toutes les familles puissent en profiter. (1.16)

→ Pas touche à la loi sur le travail

L'obligation légale d'enregistrement de la durée du travail ne saurait être assouplie et doit être strictement appliquée. (1.3)



Notre travail – notre formation

Notre vision

Tout le monde a accès à la formation et au perfectionnement, et trouve par conséquent sa place dans le monde du travail de demain.

Les employé-e-s assurent leur autonomie sur le marché du travail par des formations et formations continues: ils/elles acquièrent continuellement de nouvelles compétences, pour se développer et s'adapter aux changements dans le monde du travail. L'État et l'économie, conscients de leurs devoirs, veillent, avec les partenaires sociaux, à ce qu'il y ait de bonnes offres de formations et des bilans de compétences réguliers tout au long du parcours professionnel. La formation et le perfectionnement sont financièrement abordables et l'investissement en temps qu'ils nécessitent est supportable pour les salarié-e-s. Par conséquent, ces derniers/ères font un usage conscient et responsable des possibilités qui leur sont offertes.

Nos revendications

La formation pour plus d'opportunités

- 2.1. L'acquisition de compétences de base telles que la langue, les mathématiques et l'informatique doit être encouragée, parce qu'elles constituent la base de la formation et du perfectionnement en cours de carrière.
- 2.2. Les expériences acquises par le travail au sein de la famille ou par le bénévolat, ainsi que les formations suivies hors des institutions de formation conventionnelles doivent être davantage reconnues: grâce à elles, les formations et perfectionnements sont plus brefs et plus efficaces.
- 2.3. Les anciennes expériences professionnelles et précédents diplômes obtenus, y compris à l'étranger, doivent bénéficier d'une meilleure reconnaissance, et leur validation doit être facilitée. Cela permettra de mieux surmonter les obstacles pour accéder aux formations et perfectionnements complémentaires.
- 2.4. Les formations continues doivent être mieux adaptées aux réalités et besoins des employé-e-s, avec de nouvelles formules offrant plus de possibilités de gestion du temps et des déplacements – par exemple avec des cours en ligne.
- 2.5. Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités dans le domaine de la formation continue en créant les conditions cadres financières et horaires adéquates et en récompensant les formations réussies par des augmentations de salaires.
- 2.6. Les salarié-e-s doivent être, dans une certaine mesure, libres de décider de leur formation continue. Ils doivent, par conséquent disposer d'au moins 5 jours à consacrer aux formations continues par année.
- 2.7. Les formations initiales et continues doivent davantage être organisées et financées en partenariat social. Cela permettra des encouragements financiers y compris à la formation interentreprises et toutes branches confondues.
- 2.8. Des bilans de compétences réguliers sont nécessaires: il faut pouvoir évaluer correctement sa propre situation et se fixer des objectifs pour trouver et conserver sa place sur le marché du travail, grâce aux formations et perfectionnements.
- 2.9. Les salarié-e-s à partir de 45 ans et qui ont au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise doivent avoir droit à des mesures de réorientation professionnelle payées.

La formation pour la sécurité de l'emploi

- 2.10. Les entreprises doivent vérifier et planifier régulièrement leur besoin futur en personnel. Lorsque des postes disparaissent, les entreprises doivent convenir avec leurs employé-e-s de plans de formations, dans le but d'éviter le chômage.
- 2.11. Pour les chômeurs/euses âgé-e-s des branches en difficulté, l'assurance-chômage doit accorder plus de possibilités de bilans de compétences et de formations, initiales ou continues.
- 2.12. Les formations et perfectionnements préventifs, ainsi que les formations de base visant à une réorientation professionnelle, doivent être davantage pris en compte en tant que mesures relatives au marché du travail et financés par l'assurance-chômage.
- 2.13. Il faut de meilleurs contrôles des activités de formation dans les entreprises formatrices, afin d'assurer la qualité des diplômes professionnels.
- 2.14. Les vrais stages peuvent constituer un bon accès au monde du travail. Il faut cependant veiller à ce que l'objectif de formation reste au premier plan, et l'employeur doit garantir un accompagnement de formation. Un stage doit être limité dans le temps et, si possible, offrir une perspective d'emploi permanent. Les stages ne doivent pas constituer une alternative bon marché aux employé-e-s payé-e-s

Nos principales revendications

→ **Du temps et de l'argent pour la formation**

Les employeurs doivent prendre leurs responsabilités concernant la formation continue de leurs collaborateurs/trices. Il leur revient d'établir les conditions cadres adaptées en accordant le temps et le financement nécessaires. (2.5)

→ **L'expérience de vie compte**

Les expériences acquises par le travail au sein de la famille ou par le bénévolat, ainsi que les formations suivies hors des institutions de formation conventionnelles doivent être davantage reconnues. (2.2)

→ **Reconnaître les acquis**

Les anciennes expériences professionnelles et précédents diplômes obtenus, y compris à l'étranger, doivent bénéficier d'une meilleure reconnaissance et leur validation doit être facilitée. (2.3)

→ **Lutter activement contre le chômage**

L'assurance-chômage doit financer davantage de formations initiales et continues préventives, ainsi que des formations visant à une réorientation professionnelle. (2.12)



Notre travail – notre sécurité

Notre vision

Le travail assure leur subsistance aux salarié-e-s. En cas de chômage et après la retraite, les assurances sociales garantissent une vie digne.

Toute personne capable de travailler a droit à un emploi correspondant à ses capacités et ses aspirations. Les conditions de travail ne mettent pas la santé en péril. L'emploi offre la sécurité aux salarié-e-s: ils/elles gagnent assez d'argent pour vivre et travaillent dans des conditions progressistes, protégé-e-s contre le licenciement abusif et la perte de salaire. Par ailleurs, les assurances sociales permettent une vie digne après l'emploi et offrent une assistance à toutes les personnes qui perdent leur emploi.

Nos revendications

Un travail sûr

- 3.1. Le partenariat social entre les entreprises et les employé-e-s avec leurs organisations doit être développé. Cela permettra de relever ensemble les défis de la mutation technologique, par exemple en encourageant la formation et le perfectionnement.
- 3.2. Pour étendre la protection des CCT à autant de salarié-e-s que possible, il faut simplifier les conditions de déclaration de force obligatoire.
- 3.3. L'exécution des CCT doit être améliorée. Des contrôles doivent assurer la mise en œuvre des dispositions.
- 3.4. Avant qu'un licenciement pour cause de performances insuffisantes ou de comportement inadéquat soit prononcé, les employé-e-s doivent bénéficier d'un sursis pour s'améliorer. Un licenciement de cette nature doit toujours être précédé d'un avertissement.
- 3.5. La protection contre le licenciement doit être étendue pour les salarié-e-s âgé-e-s, sans par ailleurs que cela rende leur accès au marché du travail plus difficile.
- 3.6. Il faut créer des conditions et des incitations pour employer davantage de personnes indigènes en recherche d'emploi. La préférence indigène doit être mise en œuvre de manière efficace et équitable.
- 3.7. Dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, les contrôles doivent être étendus et renforcés, pour éviter le dumping et la sous-enchère salariale. Les violations des dispositions légales doivent être sanctionnées par des mesures dissuasives et des amendes élevées.
- 3.8. L'indépendance fictive – principe de l'uberisation – doit être combattue de manière plus conséquente, parce qu'elle empêche la protection des travailleuses et travailleurs, répercute le risque entrepreneurial sur les employé-e-s et contourne les assurances sociales.
- 3.9. Les conditions d'engagement des employé-e-s temporaires devraient être améliorées et harmonisées avec celles des employé-e-s permanent-e-s. Tou-te-s les employé-e-s temporaires doivent être assujetti-e-s aux dispositions CCT des différentes branches en matière de temps de travail et de salaire, pour autant que celles-ci soient à leur avantage. Après une période d'emploi de 6 mois au plus, les salarié-e-s temporaires doivent se voir proposer un emploi permanent.
- 3.10. Il faut limiter le nombre d'employé-e-s temporaires provenant de la location de services autorisé-e-s. Les entreprises de plus de 5 salarié-e-s ne doivent pas pouvoir compter sur plus de 20% et pas plus de 10% à partir de 20 salarié-e-s.
- 3.11. Les stagiaires ne doivent pas servir d'alternative bon marché aux salarié-e-s. Lorsqu'un stage n'a pas un caractère prouvé de formation, il doit être considéré comme emploi à part entière et rémunéré en conséquence.

- 3.12. Il faut régler de manière contraignante, puis appliquer les critères d'attribution des mandats publics. Il conviendra de prendre en considération non seulement les critères économiques, mais également le respect de conditions de travail et salariales équitables et d'une éventuelle CCT, ainsi que les critères écologiques. Ceci doit également s'appliquer aux entreprises sous-traitantes lorsqu'il y en a.
- 3.13. Il faut mettre un frein à la concurrence fiscale entre cantons et communes – en particulier en ce qui concerne l'abaissement de l'imposition des entreprises. Car il faut des recettes fiscales suffisantes pour assurer un service public efficace et des prestations sociales.

Un revenu sûr

- 3.14. Les salaires doivent être équitables: des ajustements des salaires réels doivent permettre aux employé-e-s de participer à une évolution positive de l'entreprise.
- 3.15. Il faut des salaires minimaux, et le salaire minimum des employé-e-s sans formation professionnelle doit être d'au moins 4000 francs par mois (pour un plein temps). Cela mettra un frein à la précarisation et au phénomène des working poor.
- 3.16. Les discriminations fondées sur le sexe doivent cesser grâce à des mesures, à des contrôles et à des sanctions efficaces. Syna demande «un salaire égal pour un travail équivalent». En Suisse, les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et elles ont moins de chances de promotion professionnelle. Par ailleurs, les entreprises doivent proposer des conditions-cadres (telles que par exemple le travail à temps partiel pour des postes de conduite) et des plans de carrière permettant à plus de femmes l'accès à des postes de conduite.
- 3.17. Les conséquences sociales et financières de licenciements en cas de restructuration ou de fermeture d'entreprise doivent être amorties: il faut pour cela définir des mesures dans le cadre d'un plan social et les financer par un fonds de plan social.
- 3.18. Les employeurs, qui par la faillite de leur entreprise privent leurs employé-e-s et les assurances sociales de leur revenu, ne doivent pas être autorisés à créer une nouvelle entreprise.
- 3.19. Les prestations des assurances sociales, par exemple en cas de chômage ou d'invalidité, doivent être étendues de manière ciblée. Les personnes qui ne peuvent plus être intégrées dans la vie professionnelle doivent pouvoir vivre dans des conditions dignes. L'assistance sociale ne doit pas être utilisée de manière abusive pour remédier aux réductions du budget des assurances sociales.

Sécurité de la santé

- 3.20. L'État, les assureurs et les entreprises doivent jouer un rôle plus actif dans le domaine de la protection de la santé et collaborer pour prévenir les risques pour la santé. Ceux-ci comprennent non seulement les risques physiques, mais également les risques psychiques et sociaux, en hausse.
- 3.21. Il convient de mettre un terme à la distinction entre accident et maladie pour le maintien du salaire: comme c'est le cas avec l'assurance-accident, le salaire doit lui aussi être obligatoirement assuré en cas de maladie.
- 3.22. À l'avenir, les primes de caisses maladie doivent aussi être prises en compte pour le calcul du renchérissement.
- 3.23. Afin de maîtriser les coûts de la santé et les primes des caisses maladie, ce sont désormais les cantons qui doivent fixer et percevoir les primes de caisses maladie (initiative populaire fédérale «Assurance-maladie. Pour une liberté d'organisation des cantons»).

Sécurité après la retraite

- 3.24. L'AVS, premier pilier de la prévoyance vieillesse, doit être renforcée par rapport à la prévoyance professionnelle privée (deuxième et troisième pilier).
- 3.25. La prévoyance professionnelle (deuxième pilier) doit être accessible à tous/toutes les salarié-e-s, quels que soient leur salaire et leur taux d'occupation. La déduction de coordination doit être supprimée: elle constitue un obstacle parce qu'elle discrimine les bas salaires.

- 3.26. Le chômage à un âge avancé ne doit pas menacer la rente. Par conséquent, les chômeurs/euses âgé-e-s doivent pouvoir rester dans la caisse de pension à laquelle ils/elles appartenaient.
- 3.27. Les employés à partir de 63 ans qui perdent leur emploi sans faute de leur part, doivent pouvoir partir à la retraite sans réduction de rente.

Nos principales revendications

→ Enfin l'égalité salariale

Les discriminations fondées sur le sexe doivent cesser grâce à des mesures, à des contrôles et à des sanctions efficaces. (3.16)

→ Plus de protection en cas de maladie

Il convient de mettre un terme à la distinction entre accident et maladie pour le maintien du salaire: comme c'est le cas avec l'assurance-accident, le salaire doit lui aussi être obligatoirement assuré en cas de maladie. (3.21)

→ Pas de répercussion des risques entrepreneuriaux

L'indépendance fictive doit être combattue de manière plus conséquente, parce qu'elle empêche la protection des travailleurs et travailleuses et répercute le risque entrepreneurial sur les employé-e-s. (3.8)

→ Sécurité pour tous après la retraite

En tant que principal pilier social de la prévoyance vieillesse, l'AVS doit être renforcée. (3.24)