

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Positions et revendications 2016 - 2020

(Projet, avec propositions et prises de position du BE et du Comité)

Berne, 25 juin 2015

1.	Un emploi et des salaires corrects pour tous	3
1.1	Des salaires corrects et une répartition plus équitable	3
1.2	Du travail pour tous	7
2.	De bonnes conditions de travail et un marché du travail fort	11
2.1	Des réglementations convenables pour la durée du temps de travail	11
2.2	Renforcement des structures du marché du travail suisse	14
3.	Rendre l'activité professionnelle et la vie de famille plus compatibles.....	19
3.1	Créer l'égalité sur le marché du travail.....	19
3.2	Encourager la prise en charge des proches.....	24
3.3	Combattre la discrimination des jeunes femmes et des mères.....	26
4.	Politique sociale fiable	28
4.1	Garantir la sécurité sociale et l'autonomie en cas de perte de gain.....	28
4.2	Promotion et accompagnement au lieu de pressions pour une meilleure intégration dans le monde du travail	29
4.3	Politique familiale adaptée à notre époque et le « vivre ensemble » entre générations.....	31
4.4	Pérenniser la prévoyance vieillesse	33
5.	Proposer une formation d'avenir et façonner l'avenir par la formation.....	38
5.1	Renforcer la formation professionnelle initiale	38
5.2	Promouvoir la formation continue pour les adultes	41
5.3	Développer une politique moderne pour la formation continue.....	42
5.4	Revalorisation de la formation professionnelle supérieure	45
5.5	Réformer les hautes écoles.....	46
6.	Politique fiscale équitable et service public fort.....	48
6.1	Des finances saines et une politique fiscale équitable	48
6.2	Maintenir un service public fort et bien financé	49
7.	Maîtriser les défis environnementaux en créant des emplois	54
7.1	Pour des lieux de production durables et la stratégie énergétique 2050	54
8.	Politique de migration : maintenir la libre-circulation et renforcer l'intégration.....	57
8.1	Maintien de la libre-circulation et valorisation de la main-d'œuvre indigène.....	57
8.2	Renforcer l'intégration et lutter contre les discriminations.....	60
9.	Engagement en Europe et dans le monde.....	63
9.1	Intérêt majeur pour le maintien de bonnes relations avec l'UE.....	63
9.2	Globalisation plus juste dans le monde et respect des droits fondamentaux	64

1. Un emploi et des salaires corrects pour tous

Travail.Suisse veut le plein emploi. Nous accordons une importance particulière à l'intégration des jeunes sur le marché du travail ainsi qu'au maintien des travailleurs et travailleuses âgés sur le marché du travail. Toutes les personnes actives professionnellement doivent pouvoir effectuer un travail correspondant à leurs capacités et à leurs intérêts, c'est la seule manière de promouvoir l'intégration et la participation à la société. Une bonne activité professionnelle à temps partiel ou complet doit être rendue possible selon les préférences et la situation de vie ; la liberté de décision de chacun doit être prise en compte. L'activité professionnelle doit être dédommée par des salaires corrects. L'augmentation de la productivité de toute l'économie doit profiter à tous les employés et les salaires doivent être ajustés au renchérissement de la vie.

1.1 Des salaires corrects et une répartition plus équitable

Ces dernières années se sont écoulées sous le signe de l'incertitude suite à la crise économique et financière mondiale. L'économie suisse a, il est vrai, relativement bien surmonté la crise internationale et a retrouvé son niveau d'avant la crise, dès le milieu de l'année 2010. Pourtant, compte tenu du développement en demi-teinte de l'économie dans l'espace européen et de la forte appréciation du franc suisse, c'est surtout l'économie d'exportation qui doit relever de grands défis. La pression sur les bas salaires s'est accentuée. Plus de 10% des travailleurs et travailleuses sont rémunérés par des salaires les plus bas et une part significative d'entre eux font partie des « Working Poor », ceux dont les salaires à temps complet ne suffisent même pas pour vivre. A l'autre bout de l'échelle des salaires, là où les salaires des managers explosent littéralement, il ne faut s'attendre à aucun changement. L'écart des salaires se creuse toujours plus entre les membres des directions des groupes et les travailleurs et travailleuses ayant les plus bas revenus.

Travail.Suisse veut une répartition plus équitable. C'est une situation malsaine pour toute la société quand les hauts revenus augmentent toujours plus fortement que les bas revenus. Tous les employés doivent pouvoir profiter des progrès de productivité réalisés par l'ensemble de l'économie, d'une manière adéquate sous la forme d'augmentations générales de salaires.

Travail.Suisse demande :

1.1.1 Des augmentations générales de salaires pour tous

Les augmentations de salaires sont à la traîne par rapport aux augmentations de la productivité effective de l'ensemble de l'économie. Des augmentations de salaires continues renforcent le pouvoir d'achat des travailleurs et travailleuses et constituent un pilier important pour la conjoncture suisse. Seules les augmentations générales de salaires permettent à tous les travailleurs de profiter des augmentations de la productivité. La tendance croissante à des augmentations de salaire accordées à titre individuel doit être corrigée. Il faut s'éloigner des rémunérations opaques faites avec des mesures d'incitation biaisées, des bonus démesurés et des versements uniques ne s'inscrivant pas dans la durée. Seules des augmentations de salaire régulières garantissent un développement durable des salaires et conduisent à une consolidation des droits à la retraite.

1.1.2 Des salaires minimaux corrects pour tous, différenciés selon les branches et les régions

Une pression toujours plus forte pèse sur les bas salaires. Pourtant le travail doit en valoir la peine. Ce sont en particulier les salaires des branches avec les salaires les plus bas qui doivent être revalorisés. Pour garantir un niveau de vie décent aux employés, il faut des salaires minimaux. Leur niveau peut varier pour prendre en compte des données spécifiques des branches ou des régions. Aujourd'hui en Suisse, seule la moitié des employés sont protégés par des salaires minimaux. Afin d'améliorer cette protection, d'autres conventions collectives de travail doivent être négociées et il faut procéder à une extension du champ d'application à toutes les branches des CCT existantes. Là où il n'est pas possible de conclure une CCT, il faut avoir recours à des contrats-types de travail nationaux ou cantonaux, dans lesquels des salaires minimaux sont définis.

Déposée par Syna**Proposition :**

Nouveau titre : «Des salaires minima corrects et différenciés pour tous» et reformulation suivante : « Leur niveau peut varier pour prendre en compte des données spécifiques en fonction de la formation, la branche ou la région. »

Motivation :

Il faut changer le titre pour éviter une création artificielle de branches à bas salaires. Il est important de compléter la formation pour maintenir la formation professionnelle attrayante. Pour ce faire, il ne faut pas seulement un salaire minimum pour une branche, mais il faut aussi différents salaires minima selon le niveau de formation.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Le changement du titre est bienvenu également dans la perspective de la demande faite plus haut par transfair. Il apparaît judicieux de compléter la phrase avec la diversification selon la formation.

Déposée par OCST**Proposition :**

Il faudrait que les Cantons aient la compétence de décréter des salaires minimaux contraignants dans les branches où il n'est pas possible de conclure des CCT (selon la jurisprudence les Cantons ont seulement la faculté de fixer des salaires minimaux sur la base de critères sociaux).

Motivation :**Prise de position BE/Comité :**

Accepter et compléter dans 1.1.2.

Motivation :**1.1.3 Les salaires des managers doivent fournir une contribution à la société**

Travail.Suisse montre le développement des salaires de managers et l'écart qui se creuse dans l'échelle des salaires, au moyen de l'étude des salaires des managers effectuée annuellement depuis 2005. L'initiative contre les rémunérations abusives est une solution en trompe-l'oeil, et d'autres mesures plus restrictives ne peuvent pas bénéficier d'une majorité sur un plan politique. Pour Travail.Suisse, il est clair que les salaires élevés des managers doivent aussi avoir une utilité supplémentaire pour la société. Le minimum que l'on puisse exiger pour la société à ce propos, c'est une transparence fiscale et un prélèvement de solidarité pour les hauts revenus.

Déposée par Travail.Suisse Canton Uri

Proposition :

Prescription légale pour une contribution solidaire à la société

Motivation :

Les managers qui gagnent plus de 1 million de francs par an doivent être contraints, par la loi, à verser 1% de leur salaire à des institutions sociales, au titre de la contribution de solidarité. Celui qui gagne plus doit aussi payer plus d'impôts.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Dans son principe de fond, la revendication correspond à celle de Travail.Suisse : mais pour la mise en application concrète, il y a encore beaucoup à clarifier.

1.2 Du travail pour tous

Le marché du travail suisse est très flexible, si on effectue une comparaison internationale. Il s'agit là d'un avantage important pour la place économique suisse et qui est lié à un taux d'occupation professionnel élevé ainsi qu'à un faible taux de chômage. En fait, on constate une augmentation des rapports de travail précaires atypiques (par ex. : rapports de travail à durée déterminée, travail temporaire, travail sur appel, activité indépendante fictive, entre autres). Les exigences croissantes en termes de disponibilité et de flexibilité permanentes peuvent devenir un véritable fardeau pour les personnes actives professionnellement. Alors que l'intégration des jeunes sur le marché du travail reste insuffisante, avec des emplois à durée déterminée ou des stages, les employés âgés sont menacés de déqualification ou de perte de capacité concurrentielle sur le marché du travail. Une formation continue constante ou le rattrapage d'une formation de base deviennent donc toujours plus importantes pour faire face aux exigences en mutation du monde du travail. La responsabilité de cette situation ne doit pas être rejetée de manière unilatérale sur les employés.

Travail.Suisse s'engage pour une politique active en faveur de l'emploi. Les objectifs sont : le plein emploi et le maintien de la capacité concurrentielle sur le marché du travail durant toute la durée de la vie professionnelle. La politique économique doit être orientée de telle sorte que la croissance économique conduise à plus de postes de travail de qualité pour tous.

Travail.Suisse demande :

1.2.1 Davantage de formation de rattrapage pour les adultes

Les personnes sans diplôme professionnel travaillent souvent dans des conditions précaires et sont également touchées, dans des proportions au-dessus de la moyenne, par le chômage et l'arrivée en fin de droit. Une formation de rattrapage peut leur permettre de se qualifier et d'avoir accès au système de formation. Elles représentent ainsi un groupe de personnes ayant un potentiel facile à développer dans un contexte de pénurie croissante d'une main-d'oeuvre spécialisée. Travail.Suisse demande que les organisations partenaires facilitent l'accès à la formation de rattrapage en améliorant l'information et le conseil destinés aux personnes sans formations. Qui plus est, les obstacles financiers doivent être supprimés par les cantons en adaptant le système de bourses aux besoins des adultes sans premier diplôme et en l'harmonisant à l'aide sociale. Il faut aussi un engagement des organisations partenaires pour la promotion des personnes sans formation, avec des objectifs clairement définis ainsi qu'une mise à disposition des moyens financiers nécessaires.

Déposée par transfair

Proposition :

Intégrer la revendication pour plus de formation de rattrapage pour les adultes dans le chap. 5.

Motivation :

D'une manière générale, transfair soutient la revendication pour plus de formation de rattrapage pour les adultes. Dans un souci de cohérence et de compréhension, la revendication doit, cependant, être insérée dans le chapitre 5 « Proposer une formation d'avenir ... ».

Prise de position BE/Comité :

Accepter, mais à intégrer dans les deux chapitres (avec une référence croisée).

Motivation :

1.2.2 Promouvoir l'emploi dans les branches économiques innovantes

La politique économique suisse doit être orientée de manière conséquente vers les branches économiques innovantes disposant d'un potentiel d'emploi qualitativement élevé. Il faut pour cela une politique industrielle active, la possibilité d'immigration d'une main-d'oeuvre spécialisée, une promotion constante de la place suisse dédiée à la recherche ainsi qu'une intégration dans l'espace de recherche et de formation européen.

1.2.3 Prendre soin des travailleurs âgés et lutter contre la discrimination en raison de l'âge

Les employés plus âgés représentent, avec les femmes, le plus grand potentiel de main-d'oeuvre non valorisée. Dans un contexte de pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, les employés âgés vont de plus en plus au centre des préoccupations. Il faut également, en plus des modèles alternatifs de temps de travail et de la possibilité d'un changement de fonction, une gestion de la santé au plan professionnel et un temps de récupération approprié, afin que les employés puissent effectivement se maintenir apte au travail jusqu'à l'âge légal de la retraite. La plupart des départs en préretraite a lieu, comme auparavant, pour des raisons de santé. Travail.Suisse s'engage contre la discrimination des personnes en raison de leur âge. Cela se manifeste par exemple par le fait que les travailleuses et travailleurs âgés ont beaucoup plus de difficultés à réintégrer le marché du travail quand ils se retrouvent au chômage, ce qui a pour conséquence qu'ils sont surreprésentés parmi les personnes en fin de droits. Une politique de la formation en leur faveur, débutant dès la moitié de la vie professionnelle (c-à-d peu après 40 ans), revêt donc une importance décisive. L'orientation professionnelle et de carrière doit devenir un standard et la formation continue doit être promue pour maintenir la capacité concurrentielle des travailleuses et travailleurs âgés sur le marché du travail.

Déposée par transfair

Proposition :

Insérer « afin que les travailleurs puissent réellement se maintenir aptes au travail **et en bonne santé [nouveau]** jusqu'à l'âge légal de la retraite. »

Motivation :

Il faut se soucier des travailleurs âgés pas seulement pour leur aptitude au travail, mais aussi pour leur santé. transfair trouve important de le souligner.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Déposée par Syna

Proposition :

Compléter la revendication 1.2.3 avec des dispositions de protection liées à l'âge.

Motivation :

Il faut insérer dans la LTr une disposition de protection des travailleurs âgés similaire à celle de la protection de la jeunesse. Concrètement : des pauses plus longues, d'une manière générale plus de temps de repos, un droit à des congés payés de réorientation.

Prise de position BE/Comité :

Accepter pour examen

Motivation :

Déposée par la Commission des retraités**Proposition :**

Renforcer la protection contre les licenciements en général et pour les travailleuses et travailleurs âgés de plus de 50 ans en particulier

Motivation :

Au cours de ces deux dernières décennies, les travailleurs et travailleuses âgés de plus de 50 ans ont souvent été licenciés de manière abrupte parce qu'ils coûtaient trop cher à l'entreprise. Ils ont été victimes de la guillotine de l'âge. Or, ces travailleurs et travailleuses bénéficiant d'une expérience éprouvée, seraient aujourd'hui les bienvenus pour faire face à la pénurie de personnel qualifié qui se dessine. Il faut donc rendre les licenciements pour raison d'âge plus difficiles en renforçant la loi actuelle sur la participation en Suisse. Cette loi ne donne aucune prescription contraignante aux employeurs en ce qui concerne les licenciements pour raisons économiques, ni d'ailleurs de garantie aux travailleurs les plus précarisés (travailleurs âgés, femmes reprenant une activité lucrative après l'éducation des enfants, migrants. etc.).

Prise de position BE/Comité :

Accepter pour examen

Motivation :**Déposée par Travail.Suisse Canton Uri****Proposition :**

Orientation professionnelle de carrière obligatoire dès 40 ans

Motivation :

L'orientation professionnelle de carrière dans les entreprises doit devenir standard et obligatoire tous les 5 ans à partir de 40 ans.

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 1.2.3.

Motivation :**1.2.4 Des réglementations claires pour les stages pratiques**

Les stages pratiques représentent aujourd'hui pour les jeunes une manière très répandue pour accéder au monde du travail. S'ils servent à obtenir une expérience professionnelle et des capacités supplémentaires et, dans le cas idéal, s'ils sont liés à la perspective d'un emploi fixe, ils peuvent, en effet, être une aide utile à l'intégration sur le marché du travail pour les jeunes. Cependant, les stagiaires sont trop souvent employés comme une main-d'oeuvre bon marché. Travail.Suisse demande des règles claires pour les stages pratiques. Le caractère de formation doit être garanti par des objectifs d'apprentissage clairement définis et par une personne responsable du suivi. La durée limitée et le paiement doivent, eux aussi être clairement réglementés. Il faut éviter que les postes d'entrée dans l'activité professionnelle soient remplacés par des stages pratiques.

Déposée par Syna

Proposition :

CTT avec salaire minimum pour les stages

Motivation :

Pour un poste de stage, beaucoup d'employeurs proposent soit aucun salaire, soit une somme ridiculement basse. Comme aujourd'hui, le stage est un passage obligé dans beaucoup de branches professionnelles pour pouvoir prendre pied sur le marché du travail, il s'agit là non seulement de très mauvaises conditions de travail, mais aussi d'une exploitation des jeunes débutant dans la profession.

Prise de position BE/Comité :

Refuser

Motivation :

La revendication pour des stages payés est renforcée (cf. revendication de Travail.Suisse canton Uri ci-dessous). Un CTT avec un salaire minimum ne semble pas aboutir au but recherché, notamment en raison de l'écart entre les salaires actuels versés pour les stages (allant de non rémunérés jusqu'à un salaire ordinaire, comme par ex. un stage dans l'administration fédérale rémunéré ~ 4000 francs par mois).

Déposée par Travail.Suisse Canton Uri

Proposition :

Pas de stages gratuits

Motivation :

Les stages doivent toujours être rémunérés et à durée limitée.

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 1.2.4.

Motivation :

2. De bonnes conditions de travail et un marché du travail fort

Travail.Suisse veut des conditions de travail équitables, stables et prévisibles, qui aménagent assez de temps à côté du travail pour les autres domaines de la vie. La compatibilité entre la vie professionnelle et la vie familiale doit être améliorée. Une planification du temps de travail et un temps de récupération suffisant sont déterminants pour maintenir la santé et le bien-être et permettent une organisation autonome de la vie. Travail.Suisse va se défendre contre un dérèglement des conditions de travail engendré par une pression concurrentielle croissante. Il faut renforcer davantage les structures du marché du travail suisse et accorder un rôle central au partenariat social.

2.1 Des réglementations convenables pour la durée du temps de travail

Les charges au travail augmentent en permanence. La contrainte de temps, l'intensification du travail, l'exécution de tâches parallèles (« Multitasking »), les interruptions permanentes à cause des téléphones et emails ainsi que la disparition de limites claires entre le travail et le temps libre créent une pression et du stress chez les travailleurs et travailleuses. Cette charge de travail croissante comporte le risque des problèmes de santé, qui affectent à long terme la performance des travailleurs et travailleuses. En parallèle, nous constatons une détérioration des conditions de travail, qui se manifeste par des rapports de travail à durée déterminée, davantage de travail sur appel et une part de travail temporaire en forte augmentation.

Travail.Suisse lutte contre la précarisation croissante des conditions de travail ainsi que la disponibilité absolue des travailleurs et travailleuses à toute heure et s'engage pour une meilleure compatibilité entre la vie professionnelle et familiale et suffisamment de temps (libre) pour se reposer. La tendance à accumuler toujours plus d'heures supplémentaires doit être stoppée. La charge de travail doit, en règle générale, pouvoir être effectuée dans le temps de travail convenu. Les règlements légaux sur la durée du temps de travail doivent être examinés et adaptés de manière conséquente en fonction de la réalité des travailleurs et travailleuses à temps partiel.

Travail.Suisse demande :

2.1.1 Maintenir la saisie du temps de travail

L'obligation de documentation est un instrument important pour la protection de la santé des travailleurs et travailleuses et donc un pilier important de la législation suisse sur le travail. Sans saisie du temps de travail, le contrôle des dispositions de protection (temps de travail maximum quotidien et hebdomadaire, réglementations des pauses, travail de nuit et le week-end etc.) n'est plus possible. L'employeur est particulièrement dépendant, lui aussi, d'une documentation du temps de travail, s'il veut assumer sa responsabilité vis-à-vis de l'employé. L'importance de la documentation du temps de travail est également démontrée dans son lien avec l'augmentation constante des heures supplémentaires. Sans saisie du temps de travail, il n'est pas possible de prouver l'exécution d'heures supplémentaires, ce qui exclut toute forme de compensation ou de paiement.

2.1.2 Obligation d'une CCT pour le travail du dimanche

Aujourd'hui déjà en Suisse, le travail du dimanche régulier ou occasionnel touche plus d'un million de travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse s'engage pour que le travail du dimanche reste une exception, et se prononce clairement contre une libéralisation plus large du travail le dimanche, qui est introduit politiquement surtout via le domaine du commerce de détail. Pour Travail.Suisse, il est indispensable que la protection de l'employé demeure garantie pour toutes les exceptions concernant l'interdiction de travail le dimanche. Le travail du dimanche doit donc obligatoirement être soumis à des conventions collectives de travail, conclues entre les partenaires sociaux avec extension du champ d'application à toutes les branches.

Déposée par Syna

Proposition :

Compléter la revendication 1.2.3 du supplément pour le travail du dimanche permanent

Motivation :

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 2.1.2.

Motivation :

Déposée par transfair

Proposition :

Reformuler le paragraphe. transfair revendique que le travail du dimanche/l'interdiction de travail du dimanche soit obligatoirement réglementé(e) au niveau de la loi sur le travail et la branche, et de manière subsidiaire dans les CCT spécifiques (donc pas de CCT général sur le travail du dimanche).

Motivation :

Il n'est pas clair s'il s'agit ici d'une revendication pour une CCT sur le travail du dimanche ou si le travail du dimanche doit être réglementé dans une CCT selon la branche, respectivement selon les entreprises. Transfair s'engage pour que le travail du dimanche soit réglementé dans la loi sur le travail et dans les textes juridiques des branches, ainsi que dans les CCT des entreprises.

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 2.1.2.

Motivation :

La revendication réclame une obligation de CCT pour les entreprises, resp. les branches, dans lesquelles est effectué le travail du dimanche.

2.1.3 Droit au travail à temps partiel et égalité de traitement par rapport au temps complet (voir 3.1)

Le travail à temps partiel est déjà relativement bien répandu, il est vrai. Il manque cependant un droit à proprement dit pour le travail à temps partiel, lors de changements de situations de vie (par exemple pour : fonder une famille, faire une formation continue, prendre en charge des parents âgés, travailler à temps partiel pour des raisons d'âge avancé...etc.). En outre, les personnes travaillant à temps par-

tiel ne sont pas seulement confrontées à une réduction de salaire, mais aussi souvent au fait de devoir renoncer à une carrière ainsi qu'à un accès limité aux informations et aux formations continues. La pénalisation des personnes travaillant à temps partiel dans les assurances sociales n'a pas non plus été supprimée. Travail.Suisse s'engage pour un droit à un travail à temps partiel pour les travailleuses et travailleurs, en particulier aussi dans des domaines d'activité exigeants ainsi que pour l'égalité du travail à temps partiel avec le travail à plein temps. La durée maximale hebdomadaire du travail (45/50 heures) doit aussi être réduite en proportion dans la loi pour les temps partiels.

2.1.4 Régler de manière raisonnable les formes de travail flexible

Les formes de travail flexible doivent être réglées de telle manière qu'elles garantissent aux travailleurs et travailleuses une planification à long terme du quotidien et un revenu régulier adéquat. La prolifération des rapports de travail atypiques et précaires doit être endiguée. Le travail sur appel doit être réglementé de manière légale et doit rester une exception. Ce sont en particulier les missions à court terme qui doivent être augmentées avec une indemnisation légale d'au moins 25%, par le fait même qu'elles se font sur appel.

Déposée par Syna

Proposition :

Compléter la revendication 2.1.4 avec un temps de travail minimum

Motivation :

Il faut définir les temps de travail minima. Le dédommagement du temps de travail minimum contractuel doit être respecté.

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 2.1.4.

Motivation :

Déposée par Syna

Proposition :

Compléter la revendication 2.1.4 avec une sanction en cas de non-respect du délai de communication des horaires

Motivation :

Il faut disposer d'une possibilité de sanction, si le délai de communication de 2 semaines n'a pas été respecté, ou d'un supplément de rémunération de 25% pour les missions à court terme effectuées dans un délai de 2 semaines

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 2.1.4.

Motivation :

2.2 Renforcement des structures du marché du travail suisse

Les accords bilatéraux garantissent des relations règlementées entre la Suisse et l'UE et sont extrêmement importants pour l'économie suisse. Ils permettent une imbrication économique importante entre la Suisse et l'Union européenne (UE). 60% de l'exportation suisse se fait à destination de la zone de l'UE et plus de 75% des importations en sont issues. Environ un tiers de nos emplois en Suisse dépend de nos relations économiques avec l'UE. Les mesures sont un instrument d'accompagnement efficace pour contrôler le marché du travail et pour protéger à la fois les salaires et les conditions de travail. Cependant ces mesures doivent être adaptées en permanence et améliorées pour pouvoir lutter efficacement contre le dumping salarial. Travail.Suisse s'engage pour que, dans le cadre de l'ouverture du marché du travail suisse, les instruments de lutte contre le dumping salarial soient appliqués de manière conséquente et que d'autres structures soient créées, permettant d'empêcher un dérèglement des conditions de travail.

L'intégration des partenaires sociaux fournit une contribution importante pour des solutions constructives qui font progresser la Suisse. Pour qu'un partenariat social fonctionne bien, il faut des fédérations patronales fortes et des syndicats forts. Un autre élément central est constitué par les conditions-cadre afin que le travail syndical soit appliqué de manière efficace. Là, il y a besoin d'action. Travail.Suisse demande que les conditions-cadre de l'activité syndicale soient améliorées en Suisse et que le partenariat social soit revalorisé. Concrètement, il faut que les droits syndicaux puissent être exercés et que les représentants des travailleurs et travailleuses soient impliqués suffisamment tôt dans la recherche de solutions.

Travail.Suisse demande :

2.2.1 Renforcer le partenariat social

Le partenariat social est un facteur de réussite pour la place économique suisse. Il faut pérenniser, assurer le suivi et promouvoir le partenariat social constructif au niveau politique, dans les branches et les entreprises. Les partenaires sociaux doivent être constamment intégrés au processus politique. Au niveau des branches, la marge de manoeuvre pour l'action des partenaires sociaux doit être élargie. Il faut surtout simplifier le processus d'extension du champ d'application à toutes les branches des conventions collectives de travail. Il faut pour ce faire un règlement d'exception du quorum des employeurs ainsi que la possibilité de faire adopter de manière préventive une extension du champ d'application à toutes les branches pour l'intérêt public, c'est-à-dire que cette extension ne soit pas précé-
dée d'un abus sur les salaires.

Déposée par Syna**Proposition :**

Le quorum des employeurs pour la déclaration de force obligatoire des CCT doit être abaissé.

Motivation :

Une solution possible serait celle proposée par le Centre patronal. Au moment de la déclaration de force obligatoire (DFO) et de la prolongation de la DFO, le quorum de l'employeur et le quorum mixte sont définis de manière inversement proportionnelle l'un par rapport à l'autre. Si la part des employeurs soumis à une CCT est inférieure à 50% (par ex. 41%), les employeurs doivent occuper un nombre plus élevé d'employés issus de leur branche (dans ce cas 59%). Un quorum plancher de 35% des employeurs est envisageable à la condition que ces derniers donnent du travail à 65% des employés issus de la branche.

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 2.2.1.

Motivation :

Le but est une nouvelle extension de la DFO; À cet effet, il existe différents instruments pouvant être envisagés et revendiqués.

Déposée par OCST**Proposition :**

On demande que les critères quantitatifs (quorums) permettant de déclarer de force obligatoire une CCT soient assouplis en faveur de critères qualitatifs (par lesquels vérifier la représentativité des signataires et le caractère non abusifs des conditions de travail fixées par la CCT).

Motivation :**Prise de position BE/Comité :**

Accepter et intégrer dans 2.2.1. ou 2.2.2.

Motivation :**2.2.2 L'application conséquente des mesures d'accompagnement et leur développement ponctuel**

Le principe « en Suisse, on verse des salaires suisses » ne peut être respecté que si les mesures d'accompagnement sont appliquées d'une manière conséquente. Pour lutter contre le dumping salarial, il faut davantage de salaires minimaux obligatoires dans les conventions collectives de travail et les contrats-types de travail. Une simplification de l'extension du champ d'application à toutes les branches des conventions collectives de travail, ainsi qu'une édition « préventive » des contrats-types de travail sont nécessaires en cas de violations prévisibles des droits. Les mesures introduites en 2013 pour lutter contre l'activité indépendante fictive et pour une responsabilité solidaire de l'entrepreneur général concernant ses sous-traitants doivent être évaluées précisément et les besoins concernant d'autres adaptations doivent être analysés.

Déposée par transfair**Proposition :**

Ajouter « Pour lutter contre le dumping salarial **en particulier dans les régions frontalières [nouveau]**, il faut davantage de salaires minima obligatoires dans les conventions collectives de travail et les contrats-type de travail. »

Motivation :

Les instruments pour la lutte contre le dumping salarial doivent surtout être utilisés de manière plus conséquente dans les régions frontalières. Bien que la problématique concerne tout le pays, il nous apparaît judicieux de souligner les régions frontalières de manière spécifique dans ce paragraphe.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :**Déposée par Syna****Proposition :**

Compléter la revendication 2.2.2 pour une obtention plus rapide des déclarations de force obligatoire et pour un renforcement des mécanismes de contrôle.

Motivation :

La DFO ne doit pas seulement être simplifiée, mais la décision doit, elle aussi, être prise plus rapidement. Qui plus est, les mécanismes de contrôle existants doivent être renforcés.

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 2.2.1. ou 2.2.2.

Motivation :**2.2.3 Aucune discrimination sur le marché du travail**

Dans le cadre de la discussion sur l'immigration, de nouvelles discriminations menacent le marché du travail. Travail.Suisse se prononce clairement contre la réintroduction du statut de saisonnier. Nous refusons la promotion des autorisations de séjour de courte durée ainsi que le couplage entre droit de séjour et contrat de travail. Ces formes de travail semblables à l'ancien statut de saisonnier créent une grande dépendance des travailleurs et travailleuses vis-à-vis de leurs employeurs, ouvrent la porte au dumping salarial légalisé et augmentent le risque du travail au noir.

Déposée par Jeunesse.Suisse

Proposition :

Nouvelle revendication 2.2.4 « Diversité et égalité de traitement sur le marché du travail »

Motivation :

Le développement social a une influence positive sur l'égalité des chances dans le marché du travail : La diversité est considérée aujourd'hui comme une qualité précieuse dans le monde du travail. Dans certaines communautés, des discriminations sont toujours très présentes, en particulier en raison de la religion, de l'orientation sexuelle ou du handicap. Travail.Suisse lutte contre tout type de discrimination sur le marché du travail. Les acteurs du monde professionnel doivent prendre les mesures de prévention et d'information adéquates pour les éradiquer. La Confédération doit garantir, par des mesures de sanction, qu'aucune discrimination n'ait lieu lors de l'embauche et sur le lieu de travail.

Prise de position BE/Comité :

Accepter, mais compléter avec la discrimination en raison du sexe, de l'âge et de l'origine

Motivation :

2.2.4 Convention collective de travail cadre pour le commerce de détail

Avec ses environ 320'000 emplois environ, le commerce de détail représente le deuxième plus grand secteur d'emploi de l'économie suisse. Dans le même temps, le commerce de détail est une branche à bas salaires avec, en partie, des conditions de travail précaires. Pour améliorer les conditions de travail des travailleurs dans le commerce de détail de manière durable, Travail.Suisse réclame une convention collective de travail cadre pour l'ensemble du commerce de détail. Elle contiendrait la conclusion d'accords dans toute la branche pour des salaires minimaux et aussi pour des durées maximales de temps de travail. Cette démarche inclurait, naturellement, le respect des conventions collectives de travail déjà existantes.

Travail.Suisse rejette toute extension des heures d'ouverture des magasins. Le commerce de détail est une branche à bas salaires avec, en partie, des conditions de travail précaires. De nouvelles extensions ou même la suppression des horaires définis clairement pour l'ouverture des magasins détériorent les conditions de travail des employés, sont inutiles en terme de perspective économique, et accélèrent une éviction forcée des magasins proches du centre par de grands centres commerciaux en zone verte.

2.2.5 Renforcer la participation en Suisse

La loi sur la participation en Suisse est un tigre de papier. Les dispositions légales sur la formation de représentations des travailleurs et travailleuses en interne sont compliquées et les droits de participation sont insuffisants. Il faut un renforcement des représentants des travailleurs et travailleuses dans les exploitations, de telle sorte que ceux-ci ne soient pas seulement entendus mais qu'ils puissent aussi participer aux décisions. Travail.Suisse demande une amélioration de l'accès des travailleurs et travailleuses suisses aux conseils d'entreprises européens.

Déposée par Syna

Proposition :

Revendication à compléter avec un meilleur accès aux entreprises

Motivation :

L'accès aux entreprises doit être simplifié pour les partenaires sociaux (besoins des collaborateurs, soutien de la représentation des travailleurs etc.)

Prise de position BE/Comité :

Accepter et intégrer dans 2.2.5.

Motivation :

2.2.6 Obligation de plan social aussi pour les entreprises à partir de 50 collaborateurs

Avec l'introduction, début 2014, de l'obligation de plan social, une faille juridique importante a été comblée en Suisse, dans le domaine de la protection des travailleurs et travailleuses. La nouvelle réglementation ne s'applique en fait que pour les grandes entreprises qui emploient plus de 250 travailleurs et travailleuses. Travail.Suisse demande que, lors de licenciements massifs, qui ne sont pas effectués dans le cadre d'un processus de faillite ou de liquidation, une obligation de plan social soit aussi introduite pour les entreprises moyennes (50 à 249 travailleurs et travailleuses).

3. Rendre l'activité professionnelle et la vie de famille plus compatibles

Aujourd'hui, dans la majorité des ménages avec enfants vivant en Suisse, les deux parents travaillent. La situation sur le marché du travail reste cependant insatisfaisante pour les familles. La majorité des mères travaillent à temps partiel selon le modèle dit « bourgeois contemporain » où le partenaire continue de travailler à temps complet. Au niveau du marché du travail, les inégalités salariales entre femmes et hommes sont toujours à déplorer, de même que l'insuffisance de la politique familiale, comme la très grande difficulté pour les hommes à pouvoir obtenir un travail à temps partiel afin de prendre une part du travail domestique et familial. La question de la prise en charge des proches (enfants et proches âgés) prend toute son importance dans un contexte économique de manque de main d'œuvre qualifiée. Elle doit devenir une tâche de service public. Enfin, la participation active des femmes au marché de l'emploi et à l'économie nationale doit être encouragée, ce qui passe par une protection accrue des jeunes femmes, des mères et des futures mères.

3.1 Créer l'égalité sur le marché du travail

Le principe constitutionnel du « salaire égal pour un travail égal » n'est toujours pas respecté, plus de trente ans après son adoption. Dès l'embauche après la formation secondaire, les jeunes femmes sont payées en moyenne 7% de moins que les jeunes hommes (soit 280 francs par mois), à qualification et formation égales. Cette situation s'accroît avec les années et constitue un frein qui empêche les femmes de participer plus activement au marché du travail. Il est temps de compléter le dispositif législatif en matière d'égalité salariale : comme pour l'analyse des risques des places de travail, les entreprises doivent être responsables du respect de la loi et rendre des comptes sur ce thème.

En raison du contexte suisse (longs horaires hebdomadaires, manque de places de prise en charge des proches, solutions existantes onéreuses), la solution choisie par les familles est le travail à temps partiel. Ce phénomène est surtout féminin, il handicape les femmes dans leur développement professionnel et conduit dans le pire des cas à des situations précaires à l'âge de la retraite. Pour cette raison le travail à temps partiel doit être revalorisé et mieux réparti entre les femmes et les hommes. Parallèlement, les entreprises ne doivent pas pouvoir utiliser le temps partiel imposé pour masquer une forme moderne de travail sur appel et ne doivent pas pouvoir l'imposer à qui n'en veut pas.

Les nouvelles technologies de la communication rendent les limites entre temps de travail et vie familiale toujours plus floues. Les opportunités de flexibiliser le temps de travail se multiplient. En contrepartie, on attend des travailleuses et travailleurs à temps partiel qu'ils soient facilement atteignables presque en tout temps, ce qui fait que les pères et les mères sont davantage sollicités. Cela exige une délimitation claire du temps consacré à la famille et du temps consacré au travail.

Travail.Suisse demande :

3.1.1 Mise en œuvre de l'égalité salariale

Les entreprises de plus de 50 employé-e-s doivent être tenues de vérifier tous les 3 ans l'égalité salariale au moyen d'une analyse de régression, telle que reconnue par le Tribunal fédéral. Des contrôles fréquents sont à instaurer. Les entreprises doivent publier les résultats dans leur rapport annuel et pouvoir produire une analyse actuelle à la demande des autorités chargées du contrôle ou des commissions tripartites. Celles dont la discrimination dépasse le seuil de tolérance statistique de 5% ont

l'obligation d'informer les personnes discriminées. En outre, des sanctions dissuasives doivent être prévues à partir de deux contrôles sans améliorations notoires, comme par exemple une amende équivalant au triple du total des différences salariales discriminatoires constatées.

Déposée par transfair

Proposition :

Renforcer la formulation du paragraphe selon le principe « Contrôler l'égalité des salaires en interne, en externe et sanctionner ».

Motivation :

L'égalité des salaires ne peut être réalisée que s'il y a un contrôle interne et externe mais aussi des sanctions, comme le revendique Travail.Suisse. Cela devrait être souligné plus fortement dans la formulation.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

La formulation française couvre tous les éléments cités. Elle a peut-être perdu de son mordant à la traduction allemande.

Déposée par Syna

Proposition :

Le terme « Analyse de régression » doit être remplacé par une désignation générale plus compréhensible.

Motivation :

Ce terme est totalement étranger aux non-initiés

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

L'analyse de régression est une méthode statistique basée sur la corrélation entre variables. Même si ce terme est connu par les spécialistes de l'économie, de la statistique et par le Tribunal fédéral et l'administration fédérale, la formulation sera adaptée pour être comprise par le plus grand nombre. On parlera plutôt de méthode reconnue, en précisant entre parenthèses qu'il s'agit de l'analyse de régression.

3.1.2 Revaloriser les salaires dans l'économie du « care » (crèches, soignants...)

Le travail de « care » gagnera en importance au vu du vieillissement démographique en marche. Quand il est assumé au sein des familles, il doit être encouragé par une revalorisation à plusieurs niveaux. La sécurité sociale de ceux et celles qui renoncent à tout ou partie de leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs proches âgés doit être améliorée. Dans l'économie du « care », les salaires doivent être augmentés et il faut adopter de façon obligatoire des conventions collectives de travail (CCT) qui fixent des salaires minimaux.

Déposée par Syna

Proposition :

Le terme « care » doit être remplacé, au moins dans la version française.

Motivation :

Le terme n'est pas utilisé en français.

Prise de position BE/Comité :

Contre-proposition : compléter le texte avec la définition de « care »

Motivation :

Le terme est répandu : les publications dans les trois langues nationales du Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) mentionnent le « care ». Les interventions parlementaires le mentionnent, le dernier projet de Travail.Suisse (www.info-workcare.ch) le cite. Nous proposons soit un retrait, soit de le compléter avec la définition officielle telle que définie par le BFEG.

3.1.3 Droit au travail à temps partiel et égalité de traitement par rapport au temps complet (voir aussi 2.1)

Le travail à temps partiel est déjà relativement bien répandu, il est vrai. Il manque cependant un droit à proprement dit pour le travail à temps partiel, lors de changements de situations de vie (par exemple pour : fonder une famille, faire une formation continue, prendre en charge des parents âgés, travailler à temps partiel pour des raisons d'âge avancé...etc.). En outre, les personnes travaillant à temps partiel ne sont pas seulement confrontées à une réduction de salaire, mais aussi souvent au fait de devoir renoncer à une carrière ainsi qu'à un accès limité aux informations et aux formations continues. La pénalisation des personnes travaillant à temps partiel dans les assurances sociales n'a pas non plus été supprimée. Travail.Suisse s'engage pour un droit à un travail à temps partiel, en particulier aussi dans des domaines d'activité exigeants, ainsi que pour un traitement à égalité entre les personnes à temps partiel et celles à temps complet. A contrario, aucun temps partiel ne doit pouvoir être imposé aux travailleurs et aux travailleuses à temps complet qui ne souhaitent pas réduire leur temps de travail. Les réglementations légales concernant les heures supplémentaires doivent être adaptées à la réalité des personnes travaillant à temps partiel.

Déposée par Travail.Suisse Canton Uri

Proposition :

Les travailleurs à temps partiel doivent aussi pouvoir faire carrière.

Motivation :

Le travail à temps partiel doit devenir un sujet également chez les cadres et les cadres supérieurs. Celui ou celle qui veut faire carrière avec un poste à temps partiel doit aussi pouvoir le faire.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Déposée par transfair**Proposition :**

Insérer : « Travail.Suisse s'engage pour le droit à un travail à temps partiel, en particulier aussi dans des domaines d'activité exigeants, **et à des postes de cadres [nouveau]**, ainsi que pour un traitement à égalité entre les personnes à temps partiel et celles à temps complet.

Motivation :

Pour transfair, il est clair que le travail à temps partiel peut et doit aussi être aménagé pour les postes de cadres. Cela devrait être mentionné de manière aussi explicite.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :**3.1.4 Meilleure délimitation entre temps de travail et temps libre**

Lorsque sont adoptés de nouveaux modèles de travail qui permettent une gestion autonome du temps de travail, une délimitation claire doit pouvoir être tracée entre le temps de travail et le temps familial et privé. Pour cela, les entreprises mettent une place de travail à la disposition de chacun-e de leurs employés. En principe, si le travail à domicile est proposé, il ne doit occuper qu'une minorité du temps de travail hebdomadaire afin de faciliter l'intégration au sein de l'entreprise. Les entreprises prennent des mesures pour permettre à leurs employé-e-s de disposer des heures de repos nécessaires en bloc. Elles veillent à prendre les mesures pour empêcher que les travailleurs et travailleuses ne soient disponibles 24 heures sur 24.

Déposée par Syna**Proposition :**

Compléter la revendication 3.1.4 avec la nécessité de la saisie du temps de travail, des délais de communication suffisamment longs et des accords explicites en cas de Home-Office

Motivation :

La saisie du temps de travail (STT) est importante pour de bons modèles de travail à temps partiel ; pour le travail à temps partiel, il ne doit pas y avoir non plus de STT allégée. Les délais de communication sont souvent très importants pour les travailleurs à temps partiel, justement parce qu'ils ont d'autres obligations. Pour le Home-Office, il faut une définition claire et liée à la réalité de l'exigence, de la quantité et de la qualité du travail ainsi que des instruments adéquats pour le contrôle du temps de travail.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Déposée par transfair

Proposition :

Reformulation de « En outre, les entreprises doivent mettre à disposition un poste de travail pour tous les collaborateurs. »

Motivation :

transfair soutient la revendication pour une délimitation plus claire entre le temps de travail et le temps libre. La revendication concrète « un poste de travail par collaboratrice ou collaborateur » semble pourtant irréaliste et inadaptée à l'époque actuelle, ou pour le moins mal formulée. Il faut expliquer plus clairement que le sens voulu ne concerne pas un poste de travail immobile et attribué de manière fixe, mais que l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs une infrastructure de travail convenable et des instruments de travail adaptés.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

3.1.5 Création d'un congé parental pour les pères et les mères d'enfants en âge préscolaire (voir aussi 4.3)

La vie avec les petits enfants nécessite une tâche d'assistance intensive. Il est, pour cette raison, souvent difficile pour les parents, durant les premiers temps, de conjuguer leur engagement professionnel avec les tâches familiales. Qui plus est, les places dans les crèches pour les bébés âgés de 3 ou 4 mois sont encore plus recherchées que les places de crèches en général. Il faut donc accorder plus de temps à la vie familiale. Travail.Suisse réclame un congé parental de 24 semaines, après expiration du congé paternité et maternité, soit 12 semaines réservées à chaque parent. Le congé parental doit être totalement perçu avant l'entrée de l'enfant au jardin d'enfants et sera dédommagé également par l'APG.

Déposée par Syna

Proposition :

Pour les bas revenus, le dédommagement doit s'élever à 100% du salaire. En outre, une protection contre le licenciement doit être prévue pour le congé parental.

Motivation :

Les parents avec un petit salaire ont besoin de la totalité de leur revenu. Afin qu'ils puissent aussi bénéficier d'un congé parental, les APG doivent leur verser le salaire entier. Une protection contre le licenciement est nécessaire pour que les parents osent prendre leur congé parental.

Prise de position BE/Comité :

Accepter pour examen

Motivation :

Pour la première partie (allocations à hauteur de 100% pour les revenus les plus faibles), il s'agit de faire concorder cette proposition avec l'ensemble du système, ainsi que des propositions déjà faites ou en cours de réflexion (congé maternité, congé paternité, congé parental). Il faut tenir compte des effets de seuil probables. Pour la seconde partie (protection contre le licenciement), il faut aussi tenir compte des effets pervers d'une telle protection (discrimination à l'embauche des parents ou des jeunes mariés ou vivant en couple).

3.2 Encourager la prise en charge des proches

L'existence de structures d'accueil influence positivement la participation des femmes au marché du travail. L'Enquête suisse sur la population active ESPA 2012 de l'OFS démontre que 155'000 personnes entre 15 et 64 ans sont empêchées de travailler ou d'augmenter leur taux d'occupation en raison d'un manque d'offre de prise en charge d'enfants ou d'adultes. Presque autant de personnes (158'000) ont interrompu leur activité professionnelle en raison de la prise en charge d'un enfant.

Cette situation, vécue en grande majorité par les femmes, renforce la pénurie de main-d'œuvre spécialisée et pègre à terme leur future rente de prévoyance et engendre des situations de pauvreté à terme, à la charge de la collectivité. La valeur du travail non rémunéré direct (soins, prise en charge, présence, coordination) et indirect (travail domestique et logistique) fournis par les familles auprès de leurs proches se chiffre à près de 100 milliards de francs par an, soit l'équivalent du coût annuel du travail du secteur secondaire (industrie et artisanat). Il s'agit d'encourager le travail de « care », source de lien social fort, avec des dédommagements plus généreux aux personnes : ces coûts supplémentaires seront compensés par les économies réalisées dans les investissements en infrastructures et en heures de travail payé qu'il s'agirait à consentir sinon.

Travail.Suisse demande :

3.2.1 Mise en route d'une plateforme nationale d'informations et de services dans le domaine du « care »

En tant que fils, fille, beau-fils ou belle-fille, toutes les travailleuses et travailleurs peuvent être amenés à devoir soutenir un jour leurs proches âgés à côté de leur vie professionnelle. Le nouveau projet

lancé par Travail.Suisse doit pouvoir répondre aux besoins en informations des actifs « proches aidants ». Il a pour but de sensibiliser les travailleurs et travailleuses dès le début de leur travail de « care » sur les enjeux d'une conciliation réussie entre travail salarié et prise en charge de proches âgés. Les partenaires sociaux soutiennent et relaient cette nouvelle offre gratuite.

3.2.2 Loi-cadre pour l'infrastructure de garde comme tâche du service public (voir aussi 4.3, 6.2)

En raison de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, du vieillissement de la société et de l'augmentation du niveau de formation, l'activité professionnelle de tous les parents n'est pas seulement souhaitable mais également nécessaire au niveau de la société et de l'économie. Pour ce faire, les infrastructures permettant la compatibilité entre l'activité professionnelle et les obligations des tâches d'assistance vis-à-vis des enfants ou des parents nécessitant une prise en charge doit devenir un service public. Travail.Suisse demande que le financement initial actuel de la Confédération soit transformé en une loi-cadre pour l'infrastructure des tâches d'assistance des enfants et des personnes âgées devant être prises en charge. A cet effet, les cantons sont tenus de mettre l'offre nécessaire à disposition et d'en assurer la qualité. Un financement par la Confédération, les cantons et l'employeur doit garantir des tarifs abordables pour les parents.

Déposée par transfair

Proposition :

Reformulation : « En raison de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, le vieillissement de la société et l'augmentation du niveau de formation, l'activité professionnelle de **tous les** parents n'est **pas seulement souhaitable** mais également **nécessaire** au niveau de la société et de l'économie. »

Motivation :

D'une manière générale, transfair soutient la revendication pour une loi-cadre concernant l'infrastructure d'accueil comme une tâche incombant au service public. Nous trouvons inadaptée cette formulation, selon laquelle l'activité professionnelle de tous les parents est nécessaire, parce qu'elle laisse peu d'espace à la décision personnelle sur l'agencement de l'activité professionnelle en lien avec la prise en charge de la famille et des proches.

Prise de position BE/Comité :

Accepter avec la formulation suivante

Motivation :

Nous proposons de remplacer le terme « tous les parents » / „aller Eltern“ par « par les deux parents » / „beider Elternteile“. La liberté de choix du modèle de vie est l'élément le plus important à garantir.

3.2.3 Améliorer la situation financière actuelle et future des proches aidants

Il faut instaurer des allocations journalières pour les proches aidants familiaux, sur le modèle fribourgeois. Il s'agit d'une reconnaissance financière qui ne peut pas remplacer un revenu, mais qui est symboliquement importante. Les proches aidants qui doivent réduire leur temps de travail pour venir en aide à leurs proches bénéficient d'une compensation directe par l'Etat à leur caisse de retraite, au minimum pour la part de l'employeur. Le modèle des bonifications pour tâches d'assistance existant dans l'AVS est assoupli (lieu de résidence du proche aidé à plus de 30 km, cas d'impotence faible ou légère y compris).

3.2.4 Un congé d'urgence pour la prise en charge et les tâches d'assistance des proches (voir aussi 4.3)

En raison du développement démographique, les besoins de prise en charge vont augmenter. Le partenaire, les fils et filles adultes sont de plus en plus impliqués dans la prise en charge de leurs parents. A l'inverse d'autrefois, les filles sont totalement engagées dans leur vie professionnelle. Il faut donc une réglementation dans la loi sur le travail, qui permette de soulager les personnes prenant en charge leurs proches en cas d'urgence : ils doivent avoir le droit, en cas de besoin, de rester éloignés de leur poste de travail. La réglementation concernant l'absence au travail en cas de maladie des enfants peut servir de modèle.

3.3 Combattre la discrimination des jeunes femmes et des mères

De plus en plus souvent, les jeunes femmes sont aussi bien, voire mieux formées que leur partenaire. Plus de la moitié des diplômé-e-s universitaires et des hautes écoles spécialisées sont des femmes désormais. Par conséquent, le besoin des deux parents d'être actifs professionnellement, tout comme les opportunités d'activité lucrative des mères augmentent.

Pourtant, malgré le manque de main-d'œuvre qualifiée, on constate que les jeunes femmes sont discriminées à l'embauche en raison du risque potentiel d'avoir des enfants. De même que lorsqu'elles annoncent une grossesse, elles sont trop souvent licenciées après le délai de protection de 16 semaines qui court après l'accouchement. Ces situations sont peu connues, opaques, quand bien même elles sont illégales.

Enfin, les candidats au retour à la vie active, quand les personnes ont dû cesser toute activité professionnelle pour s'occuper de leurs proches, doivent pouvoir compter sur un soutien financier et un accompagnement professionnel afin de réussir leur réintégration dans le marché du travail.

Travail.Suisse demande :

3.3.1 Dénoncer la discrimination à l'embauche pour cause de maternité

Même si la Loi sur l'égalité interdit toute discrimination en raison du sexe ou de la situation familiale, l'accès aux tribunaux est de fait très difficile aux personnes concernées, l'évaluation de l'efficacité de la LEG réalisée par la Confédération en 2006 l'a démontré. C'est pourquoi il s'agit de créer une autorité étatique - sur le modèle du Préposé fédéral à la protection des données - ayant des compétences d'investigation et d'intervention. Cette autorité permettra un contrôle systématique des discriminations signalées par les travailleurs et travailleuses.

3.3.2 Mieux protéger les femmes actives en cas de maternité

Actuellement, la loi protège les femmes d'un licenciement pendant 16 semaines après l'accouchement. Comme les femmes sont absentes de leur travail lorsqu'un enfant naît, elles sont désavantagées sur le marché du travail. Les entreprises les pénalisent en les licenciant après une première maternité pour éviter une seconde maternité ou d'autres absences dues aux responsabilités familiales (absence en cas de maladies infantiles). C'est pourquoi, il faut étendre la durée de la protection contre le licenciement après la naissance de 16 à 26 semaines.

3.3.3 Concept sur le financement de l'accompagnement des candidat-e-s au retour sur le marché du travail

Le retour à la vie active des personnes qui se sont éloignées plusieurs années du marché du travail doit être facilité, accompagné et financé. Travail.Suisse demande à ce que la Confédération adopte un concept spécifique à ce thème. Il comprendra un bouquet de diverses mesures : un assouplissement des conditions d'accès aux mesures du marché du travail prévues par la LACI pour les personnes ayant arrêté de travailler pour des raisons familiales en fera partie, de même qu'un système de chèques de formation. Les cantons devront financer directement l'accompagnement professionnel - via leurs propres bureaux d'information ou des services privés de conseils aux femmes - et en rendre compte auprès de la Confédération.

4. Politique sociale fiable

Une sécurité sociale de qualité est un facteur décisif de la qualité de vie pour tous les travailleurs et travailleuses en Suisse. Seules les personnes pouvant s'appuyer sur un système de sécurité sociale solide et fonctionnant bien sont protégées contre l'indigence en cas de perte de salaire, contre une exclusion sociale en cas d'incapacité de gains, contre une incompatibilité entre la famille et l'activité professionnelle ou contre une fin de vie indigne. La pression sur le marché du travail augmente. Avoir une activité professionnelle sans interruption durant toute sa vie est aujourd'hui plutôt l'exception qui confirme la règle. La politique sociale doit, pour cette raison, empêcher par de bonnes prestations en cas de perte de gains, que les travailleurs et travailleuses soient contraints à des travaux précaires. La politique sociale doit, cependant aussi, contribuer à ce que tous ceux qui ont des problèmes d'intégration au marché du travail bénéficient du soutien et du suivi nécessaire. Compte tenu du développement démographique, une autre tâche de la politique sociale est de soutenir un vivre ensemble fonctionnant bien entre les générations et de garantir les retraites également en cas d'augmentation du nombre de retraités.

4.1 Garantir la sécurité sociale et l'autonomie en cas de perte de gain

Les problèmes de santé et de chômage sont des risques existentiels pour les travailleurs et travailleuses. Pour pouvoir, malgré tout, avoir une vie autonome, il faut des solutions d'assurance développées, qui garantissent des indemnités journalières en cas de maladie et des retraites aux personnes concernées. L'aide sociale en tant que dernier filet doit être renforcée par une loi nationale.

Travail.Suisse demande :

4.1.1 Une bonne assurance en cas de maladie et d'accident

L'assurance-accidents fonctionne bien aujourd'hui et est saine financièrement. La SUVA a contribué de manière déterminante à cette situation, qui assure surtout les employés du secteur industriel et du secteur manufacturier. Une assurance obligatoire pour des indemnités journalières en cas de maladie devrait également être introduite sur la base de cet exemple. Les travailleurs et travailleuses doivent être assurés aussi bien en cas de maladie qu'en cas d'accident.

4.1.2 Extension ciblée de l'assurance-chômage

Une assurance chômage bien développée est le pendant nécessaire à un marché du travail libéral en Suisse. Les prestations ont, cependant, été restreintes lors de la dernière révision de l'assurance-chômage. Il manque pourtant jusqu'à aujourd'hui une analyse de l'impact de cette réforme. La loi ne réagit pas de manière satisfaisante en particulier à la situation des jeunes chômeurs, des personnes en réinsertion et également des chômeurs âgés. Travail.Suisse demande au Conseil fédéral une analyse approfondie de ces effets négatifs de la réforme et des propositions permettant une intégration ciblée de ces groupes de population dans le marché du travail.

Déposée par OCST**Proposition :**

Les jeunes ayant suivi une formation scolaire sont aujourd'hui pénalisés. Il faudrait augmenter le nombre d'indemnités auxquelles ils ont droit et faire en sorte que durant la période d'attente ils puissent aux moins accéder aux mesures actives du marché du travail.

Motivation :**Prise de position BE/Comité :**

Accepter

Motivation :**4.1.3 Désendettement de l'assurance-invalidité sans réduction des prestations**

Le désendettement de l'assurance-invalidité est en bonne voie. L'époque des déficits est révolue. Il faut désormais renoncer à de nouvelles mesures drastiques, au contraire : aujourd'hui, les rentes AI sont tellement modestes qu'elles doivent de plus en plus souvent être améliorées avec des prestations complémentaires. Il faut corriger cet état de fait. Au lieu de décider en permanence de nouvelles mesures d'insertion, l'énergie dépensée doit être utilisée pour des applications judicieuses des mesures prises.

4.1.4 Loi nationale sur l'aide sociale avec péréquation des charges au lieu du démantement de l'aide sociale

L'aide sociale doit être conservée en tant que dernier filet social solide. Afin d'empêcher des incompatibilités cantonales ou régionales, il faut une loi nationale sur l'aide sociale, harmonisant les prestations. Seule une loi nationale permettrait, en plus, une péréquation équitable des charges entre ville et campagne, ainsi qu'entre les différentes régions et empêcherait le renvoi et l'exclusion des personnes concernées vers un autre payeur.

4.1.5 Contrôle permanent de la pauvreté

Dans le cadre du programme national pour la prévention et la lutte contre la pauvreté, le Conseil fédéral doit mettre en place un contrôle durable de la pauvreté qui informe régulièrement sur les causes de la pauvreté en Suisse et sur l'impact des mesures prises. Comme ils restent souvent confrontés à la pauvreté en tant qu'adultes, il faut porter une attention spécifique sur le risque de pauvreté des enfants et des jeunes.

4.2 Promotion et accompagnement au lieu de pressions pour une meilleure intégration dans le monde du travail

Aujourd'hui dans la société, l'intégration se fait souvent aussi par le travail. Durant leur vie, beaucoup de personnes ont été exclues au moins une fois de l'accès au travail, pour des raisons de maladie, d'accident ou de chômage. Les jeunes adultes aussi doivent franchir des obstacles lorsqu'ils rentrent sur le marché du travail. Pour que les personnes concernées trouvent leur chemin pour accéder au

travail, il faut plus de promotion et d'accompagnement et pas utiliser uniquement des moyens de pression comme c'est le cas aujourd'hui.

Travail.Suisse demande :

Déposée par Jeunesse.Suisse

Proposition :

Nouvelle revendication 4.2.1 „Promotion et accompagnement des jeunes pour leur entrée sur le marché du travail »

Motivation :

L'évolution du marché du travail et des attentes des entreprises forcent les jeunes à acquérir toujours davantage de compétences diversifiées et modernes. Les formations, notamment la formation duale, doivent ainsi être constamment adaptées aux nouvelles réalités afin de préparer au mieux les futur-es professionnel-les.

De plus, les compétences acquises dans l'engagement non-professionnel, par exemple le volontariat au sein d'une association ou d'une organisation, sont régulièrement recherchées par les employeurs. Travail.Suisse encourage une meilleure reconnaissance de cette éducation informelle et des mesures pour lui garantir une valorisation justifiée.

Les stages (1.2.4) comme porte d'entrée pour accéder à l'emploi doivent être encadrés par des règles strictes, sous forme de conventions ou de lois, garantissant des conditions de vie optimales pour le-la jeune en formation et son employabilité future.

Enfin, l'entrepreneuriat est favorisé en Suisse, notamment en raison de sa place économique en tête du classement mondial. Cette voie professionnelle s'ouvre naturellement aux jeunes par une formation de qualité et un esprit d'initiative et d'innovation. Les possibilités pour y accéder sont cependant complexes entre réticences à l'investissement et bureaucratie laborieuse. Ces initiatives doivent être encouragées comme une opportunité supplémentaire pour les jeunes de se développer professionnellement et être soutenues davantage par les institutions.

Prise de position BE/Comité :

Accepter, mais comme revendication 1.2.2

Motivation :

Cette revendication fait partie du chapitre « Du travail pour tous » et pas de la politique sociale.

4.2.1 Offensive pour une formation d'adultes dans la sécurité sociale

Différentes études mandatées par Travail.Suisse montrent un potentiel significatif d'adultes qui pourraient rattraper une formation. Une meilleure formation protège de manière durable contre une exclusion de la vie professionnelle. Pour cette raison, le rattrapage d'un diplôme doit être couplé à un soutien ciblé aux coûts de maintien du niveau de vie, dans le cadre de l'assurance-chômage mais aussi de l'AI et de la lutte contre la pauvreté. A cet effet, il faut également prendre en compte les personnes dès 40 ans. A cet effet, il faut prendre en compte autant les jeunes adultes que les adultes dès 40 ans.

4.2.2 Démarche coordonnée et active pour créer des postes de travail

Dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle coordonnée, les responsables de l'AI, de l'assurance-chômage et de l'aide sociale contactent des employeurs potentiels pour leurs clients. Leur attention principale se focalise sur la création de postes de travail pour des personnes ayant une capacité de travail partielle et pour des chômeurs de longue durée.

4.2.3 De nouvelles voies pour la création de postes de travail interentreprises

Aujourd'hui, les objectifs d'insertion de l'AI ne sont pas atteints, parce que les employeurs proposent trop peu de postes de travail sur le marché primaire. Malgré une démarche coordonnée, il devrait être difficile de créer, sans obligation, suffisamment de postes de travail dans les différentes entreprises. Il faut trouver de nouvelles voies : l'économie doit être obligée de créer une partie des postes de travail au niveau interentreprise. De telle manière, les PME très répandues en Suisse pourront participer. Les réseaux d'entreprises formatrices peuvent servir d'exemple dans la formation professionnelle. Les offres doivent être accompagnées et certifiées par l'assurance chômage, l'AI et l'aide sociale.

4.3 Politique familiale adaptée à notre époque et le « vivre ensemble » entre générations

En comparaison aux pratiques en vigueur au plan international, la Suisse donne très peu d'argent aux familles. Compte tenu du développement démographique, il est urgent d'investir plus d'argent pour les familles. Il faut plus de sécurité matérielle, mais également l'assurance de pouvoir rendre compatibles la famille et le travail. Toute une série de mesures s'avèrent donc nécessaires. Si la Suisse reste avare vis-à-vis de la famille, le prix à payer sera élevé : soit beaucoup de femmes renonceront à avoir des enfants, soit beaucoup de mères ne participeront qu'un peu ou pas du tout au marché du travail. Une jeunesse manquante et une pénurie de main-d'oeuvre spécialisée en seront les conséquences. Les deux options sont mauvaises dans une société vieillissante.

Travail.Suisse demande :

4.3.1 Augmentation des allocations familiales

Les allocations familiales actuelles ne tiennent pas compte des dépenses élevées nécessaires pour les enfants. Alors que les dépenses directes faites pour les enfants ont à nouveau augmenté (942 francs pour un enfant, 1507 francs pour deux enfants), les allocations familiales stagnent à un bas niveau. Travail.Suisse réclame des allocations pour enfants de 350 francs et des allocations de formation de 500 francs par enfant.

Déposée par transfair

Proposition :

Compléter avec la revendication pour une déduction fiscale plus élevée des coûts de prise en charge par des personnes externes.

Motivation :

Dans les impôts directs, comme dans les impôts cantonaux, une déduction pour la prise en charge des enfants est prévue, mais la déduction ne couvre pas les coûts de prise en charge par des personnes externes (Déduction impôt fédéral direct max. 10'100 CHF / déduction des cantons variables, pas d'harmonisation). D'un point de vue financier, des parents (l'un ou l'autre) décident donc de renoncer à une activité professionnelle. La décharge fiscale des familles doit donc être mieux adaptée.

Prise de position BE/Comité :

Refuser

Motivation :

Nous revendiquons une loi-cadre pour les infrastructures d'accueil en tant que service public (cf. 4.3.5) et nous voulons installer des incitations positives en faveur du travail. L'échelonnement des déductions de plus en plus élevées du revenu imposable est conçu de manière progressive, c'est-à-dire que les revenus élevés profitent plus que les bas revenus. Ce n'est pas le sens de notre revendication. La décharge financière des familles peut être atteinte de manière équitable pour tous avec des allocations familiales plus élevées et des bonifications sur le montant fiscal.

4.3.2 Introduire le congé paternité de 20 jours

Aujourd'hui encore, la plupart des pères ne bénéficient que de un à deux jours de congé après la naissance d'un enfant. Cela ne correspond plus aux réalités de la société actuelle. De plus en plus de pères souhaitent prendre leur responsabilité et être présents dès le début dans la vie de famille. Ils voient dans un congé paternité une part importante de la politique familiale adaptée à notre époque. La présence des pères après la naissance d'un enfant est indispensable pour un bon démarrage dans la vie de famille. Il est temps de disposer d'un congé paternité de 20 jours, ancré dans la loi. Les coûts sont supportables et peuvent être financés, sans incidence sur les coûts à long terme, par les allocations pour perte de gain (APG), en raison du nombre en baisse des jours de service militaire.

4.3.3 Création d'un congé parental pour les pères et les mères d'enfants en âge préscolaire (voir aussi 3.1)

La vie avec les petits enfants nécessite une tâche d'assistance intensive. Il est, pour cette raison, souvent difficile pour les parents, durant les premiers temps, de conjuguer leur engagement professionnel avec les tâches familiales. Qui plus est, les places dans les crèches pour les bébés âgés de 3 ou 4 mois sont encore plus recherchées que les places de crèches en général. Il faut donc accorder plus de temps à la vie familiale. Travail.Suisse réclame un congé parental de 24 semaines, après expiration du congé paternité et maternité, soit 12 semaines réservées à chaque parent. Le congé parental doit être totalement perçu avant l'entrée de l'enfant au jardin d'enfants et sera dédommagée également par l'APG.

4.3.4 Un congé d'urgence pour la prise en charge et les tâches d'assistance des proches (voir aussi 3.2)

En raison du développement démographique, les besoins de prise en charge vont augmenter. Le partenaire, les fils et filles adultes sont de plus en plus impliqués dans la prise en charge de leurs parents.

A l'inverse d'autrefois, les filles sont totalement engagées dans leur vie professionnelle. Il faut donc une réglementation dans la loi sur le travail, qui permette de soulager les personnes prenant en charge leurs proches en cas d'urgence : ils doivent avoir le droit, en cas de besoin, de rester éloignés de leur poste de travail. La réglementation concernant l'absence au travail en cas de maladie des enfants peut servir de modèle.

4.3.5 Loi-cadre pour l'infrastructure de garde comme tâche du service public (voir aussi 3.2/6.2)

En raison de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, du vieillissement de la société et de l'augmentation du niveau de formation, l'activité professionnelle de tous les parents n'est pas seulement souhaitable mais également nécessaire au niveau de la société et de l'économie. Pour ce faire, les infrastructures permettant la compatibilité entre l'activité professionnelle et les obligations des tâches d'assistance vis-à-vis des enfants ou des parents nécessitant une prise en charge doit devenir un service public. Travail.Suisse demande que le financement initial actuel de la Confédération soit transformé en une loi-cadre pour l'infrastructure des tâches d'assistance des enfants et des personnes âgées devant être prises en charge. A cet effet, les cantons sont tenus de mettre l'offre nécessaire à disposition et d'en assurer la qualité. Un financement par la Confédération, les cantons et l'employeur doit garantir des tarifs abordables pour les parents.

4.3.6 Soutenir les jeunes parents pour une compatibilité entre le devoir d'assistance et la formation

Beaucoup de jeunes couples repoussent leur désir d'enfant à plus tard. Les périodes de formation plus longues en sont aussi la cause. L'âge des parents à la naissance du premier enfant est en constante augmentation. Souvent, le désir d'avoir un enfant reste totalement insatisfait. La conséquence sociale est une accentuation du vieillissement démographique. Fonder une famille est aujourd'hui lié à beaucoup de difficultés pour les jeunes en formation. Afin d'améliorer, à l'avenir, la compatibilité entre les devoirs d'assistance vis-à-vis des enfants et la formation, les programmes de formation pour les parents doivent être flexibilisés et un droit à une garde d'enfants gratuite pendant la formation doit être aménagé.

4.4 Pérenniser la prévoyance vieillesse

Avec la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, nous sommes à la croisée des chemins dans l'assurance-vieillesse. Travail.Suisse veut que les premier et deuxième piliers continuent de constituer un fondement stable de la sécurité sociale. Ils doivent, en effet, être réformés ensemble. Dans quelques années, la génération des baby-boomers atteindra l'âge de la retraite. Même avec plus de retraités et avec une plus grande espérance de vie, les gens n'ont pas moins de besoins pour vivre. Pour cette raison, les rentes doivent être garanties sans concession, notamment et surtout compte tenu de la pression démographique actuelle. Proposer une augmentation de l'âge de la retraite à plus de 65 ans relève du sarcasme, compte tenu des problèmes que les travailleuses et travailleurs âgés rencontrent sur le marché du travail. L'économie doit d'abord prouver dans les faits, qu'elle mise sur eux. Un financement supplémentaire de l'AVS et de la LPP limite beaucoup moins la qualité de vie de la population que des réductions sur les rentes et des augmentations de l'âge de la retraite. Nous devrions lui préférer une augmentation de 1% à 2% de la taxe sur la valeur ajoutée pour avoir une prévoyance professionnelle sûre et solide.

Travail.Suisse demande :

4.4.1 Les réductions de rentes et l'âge de la retraite à plus de 65 ans ne sont pas négociables

Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020, le niveau actuel des rentes est une ligne rouge minimale qui ne doit pas être abaissée. L'objectif de la Constitution concernant le maintien du niveau de vie habituel n'est déjà plus ou pratiquement plus atteint par les prestations actuelles. Des réductions de rentes ne sont donc plus possibles ni dans l'AVS ni dans la prévoyance professionnelle. Une baisse éventuelle du taux de conversion minimum doit être totalement compensée pour tous les assurés. Des augmentations de l'âge de la retraite à plus de 65 ans sont aussi tabou. L'économie doit d'abord veiller, dans sa manière de pratiquer l'embauche, à ce que les personnes arrivent déjà à garder un emploi sur le marché du travail jusqu'à 65 ans.

Déposée par Syna

Proposition :

Compléter la revendication 4.4.1 : Pas d'augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes sans égalité des salaires.

Motivation :

Prise de position BE/Comité :

Accepter avec une formulation complémentaire : Compléter la dernière phrase : « Qui plus est, avant d'augmenter l'âge de la retraite pour les femmes, à côté d'une retraite flexible ajustée socialement et une meilleure assurance du travail à temps partiel, il faudrait déjà que des mesures légales efficaces pour l'égalité des salaires entre l'homme et la femme aient été décidées. »

Motivation :

L'absence d'égalité des salaires conduit avec d'autres lacunes dans le système de prévoyance à des rentes plus faibles pour les femmes. Pour cette raison, il faut supprimer immédiatement l'inégalité des salaires hommes/femmes. En fait, il va être difficile de lier l'égalité des salaires déjà réalisée comme revendication au paquet de réformes 2020 de la prévoyance vieillesse. L'égalité des salaires ne peut être contrôlée qu'au niveau des entreprises ; l'âge de la retraite, par contre, est défini de manière globale. Malgré tout, un certain lien avec la dénomination indiquée plus haut peut être revendiqué.

4.4.2 Rendre possible l'âge flexible de la retraite également pour les personnes à revenus modestes

Aujourd'hui, ce sont principalement les personnes ayant de bons revenus qui peuvent bénéficier de la flexibilité du départ à la retraite. Pour prendre en compte la réalité actuelle sur le marché du travail et les situations de santé et de vie individuelles très diverses, il faut un âge de départ à la retraite flexible pour tous. Il faut donc garantir qu'un départ à la retraite flexible soit financièrement supportable aussi pour des revenus modestes.

4.4.3 Garantir le financement de l'AVS

En raison du développement démographique, il faut s'attendre à une augmentation croissante des coûts dans la prévoyance vieillesse. Le financement supplémentaire nécessaire, d'un volume de 1% à 2% de salaire ou de la taxe sur la valeur ajoutée, reste cependant supportable et porte beaucoup moins préjudice à la qualité de vie des travailleurs et des retraités, que des réductions sur les rentes

ou des augmentations de l'âge de la retraite. En complément au financement existant via des pourcentages sur les salaires, il faut augmenter légèrement la taxe sur la valeur ajoutée. Qui plus est, un financement sûr est dépendant d'une immigration de jeunes travailleurs et travailleuses.

4.4.4 Une meilleure assurance du travail à temps partiel en supprimant la déduction de coordination

Le travail à temps partiel toujours plus répandu est mal protégé dans la prévoyance professionnelle. La personne devant subir la déduction de coordination complète ne peut assurer qu'une partie de son revenu et doit plus tard se contenter d'une rente faible. Travail.Suisse réclame pour cette raison la suppression, dans la prévoyance professionnelle, de la déduction de coordination qui ne correspond plus à notre époque.

4.4.5 Créer de la confiance avec un organe de médiation du 2^e pilier

La prévoyance professionnelle est devenue très complexe. Cela conduit à un sentiment d'impuissance pour beaucoup d'assurés. Travail.Suisse demande pour cette raison la création d'un organe de médiation du 2^e pilier, auquel pourraient s'adresser les différents assurés en cas de litiges ou de besoins de précision. Les caisses de pension et les partenaires sociaux doivent être intégrés dans la structure fondatrice de l'organe de médiation. L'organe de médiation doit également pouvoir faire des recommandations.

4.4.6 Protection des assurés contre les rémunérations abusives des assureurs-vie

Les compagnies d'assurance-vie sont des acteurs orientés vers les bénéficiaires exerçant leur activité dans la prévoyance professionnelle. Grâce au flou artistique du règlement sur la participation aux excédents (« quote-part légale ») et grâce à des primes de risque surélevées, plus d'un demi-milliard de francs des fonds d'assurance finissent tous les ans dans les caisses des assureurs au lieu de celles des assurés. Cela enterre encore un peu plus la confiance du peuple dans le deuxième pilier. Travail.Suisse réclame une réglementation plus stricte concernant la quote-part légale et une baisse drastique des primes de risque.

4.4.7 Renforcement des prestations complémentaires comme prestation centrale pour la lutte contre la pauvreté et le financement de la prise en charge

Toute personne âgée ou bénéficiant de l'assurance-invalidité et disposant que de trop peu d'argent pour vivre a droit à des prestations complémentaires au titre de protection contre la pauvreté. Ces acquis sociaux ne doivent pas être mis en jeu. A cause de la génération des baby-boomers, il y aura davantage de retraités devant avoir recours aux prestations complémentaires. En plus, nous assistons à une augmentation du besoin de prise en charge, qui est aujourd'hui largement couvert par des prestations complémentaires. Au lieu de discréditer les prestations complémentaires, il faut les renforcer et les utiliser comme système de soutien ciblé pour lutter contre la pauvreté, mais aussi pour financer les prises en charge. L'augmentation des besoins financiers doit ici être garantie par un engagement plus fort de la Confédération.

Déposée par la Commission des retraités

Proposition :

Depuis 2011, les organisations de retraités dénoncent publiquement et à répétition le fait que les rentes AVS et AI actuelles ne suffisent plus pour vivre décemment compte tenu des loyers. Le problème réside dans la non-indexation au renchérissement du montant des loyers pris en compte dans le calcul des prestations complémentaires. Une adaptation de l'indice des loyers dans les prestations complémentaires est urgente et prioritaire.

Motivation :

Ces montants ont été fixés pour la dernière fois en 2001 et n'ont plus été adaptés depuis lors. Il faut savoir qu'entre 2001 et 2011, les loyers ont augmenté de 18%. Le coût des loyers plonge ainsi certains rentiers AI et AVS dans la précarité. Même le fait de recevoir une prestation complémentaire ne suffit pas à couvrir les besoins vitaux, ce qui est contraire à l'article constitutionnel sur l'AVS. Notre association faitière a donc rappelé au Conseil fédéral qu'il avait promis d'envisager une éventuelle adaptation dans le courant 2011. La Commission de la sécurité sociale et de la santé du Conseil national s'est saisie du dossier mais tergiverse pour savoir si cette adaptation doit se faire en même temps que la révision globale des PC ou de manière séparée. Il est temps de passer à l'action et d'en finir avec les palabres. Adapter l'indice des loyers rapidement est une priorité

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Les dépenses affectées aux prestations complémentaires pour le loyer ne correspondent plus aux réalités actuelles.

4.4.8 Renforcement de la prévoyance vieillesse pour les proches aidants

Les proches aidants qui doivent réduire leur temps de travail pour venir en aide à leurs proches bénéficient d'une compensation directe par l'Etat à leur caisse de retraite, au minimum pour la part de l'employeur. Le modèle des bonifications pour tâches d'assistance existant dans l'AVS est assoupli (lieu de résidence du proche aidé à plus de 30 km, cas d'impotence faible ou légère y compris).

Déposée par Syna**Proposition :**

La revendication 4.4.8 doit être reformulée comme renforcement pour la prévoyance professionnelle pour et par les proches soignants. A cet effet, il faut aussi intégrer la promotion de la formation des membres de la famille, leur engagement par Spitex ainsi que le soutien de nouveaux modes de vie et le maintien dans le logement occupé jusque-là.

Motivation :

-

Prise de position BE/Comité :

Refuser avec une contre-proposition : La revendication 3.2.3. (« Améliorer la situation financière actuelle et future des proches soignants ») doit être complétée par la revendication d'un programme de promotion de soins, fournis par des membres de la famille. Ce programme doit intégrer des éléments comme la formation des membres de la famille, leur embauche par Spitex, et aussi le soutien pour un logement adapté aux conditions de vie.

Motivation :

La revendication ne concerne pas seulement la prévoyance vieillesse.

5. Proposer une formation d'avenir et façonner l'avenir par la formation

La formation constitue une base très importante pour le développement personnel, économique et social. Considérée dans son ensemble, la Suisse dispose aujourd'hui d'un système de formation efficace et doté d'un bon fonctionnement. C'est en particulier le bon dosage entre la formation générale et la formation professionnelle qui constitue les atouts de ce système. La formation se trouve cependant devant de nouveaux défis à relever. Au cours des prochaines années par exemple, ce sont les générations ayant connu de forts taux de natalité qui partiront à la retraite. Dans la plupart des professions, cela entraînera des lacunes qui devront être comblées. Cette situation exige de la politique de formation un grand nombre d'efforts pour une utilisation optimale du potentiel de formation, qui doit concerner toutes les générations et tous les niveaux de formation. Il est particulièrement important que la formation professionnelle soit renforcée pour les adultes et que la formation continue soit accessible en particulier aussi aux personnes peu qualifiées.

Déposée par Syna

Proposition :

L'introduction doit être complétée avec la remarque disant qu'une déclaration d'engagement des employeurs pour l'économie suisse et le partenariat social est désormais importante pour lutter contre la pénurie de main d'œuvre spécialisée.

Motivation :

Il ne faut pas seulement recruter une main d'oeuvre spécialisée et des apprentis par des campagnes médiatiques coûtant des millions, mais aussi à travers un engagement contraignant des employeurs pour l'économie suisse et pour des bonnes conventions collectives de travail. Les suppressions de postes et la délocalisation à l'étranger ont un effet dissuasif sur les futurs apprentis, de bonnes conditions de travail sont par contre une incitation pour une bonne formation professionnelle.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

5.1 Renforcer la formation professionnelle initiale

La formation académique générale et la formation professionnelle sont deux voies qui sont mises en concurrence. Cette dernière est parfois déformée par de fausses images. Il faut travailler à ce que le choix de la profession soit moins influencé par la notion du statut social et de l'origine sociale que par le talent et la motivation. La formation professionnelle atteint aujourd'hui un bon niveau dans son ensemble. Elle ne doit, en fait, pas cesser de mettre en route des étapes nécessaires aux réformes. La formation professionnelle a, en particulier, la tâche de trouver les bonnes voies et, à côté des compétences spécialisées, de renforcer la formation générale au sein de la formation professionnelle. Une carrière professionnelle couronnée de succès dépend, toujours plus aussi, de compétences générales comme les connaissances des langues, les compétences sociales et les compétences interculturelles.

Travail.Suisse demande :

5.1.1 Intensifier la préparation au choix de la profession dans l'école obligatoire

La notion du statut social et celle de l'origine sociale ne doivent pas être décisives dans le choix professionnel. Il faut, pour cette raison, intensifier la préparation au choix professionnel dans l'école obligatoire. Cette dernière doit présenter d'un côté la large palette des possibilités comme la perméabilité du système de formation. D'un autre côté, elle doit permettre aux enfants et aux jeunes de mieux découvrir leurs talents particuliers et leur motivation. Qui plus est, il faut optimiser les possibilités pour des cours d'initiation, les offres de salons professionnels et les contacts avec les entreprises. Finalement, les enseignants doivent être mieux préparés à ces tâches et la collaboration avec les conseillers en orientation professionnelle doit être renforcée.

5.1.2 Rendre possible un choix professionnel optimal par des chances de départ égales

Tous les enfants n'ont pas les mêmes chances au départ. La promotion précoce des enfants est un moyen important de rééquilibrer l'inégalité des chances au départ et ainsi d'augmenter l'égalité des chances. Il faut travailler dans les écoles primaires pour que les enfants et les jeunes provenant de milieux sociaux défavorisés puissent rattraper leur retard initial. Comme en plus, les parents ont une influence importante dans le choix de la profession de leurs enfants, il faut les confronter déjà très tôt au système de formation actuel et les intégrer dans le choix de la profession, de telle sorte qu'ils n'influencent pas leurs enfants avec des images dépassées.

5.1.3 Renforcer la formation en culture générale

Afin que l'apprentissage reste attrayant, la formation professionnelle doit améliorer la formation en culture générale et l'accès aux langues étrangères. Davantage d'heures d'écoles hebdomadaires ne sont cependant pas la bonne solution, car la proximité à l'entreprise de formation en souffrirait. Il faut bien au contraire, développer, propager fortement et promouvoir des modèles innovants comme des cours par blocs, des stages pratiques dans d'autres entreprises, un enseignement bilingue, des séjours linguistiques à l'étranger pendant ou après l'apprentissage. Ces opportunités doivent être proposées de manière ciblée aux jeunes intéressés.

Déposée par transfair

Proposition :

Changer la phrase « Ces opportunités doivent être proposées de manière ciblée aux jeunes intéressés. » par « Ces opportunités doivent être proposées à tous les jeunes intéressés. »

Motivation :

L'accès à des modèles de formation existants et innovants doit être ouvert à tous.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

5.1.4 Permettre une bonne période d'apprentissage et développer différentes filières ultérieures

La partie centrale de la formation professionnelle de base a lieu dans les entreprises. La manière de traiter les jeunes, d'en parler, d'appliquer le droit du travail et d'organiser la période d'apprentissage marque l'image de l'apprentissage. Toutes les entreprises et les branches sont sollicitées pour donner

aux jeunes une bonne période d'apprentissage, exigeante, adaptée à notre époque, par ex. en autorisant des cours de soutien, en donnant un accès à la maturité professionnelle, en soutenant les séjours linguistiques et de formation dans d'autres régions linguistiques, à l'étranger ou en effectuant des apprentissages avec attestations. Il faut aussi respecter le droit de l'apprenti (par ex. le temps de formation est du temps de travail) et les conflits doivent être traités de manière équitable. Enfin, toutes les branches sont sollicitées pour appliquer le principe « Pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations » et préparer différentes voies pour une formation continue ou une amélioration du niveau de compétence et de le communiquer de manière dynamique.

Déposée par Hotel & Gastro Union

Proposition :

La qualification des formateurs professionnels en entreprise est également un critère déterminant pour une bonne période d'apprentissage. Pour cette raison, toutes les branches doivent garantir que les formateurs professionnels en entreprise disposent d'une formation appropriée (par ex. formation professionnelle supérieure) et effectuent obligatoirement et régulièrement des formations continues.

Motivation :

Si des formateurs professionnels en entreprise doivent obligatoirement disposer d'une formation supérieure, cela garantit que les apprentis seront formés par des cadres socialement et professionnellement compétents. Cela augmente l'attractivité de l'apprentissage professionnel et assure ainsi une relève professionnelle qualifiée. Qui plus est, la formation professionnelle continue et la formation professionnelle supérieure seront réévaluées et la notion de formation continue sera ancrée dans les entreprises.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Déposée par Syna**Proposition :**

Nouvelle revendication 5.1.5 : Travail.Suisse examine et soutient des modèles qui rendent obligatoire la création des places d'apprentissage par les employeurs (y compris des modèles incitatifs)

Motivation :

Il y a encore trop d'employeurs qui ne forment pas d'apprentis et qui profitent des employeurs assumant leur responsabilité dans ce domaine.

Prise de position BE/Comité :

Refuser

Motivation :

Premièrement, il y a actuellement plutôt trop de places d'apprentissage. La problématique aujourd'hui porte plus sur l'harmonisation que sur la création des places d'apprentissage. Deuxièmement, l'expérience montre que les systèmes incitatifs et les obligations affaiblissent plutôt le système de formation professionnelle. Un bon système de formation nécessite une motivation intrinsèque (intérieure) des entreprises formatrices et non pas une motivation extrinsèque (extérieure). La Suisse a trouvé la bonne voie avec ses managers pour les places d'apprentissage, qui rendent visite aux entreprises et essaient de renforcer la motivation intrinsèque.

5.2 Promouvoir la formation continue pour les adultes

Pour pouvoir se maintenir sur le marché du travail actuel, il est important de disposer d'un diplôme du niveau secondaire II. Cela est valable pour les jeunes mais aussi pour les adultes. Le système de formation professionnelle doit donc élargir sa focalisation se limitant, aujourd'hui, surtout aux jeunes et inclure davantage dans son champ d'action les débuts dans la profession, le changement de profession et la réinsertion de personnes adultes. Les exigences sur le marché du travail changent tellement vite que la formation professionnelle doit contribuer avec son système à ce que les travailleurs de tous les niveaux d'âge puissent faire face aux changements.

Déposée par Syna**Proposition :**

L'introduction doit être complétée avec la remarque indiquant que la validation ou la comptabilisation de l'expérience professionnelle de nombreuses années doit être fortement pondérée.

Motivation :

Il est inacceptable qu'un employé soit payé comme un débutant alors qu'il dispose de nombreuses années d'expérience. Les partenaires sociaux peuvent, ici, apporter une contribution avec des règlements de CCT correspondants.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Travail.Suisse demande :

5.2.1 Faire de la formation professionnelle pour adultes un point central

Le développement de la formation professionnelle pour adultes revêtera un point d'une importance centrale, aux cours des prochaines années. Il faut mieux faire connaître les voies existantes au moyen d'une campagne nationale, renforcer la modularisation des formations et les soutiens financiers aussi bien en ce qui concerne les coûts de formation que les coûts de la vie. Il faut définir des objectifs communs et aussi contrôler l'atteinte des objectifs au moyen d'un « engagement » des organisations partenaires.

5.2.2 Développer une politique de formation pour les travailleuses et travailleurs âgés

Pour pouvoir utiliser d'une manière optimale le potentiel des travailleuses et travailleurs âgés, il faut prévoir des programmes spéciaux pour eux à partir de 40 ans. La réalisation d'un bilan professionnel vers le milieu de la vie active doit devenir un nouveau standard. Ce bilan doit servir de base au plan de carrière pour la deuxième partie de la vie professionnelle. Les personnes sans premier diplôme professionnel doivent avoir la possibilité de faire une formation de rattrapage. Il en va de même pour les personnes qui ont changé de champ d'activité ou qui se trouvent dans une impasse professionnelle. Les personnes en réinsertion doivent se voir faciliter une réinsertion optimale à l'aide d'un bon de formation.

5.3 Développer une politique moderne pour la formation continue

La nouvelle loi sur la formation continue entrera en vigueur en 2017. Pour Travail.Suisse, ce sont surtout trois dispositions qui revêtent une importance prépondérante : la promotion des compétences de base, la validation des prestations non-formelles et informelles de formation ainsi que la disposition favorisant la formation continue des travailleurs et travailleuses par les entreprises. La mise en place des trois dispositions est dépendante de la volonté forte et de l'engagement de toutes les personnes concernées. Le but de toutes ces mesures doit être que la formation continue soit rendue possible pour tous.

Travail.Suisse demande :

5.3.1 Développement d'une politique de formation continue pour les compétences de base

Une fonction importante de la formation continue est de prévenir les déqualifications possibles ou de corriger les déqualifications constatées. C'est en particulier la Confédération et les cantons qui sont sollicités pour s'engager ensemble de manière offensive, à ce que les adultes qui manifestent des difficultés dans les compétences de base bénéficient d'un accès facile aux cours nécessaires. Pour ce faire, il faut d'abord mettre en place les structures nécessaires, prévoir ensuite des mesures de sensibilisation et de motivation, bien qu'il faille surtout rechercher l'étroite collaboration avec les entreprises. Et finalement préparer les financements nécessaires.

5.3.2 Les employeurs doivent favoriser la formation continue

Travail.Suisse sollicite les employeurs pour qu'ils mettent concrètement en place « Une favorisation de la formation continue de leurs employés » stipulée dans la loi sur la formation continue, qu'ils la définissent dans un plan d'action au sein de l'entreprise et la concrétisent avec une convention collective de travail dans le cadre du partenariat social. Les travailleurs et travailleuses doivent pour ce faire bénéficier expressément de la possibilité de faire régulièrement un bilan de compétences et de lacunes

de compétences. Le dossier qui sera créé à la suite du bilan peut constituer, d'un côté, la base pour élaborer un plan de formation continue ciblé, indépendamment ou en collaboration avec l'employeur. Qui plus est, ce dossier peut également ouvrir la porte à la reconnaissance des prestations de formation non-formelles ou informelles lors d'une validation de diplôme en bonne et due forme.

Déposée par Travail.Suisse Canton Uri

Proposition :

Promouvoir une planification ciblée pour la formation continue

Motivation :

Il faut établir dans toutes les entreprises des dossiers dans lesquels les compétences et les lacunes de compétences sont saisies. Qui plus est, les employeurs doivent élaborer chaque année avec leurs employés un plan ciblé pour la formation continue et se mettre d'accord sur des objectifs.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Déposée par Syna

Proposition :

Il faut compléter la revendication 5.3.2 avec la revendication pour plus de reconversion professionnelle pour des collaborateurs de longue date, respectivement les collaborateurs plus âgés.

Motivation :

Les employeurs doivent avoir l'obligation de financer la reconversion professionnelle. Cela pourrait aussi devenir un élément obligatoire des plans sociaux.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Déposée par Syna

Proposition :

La revendication 5.3.2 doit être complétée avec une revendication explicite pour plus de formation continue pour les collaborateurs ayant un faible niveau professionnel et les collaborateurs à temps partiels

Motivation :

Les formations continues ne doivent pas seulement profiter à ceux qui ont déjà une bonne formation et qui sont habitués à en profiter.

Prise de position BE/Comité :

Accepter pour examen

Motivation :

5.3.3 Les diplômes de formation continue font partie du cadre national des certifications

Pour renforcer la formation continue, il faut prévoir à l'avenir d'intégrer, à certaines conditions, les diplômes de formation continue (certificats) dans le cadre national des certifications de la formation professionnelle. Les certificats recevront alors une plus grande valeur sur le marché du travail ; leur niveau pourra être correctement évalué dans un contexte international et la validation des prestations de formation non-formelles dans la formation formelle sera facilitée.

Déposée par Syna

Proposition :

Nouvelle revendication 5.3.4 : L'accès à une formation de base doit être simplifié.

Motivation :

Il faut absolument prendre des mesures pour simplifier l'accès à la formation de base (AFP, CFC). Genève peut être prise comme un exemple à suivre.

Prise de position BE/Comité :

Nous ne comprenons pas cette revendication.

Motivation :

Déposée par la commission des retraités

Proposition :

Notre pays se dote enfin d'une loi-cadre concernant la formation continue concernant la formation continue mais ne paraît concevoir la formation qu'en vue de favoriser l'emploi et le développement professionnel. Pourtant, la formation continue constitue une base très importante pour le développement personnel, économique et social. Cette situation exige une politique de formation intensive qui doit concerner toutes les générations et tous les niveaux de formation.

Motivation :

Cette loi ne prend pas en compte les retraités qui sont pourtant les indispensables piliers de la société, tant dans le domaine des proches-aidants ou de la garde des petits enfants que dans celui de la participation bénévole à des projets d'intégration, de culture ou de partage. Certes, il est particulièrement important que la formation professionnelle soit renforcée pour les adultes et que la formation continue soit accessible à tous, en particulier aussi aux personnes peu qualifiées. C'est une évidence qu'il y a une grande disparité entre les personnes déjà bien formées à la base et qui ont eu la possibilité d'entreprendre de nouvelles formations et celles qui ont perdu, au fil des années, des compétences ou l'envie de les développer. L'âge de la retraite est une occasion fantastique de rétablir un meilleur équilibre et de lutter efficacement pour l'intégration de toutes et de tous dans la société actuelle. Les associations de retraités savent combien donner l'occasion d'organiser ou de participer à des animations, à des activités sociales et culturelles, à des aides ponctuelles, permet de développer des compétences et l'estime de soi.

Prise de position BE/Comité

Accepter

Motivation :

5.4 Revalorisation de la formation professionnelle supérieure

Les formations de la formation professionnelle supérieure du secteur tertiaire, proche du marché du travail, vont à l'avenir encore gagner en importance. Elles sont la condition nécessaire à des carrières se faisant sur la base d'un certificat fédéral de capacité (CFC). Leur positionnement dans le système de formation national et international doit être amélioré par différentes mesures (financements, intégration dans le cadre national des qualifications, marketing, accords internationaux).

Travail.Suisse demande :

5.4.1 Un meilleur financement des cours préparatoires

Les personnes qui souhaitent passer un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur doivent se voir rembourser 50% des coûts pour les cours préparatoires. Cela doit permettre de mettre en place la libre circulation également dans les formations professionnelles supérieures, de traiter financièrement de la même manière tous les étudiants de la formation professionnelle supérieure et de réduire à un niveau acceptable les différences entre les étudiants des hautes écoles.

Déposée par Hotel & Gastro Union

Proposition :

Il faut garantir une égalité de traitement pour tous les participants et, par exemple, que les participants ayant dû passer des examens dans la phase de préparation, pour pouvoir accéder à un examen professionnel ou à un examen professionnel supérieur, ne se trouvent pas dans une situation défavorisée par rapport aux participants qui, dans la phase de préparation, n'ont pas dû passer des examens d'entrée.

Motivation :

Tous les cours de préparation ne sont pas agencés de la même manière. Dans le domaine Hotel & Gastro, par exemple, les cours de préparation sont conçus de manière modulaire. La participation et la réussite du module est une condition d'admission à l'examen professionnel. L'idée que quelqu'un obtienne des subventions en obtenant l'admission à l'examen est donc insuffisante et peut conduire à ce que des participants aux cours de préparation n'obtiennent aucune subvention. Dans le développement de l'ordonnance, il faut donc s'assurer que des personnes qui passent par un système modulaire avec des éventualités d'échec, pouvant intervenir dès la phase de préparation, aient droit à des subventions.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

5.4.2 Reconnaître les écoles supérieures

Il n'existe plus d' « écoles supérieures » dans le système de la formation professionnelle. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, il n'existe plus que des filières de formation des écoles supérieures reconnues au niveau fédéral. Cela crée des problèmes aux écoles supérieures. Une reconnaissance conduit premièrement surtout à des économies pour les écoles importantes ; deuxièmement les relations internationales sont simplifiées et troisièmement cela permet d'améliorer la renommée des « écoles supérieures ».

5.5 Réformer les hautes écoles

Avec l'entrée en vigueur de la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles LEHE, il y a désormais une marge de manoeuvre pour réformer les hautes écoles dans les domaines importants. Il faut saisir cette chance.

Travail.Suisse demande :

5.5.1 Une extension des droits de participation des enseignants

Lors de l'accréditation d'une haute école, les droits de participation des enseignants sont aussi examinés. Jusque-là, ils ont été étendus de manière rudimentaire et doivent pour cette raison être renforcés dans les hautes écoles.

5.5.2 L'administration trop importante des hautes écoles doit être réduite

L'administration absorbe chaque année plus d'argent dans les hautes écoles. La conférence des hautes écoles doit établir ici une tendance inverse, définir des benchmark et lier le financement de la Confédération à des économies dans le domaine de l'administration.

5.5.3 Créer une promotion spécifique pour les jeunes talents dans les hautes écoles spécialisées

La qualité des hautes écoles dépend étroitement de la qualité des enseignants. Il est donc extrêmement important que tous les types de hautes écoles connaissent et développent de manière optimale les voies de recrutement spécifiques à leur type d'école. Il manque aujourd'hui aux hautes écoles spécialisées des programmes spécifiques de promotion des jeunes talents. Afin de renforcer leur profil, elles ont besoin, comme les hautes écoles universitaires, de voies qui leur permettent de trouver des enseignants et des chercheurs spécifiques au type de cursus qu'elles proposent.

5.5.4 Passerelles utiles

Le secteur tertiaire doit devenir plus perméable. Le système doit être fait de telle manière que les personnes puissent effectuer des développements ultérieurs ou corriger des décisions erronées, sans qu'elles se trouvent confrontées à des obstacles inutiles ou en ayant à faire des détours rallongeant sans raison la durée du processus. La réglementation de la validation des acquis de formation doit devenir cohérente et transparente, dans le système tertiaire.

Déposée par Syna**Proposition :**

Nouveau titre : Augmenter encore la perméabilité. Voilà les modifications suivantes proposées :
L'accès et la perméabilité dans le domaine tertiaire doivent être améliorés. ... Les règles de reconnaissance des acquis de formation doivent être simplifiées, rendues plus cohérentes et plus transparentes dans le domaine tertiaire.

Motivation :

L'accès à une formation supérieure est aujourd'hui encore trop compliqué et trop contraignant pour beaucoup de travailleurs qui ne choisissent pas la voie classique, via la maturité du gymnase ou une maturité professionnelle. C'est en particulier la reconnaissance des acquis de formation qui doit être simplifiée, et également l'accès à une formation supérieure.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

6. Politique fiscale équitable et service public fort

Travail.Suisse revendique une politique fiscale équitable qui ne favorise pas encore plus les revenus élevés et les entreprises. C'est pourquoi, il faut combattre les projets qui allègent la charge des entreprises ou qui modifient la fiscalité au détriment des bas et moyens revenus. Il s'agit aussi de conserver des finances saines pour répondre à l'augmentation des dépenses et des investissements pour l'avenir et maintenir le niveau des prestations de service public. Un service public fort et fiable, garantissant des prestations de qualité à l'ensemble de la population et à l'économie est aussi indispensable pour garantir la qualité de vie et l'attractivité de la Suisse pour l'implantation d'entreprises. Les priorités à venir dans le service public seront de trouver des recettes supplémentaires pour faire face aux nouveaux besoins liés au vieillissement de la population et d'assurer de bonnes conditions salariales et de travail là où le service public offre des prestations dans des conditions de concurrence.

6.1 Des finances saines et une politique fiscale équitable

Les finances publiques de la Suisse sont saines avec une quote-part de l'Etat et un endettement bas. Plutôt que faire des économies, il faut utiliser la marge de manœuvre existante pour garantir les importants besoins futurs de financement, en particulier dans les domaines des prestations et infrastructures publiques, de la formation et de la recherche. Quant à la politique fiscale, un but serait de favoriser le passage à l'imposition individuelle au nom de l'équité fiscale entre femmes et hommes et comme contribution pour augmenter le taux d'emploi des femmes sur le marché du travail. Mais le plus grand défi de la politique fiscale sera de mettre en œuvre le projet de la 3^{ème} réforme de l'imposition des entreprises sans pertes fiscales importantes et sans renforcer la concurrence fiscale au détriment du service public.

Travail.Suisse demande :

6.1.1 Utiliser la marge de manœuvre pour investir et pas de programmes d'économies

La marge de manœuvre financière dont dispose la Confédération doit être pleinement utilisée pour les dépenses et les investissements qui garantissent la prospérité de la Suisse à long terme. En raison de l'évolution démographique mais aussi des défis de la transition énergétique et de la mobilité ainsi que de la nécessité de rester compétitif dans la formation et la recherche, notre pays se trouve au-devant de dépenses supplémentaires et d'investissements considérables. Dans ce contexte, il faut rejeter les programmes d'économies. L'exercice du réexamen des tâches de la Confédération doit être stoppé car il est pensé en fonction d'objectifs rigides qui remettent en cause la croissance nécessairement nettement plus forte que la moyenne de tâches fondamentales comme la recherche et la formation.

6.1.2 Des recettes supplémentaires aussi

Pour financer les nouveaux besoins nécessaires au maintien de la prospérité de la Suisse (infrastructures publiques, développement des prestations pour « l'économie care », énergies renouvelables etc.), des recettes supplémentaires devront être trouvées. Entrent en ligne de compte en premier lieu l'introduction d'un impôt fédéral sur les successions ainsi qu'une imposition des gains en capital.

6.1.3 Examiner le passage à l'imposition individuelle

Dans des projets antérieurs sur la fiscalité du couple et des familles, l'imposition individuelle a fait figure de variante possible mais il n'y a pas eu de consensus politique à ce sujet. Il est temps de remettre l'ouvrage sur le métier. Car l'imposition individuelle, en raison de son effet positif sur un deuxième revenu d'un ménage, incitera de nombreuses femmes à maintenir leur activité lucrative ou à rechercher un nouvel emploi. Cela contribuera ainsi à la lutte contre la pénurie de personnel qui va se renforcer encore en raison du vieillissement de la population.

6.1.4 Un taux d'imposition minimum pour la 3^{ème} réforme de l'imposition des entreprises

Il est juste de supprimer les régimes fiscaux cantonaux qui sont contraires aux principes constitutionnels de l'équité fiscale et de la capacité contributive. Mais pour que cette réforme n'entraîne pas une concurrence fiscale ruineuse entre cantons, qui se traduira par des pertes de recette fiscales en milliards de francs pour la Confédération, les cantons et les communes, il faut instaurer un taux d'imposition minimum des bénéficiaires des entreprises. Ce taux doit être fixé aux alentours de 17% si l'on veut empêcher des pertes fiscales importantes. Il faut s'opposer à toutes les autres baisses fiscales prévues dans le projet qui n'ont pas de lien avec la suppression des régimes fiscaux cantonaux. Le coût de la 3^{ème} réforme de l'imposition des entreprises doit être assumé par les entreprises car elles doivent contribuer de façon appropriée aux prestations de service public (infrastructures, formation etc.) qui leur garantissent les bonnes conditions cadre de service public pour leur développement. La 3^{ème} réforme de l'imposition des entreprises n'aura aucune chance devant le peuple si c'était ce dernier qui devait en assumer les coûts.

6.2 Maintenir un service public fort et bien financé

Un service public fort est indispensable pour le développement social, écologique et durable sur l'ensemble du territoire. Dans une société démocratique, le service public a une fonction essentielle : il crée les conditions de base pour une société consensuelle et une économie prospère. Même s'il ne doit pas fournir lui-même les prestations, l'Etat doit au moins garantir les infrastructures et les prestations de service indispensables ainsi que de bonnes conditions de travail et salariales dans les domaines du service public. De nouveaux besoins en lien avec l'évolution démographique renforcent l'importance du service public dans le domaine de la prise en charge des enfants et des personnes âgées. Il faut aussi faire attention à ce que le service public ne soit pas affaibli suite à des négociations internationales sur les services.

Déposée par transfair

Proposition :

Intégrer l'administration dans le chapitre « 6.2 *Un service public fort avec un financement solide également à l'avenir* », parce que l'administration est une partie importante du service public.

Motivation :

L'administration fait partie du service public. Par des demandes de réductions, faites sur le dos des collaborateurs travaillant sur place, une politique de partis est menée, qui influence négativement le fonctionnement et la qualité du travail. Pour la Suisse, une administration qui fonctionne bien constitue une partie importante du bien-être de l'économie et de la population. Pour cette raison, nous revendiquons un traitement plus responsable et respectueux de l'administration. Chez transfair, nous nous défendons, en particulier, contre les réductions et les programmes d'économie dans l'administration publique.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Travail.Suisse demande :

6.2.1 Loi-cadre pour l'infrastructure de garde comme tâche du service public (voir aussi 3.2, 4.3)

En raison de la pénurie de main-d'oeuvre spécialisée, du vieillissement de la société et de l'augmentation du niveau de formation, l'activité professionnelle de tous les parents n'est pas seulement souhaitable mais également nécessaire au niveau de la société et de l'économie. Pour ce faire, les infrastructures permettant la compatibilité entre l'activité professionnelle et les obligations des tâches d'assistance vis-à-vis des enfants ou des parents nécessitant une prise en charge doit devenir un service public. Travail.Suisse demande que le financement initial actuel de la Confédération soit transformé en une loi-cadre pour l'infrastructure des tâches d'assistance des enfants et des personnes âgées devant être prises en charge. A cet effet, les cantons sont tenus de mettre l'offre nécessaire à disposition et d'en assurer la qualité. Un financement par la Confédération, les cantons et l'employeur doit garantir des tarifs abordables pour les parents.

6.2.2 Exclure les services publics de tout accord international sur les services

En marge de l'OMC, la Suisse participe à la négociation d'un accord sur les services. En raison du flou des définitions entre le public et le privé et du fait qu'il s'agit d'un accord évolutif, il y a le risque que l'on libéralise des services publics monopolistiques. Même si la Suisse s'engage à ne pas faire d'offres concernant les services publics, elle n'en participe pas moins à une évolution ne garantissant pas du tout l'exclusion des services publics des négociations. L'accord est aussi conçu d'une manière à ce que l'on ne pourra plus faire marche arrière dès lors qu'on aura ouvert certains services à la concurrence. La Suisse doit rester très vigilante dans les négociations et clairement indiquer qu'elle exclut d'emblée toute libéralisation de services publics en Suisse via un accord international. Il faut éviter

que la Suisse, par des engagements pris au niveau international, allège le monopole de l'école publique obligatoire, transfère des tâches policières à des entreprises de sécurité privée ou soumette des secteurs comme l'eau à la concurrence.

6.2.3 Maintenir les infrastructures et les entreprises de service public en mains publiques

Les infrastructures essentielles (réseau électrique, postal, de télécommunications, du rail, de distribution d'eau) doivent rester en mains publiques si l'on veut garantir à terme leur entretien et leur sécurité indispensable. Les entreprises appartenant aux pouvoirs publics ou détenues en majorité par eux, comme la Poste, les CFF, Swisscom, les entreprises de production et de distribution d'énergie etc. ne doivent en aucun cas être privatisées afin qu'un contrôle démocratique et qu'une logique de service public et pas uniquement de profit puissent se poursuivre.

6.2.4 Education, santé, social, sécurité : maintien d'un bon service public bien financé

Les domaines de l'éducation obligatoire, de la formation, de la sécurité, de la santé et du social sont des domaines du monopole public et sont fondamentaux pour la cohésion sociale et la démocratie. Afin d'éviter une dégradation des conditions de travail et la baisse des prestations au public dans ces différents domaines, ils ne doivent pas être touchés par les programmes d'économie. Il est aussi indispensable de veiller à ce que l'on ne transfère pas de nouvelles tâches de monopole du service public à des entreprises privées car la logique de ces dernières n'est pas une finalité de service public mais de profit et de concurrence.

6.2.5 CCT de branche dans les secteurs libéralisés, en particulier celui de l'électricité

Dans les secteurs du service public qui ne sont pas fournis par l'Etat, il faut parvenir à une convention collective de travail (CCT) valable pour toutes les entreprises. Sinon, il y aura une trop forte pression sur les salaires et les conditions de travail exercée par de nouveaux concurrents, qui ne sont pas soumis à une CCT. La fixation de salaires minimaux ne suffit pas. C'est en particulier dans le secteur des entreprises de production et de distribution d'électricité qu'il faut parvenir à une CCT de branche en raison de l'ouverture totale du marché qui est prévue pour 2017.

Déposée par Syna

Proposition :

La revendication 6.2.5 doit être complétée avec la santé publique.

Motivation :

Dans le domaine de la santé aussi, qui est de plus en plus privatisé, il faut réguler avec une obligation de CCT les conditions de travail.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Déposée par transfair**Proposition :**

La revendication pour une CCT de branche pour la branche de l'électricité doit être complétée avec la revendication pour une CCT de branche dans le fret ferroviaire.

Motivation :

La pression sur les salaires augmente dans le marché libéralisé du fret ferroviaire. transfair condamne la pression sur les salaires dans le fret ferroviaire comme récemment dans le cas Crossrail, où des conducteurs de locomotive venant d'Italie ont été engagés en pratiquant un dumping salarial. L'Office fédéral des transports autorise de fait en ce moment, en se basant sur une étude externe, que le fret ferroviaire transfrontalier soit considéré comme une branche séparée avec une influence correspondante des conditions de travail de l'étranger (salaire) tout le long du corridor.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :**Déposée par Jeunesse.Suisse****Proposition :**

Insérer un nouveau chapitre « Jeunesse forte » (voir plus bas)

Motivation :**Prise de position BE/Comité :**

Refuser

Motivation :

Le document du congrès est conçu de manière thématique en fonction des domaines politiques et pas en fonction des groupes de personnes. La revendication selon une vision spécifique ou une participation plus forte en faveur des jeunes a, en soi, quelque chose d'arbitraire. Des revendications similaires pourraient également être présentées pour les familles, les personnes âgées, etc. Il nous apparaît plus important de prendre en compte les besoins des jeunes dans toutes les revendications de Travail.Suisse, plutôt que d'avoir un chapitre consacré uniquement à la jeunesse.

7. Une jeunesse forte et renforcée

Le thème de la jeunesse a une place essentielle dans la société. A court terme, les jeunes représentent la nouvelle force intégrant le marché du travail pour plusieurs décennies. Ceci implique un intérêt primordial autour de la formation et de l'entrée dans le monde professionnel. De plus, de par la forte participation des jeunes dans les activités non-professionnelles d'intérêt public, ceux-ci procurent un nombre important de services qui participent à un meilleur « vivre ensemble ». Enfin, dans un moyen à long terme, la jeunesse intégrera tous domaines de société qu'ils soient politique, publique, familial ou professionnel. Il s'agit ainsi non seulement d'être à l'écoute de ces besoins au présent mais également de la préparer en intégrant les jeunes dans tous les processus de manière participative.

Travail.Suisse demande :

7.1.1 Une vision jeunesse basée sur les droits et les besoins

Les jeunes se placent dans l'étape transitoire de l'enfance à l'âge adulte. Celle-ci détermine les fondements de leur développement pour l'ensemble de leur vie et donc pour celui de la société. De nombreux droits leur sont dévolus, tels que le droit à la formation ou à la santé, afin de garantir le processus dans les meilleures conditions possibles. Il s'agit de réaffirmer ces fondements et de les mettre en pratique quotidiennement avec une attention particulière à l'égalité des chances pour toutes et tous. Cette vision globale doit aller de pair avec la prise en considération des individus et des différences qui les caractérisent, particulièrement auprès des jeunes. Prenant en compte qu'égalité ne veut pas dire justice, Travail.Suisse engage les acteurs de la société publique ou privée à être à l'écoute des besoins spécifiques de cette tranche de la population et de produire les mesures nécessaires à leur réalisation.

7.1.2 Une participation des jeunes renforcée

Considérant la jeunesse comme les jeunes adultes de 18 à 30 ans, ceux-ci représentent un groupe de plusieurs centaines de milliers d'individus en Suisse. Ce nombre de voix ne peut être négligé ou inconsideré. Travail.Suisse considère qu'une représentation des jeunes est indispensable dans tous les domaines qui leur sont liés de près ou de loin. Par une participation dans les organes décisionnels (organisations, commissions, politique, etc), l'implémentation de mesures de consultation et le création d'espace d'échange spécifique aux groupes de jeunes, la société publique et privée, qu'elle soit commerciale ou à but idéal, doit poursuivre des améliorations pour garantir un renforcement de la participation de la jeunesse.

7. Maîtriser les défis environnementaux en créant des emplois

Travail.Suisse revendique une économie plus durable et une stratégie énergétique et climatique qui mise à fond sur le développement des énergies renouvelables et l'efficacité énergétique. Les buts des prochaines décennies sont l'écologisation accrue de l'économie sur le plan de la gestion des ressources et, sur le plan énergétique, la sortie du nucléaire, la réduction massive des émissions de gaz à effet de serre et un approvisionnement énergétique basé essentiellement sur des énergies renouvelables. Pour y parvenir, il faut, d'une part, revoir les modes de production et consommation dans le sens d'une durabilité fortement accrue et, d'autre part, continuer à encourager fortement les énergies renouvelables, investir massivement dans la rénovation des bâtiments et s'engager dans une transformation des réseaux électriques de longue haleine pour les adapter aux nouvelles conditions de la production des énergies renouvelables. Ces défis environnementaux et énergétiques à relever sont aussi une chance pour créer des dizaines de milliers de nouveaux emplois.

7.1 Pour des lieux de production durables et la stratégie énergétique 2050

Pour la mise en place d'une économie plus durable, il faut d'abord rendre les lieux de production plus durables dans un esprit de participation, faute de quoi il ne sera pas possible de gérer de façon économique les ressources. La stratégie énergétique 2050 a comme objectif de remplacer le courant nucléaire au cours des prochaines décennies avec des objectifs précis d'augmentation de la part des énergies renouvelables et d'efficacité énergétique tout en tenant compte des objectifs climatiques. Pour y parvenir, il est prévu jusqu'en 2020-2030 d'encourager par des subventions les énergies renouvelables puis de procéder à une réforme écologique de la fiscalité. Parallèlement, il s'agit de moderniser et d'adapter les réseaux électriques suite aux changements structurels du mix énergétique.

Travail.Suisse demande :

7.1.1 Des lieux de production plus durables dans un esprit de participation

Les travailleurs et travailleuses doivent être davantage impliqués dans le processus d'écologisation de l'économie car, sans leur contribution, l'objectif de lieux de production plus durables est compromis. Il faut qu'à l'avenir les travailleurs et travailleuses soient formés aux questions de durabilité et mieux informés dans l'entreprise à ce sujet. Il faut aussi qu'ils soient encouragés à faire valoir leurs connaissances pratiques contribuant à l'écologisation de la production.

7.1.2 Mise en œuvre de la stratégie énergétique 2050

La stratégie énergétique 2050 doit être intégralement mise en œuvre pour sortir du nucléaire et réduire fortement notre dépendance des énergies fossiles. En d'autres termes, il s'agit de poursuivre avec au moins 500 millions de francs par an le programme d'assainissement énergétique des bâtiments et de relever le supplément sur le kWh à un niveau qui permette réellement d'atteindre les objectifs de développement des énergies renouvelables, en particulier de l'énergie photovoltaïque, qui a le plus gros potentiel.

Déposée par Syna

Proposition :

Compléter le titre avec : « en prenant en compte la protection de la nature ».

Motivation :

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

7.1.3 Une réforme écologique de la fiscalité à des conditions précises

La réforme écologique de la fiscalité est juste sur le principe mais devra être mise en œuvre à des conditions précises. Elle devra être incitative, c'est-à-dire que le produit des taxes énergétique devra être restitué à la population et à l'économie et non pas servir prioritairement des buts fiscaux. Cette restitution devra être faite de manière à ce qu'elle ne défavorise pas les bas et moyens revenus ainsi que les familles tout en ayant, dans la mesure du possible, un effet favorable pour l'emploi.

7.1.4 Une réduction de 40% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030

Une réduction plus ambitieuse des émissions de gaz à effet de serre en Suisse est indispensable pour assumer notre responsabilité dans la nécessité de limiter le réchauffement climatique. C'est en particulier dans le domaine des bâtiments et de la mobilité que les potentiels de réduction sont les plus grands. L'essence, que cela soit par une taxe sur le CO2 ou par d'autres mesures fiscales, devra être clairement renchérie si l'on veut obtenir un effet incitatif suffisant et des changements de comportement en matière de mobilité. Il faudra néanmoins trouver des compensations pour les régions périphériques qui n'ont pas les mêmes possibilités d'adaptation.

7.1.5 Une adaptation des réseaux électriques favorisant l'innovation et de nouveaux emplois

L'augmentation massive des énergies renouvelables nécessite une adaptation des réseaux électriques qui devront reprendre et gérer des sources de courant plus intermittentes et garantir la sécurité de l'approvisionnement. Il faut donc développer de nouvelles technologies à la confluence des métiers énergétiques classiques et des technologies de l'information (smart meters, smart grids etc.). Cette évolution doit aussi être vue comme une chance permettant l'innovation et la création de nouveaux emplois

7.1.6 Formation et reconversion pour le personnel de la branche de l'économie électrique

La rapidité des changements structurels dans la branche de l'électricité, et en particulier l'adaptation des réseaux, requièrent de nouvelles compétences et qualifications. C'est pourquoi, l'arrêté fédéral sur l'ouverture complète du marché de l'électricité doit prévoir des moyens financiers obligeant l'économie électrique à instaurer des offres de formation, voire de reconversion pour le personnel touché par les mutations structurelles dans cette branche. Le développement de ces offres doit être effectué dans le cadre du partenariat social, via une CCT de branche.

Déposée par Syna**Proposition :**

Compléter la revendication 7.1.6 : La formation continue et la reconversion professionnelle doivent être renforcées dans toutes les branches subissant une forte mutation technologique.

Motivation :

Les autres branches subissant une forte mutation technologique doivent aussi être plus fortement contraintes, avec un soutien paritaire, à former leurs collaborateurs aux nouvelles technologies.

Prise de position BE/Comité :

Contre-proposition : intégrer dans le chapitre 5.3.2

Motivation :

La proposition se réfère à une demande générale de formation et fait partie du chapitre 5 « Proposer une formation d'avenir et façonner l'avenir par la formation » et non pas du chapitre 7 « Maîtriser les défis environnementaux en créant des emplois »

8. Politique de migration : maintenir la libre-circulation et renforcer l'intégration

La Suisse est un pays d'immigration. Elle ne peut pas se passer de la présence d'étrangers et d'étrangères pour assurer sa prospérité. Le vieillissement de la population renforce aussi la nécessité de migrants et de migrantes pour faire fonctionner l'économie mais aussi la société. Mais une forte immigration, comme celle que l'on connaît depuis quelques années, peut aussi avoir des effets défavorables sur les salaires et les conditions de travail et accentuer des problèmes déjà existants sur le marché du logement ou en termes de mobilité et d'aménagement du territoire. Le oui à l'initiative sur l'immigration de masse rend nécessaire un meilleur équilibre entre l'immigration et la valorisation de la main-d'œuvre « indigène » pour satisfaire aux besoins de la société et de l'économie. La politique d'intégration doit, parallèlement, être développée et se faire innovante.

Déposée par Syna

Proposition :

Il faut intégrer dans l'introduction que les collègues de travail étrangers sont plus qu'une simple main d'oeuvre.

Motivation :

La main d'oeuvre étrangère est souvent considérée simplement comme une main d'oeuvre bon marché ou comme des spécialistes dont on a urgemment besoin. Un traitement humainement digne des migrants/es nécessite par ex. aussi un soutien avec des cours de langue de la part de l'employeur, pour augmenter l'autonomie des migrantes et des migrants.

Prise de position BE/Comité:

Le verbe « Annehmen » (Accepter) n'est pas exprimé comme cela dans la version française et doit être mieux traduit.

Motivation :

8.1 Maintien de la libre-circulation et valorisation de la main-d'œuvre indigène

Afin de garantir les intérêts économiques et sociétaux globaux de la Suisse, il faut pouvoir maintenir la libre-circulation des personnes. On tend à oublier que la libre-circulation est nécessaire aussi pour les Suisses et Suissesses, en particulier pour la formation et les expériences professionnelles des jeunes. Une gestion de l'immigration par des plafonds et des contingents n'est, selon toute vraisemblance, pas compatible avec les intérêts globaux de la Suisse et n'a jamais non plus démontré sa capacité à limiter la croissance de la migration. En revanche, une meilleure valorisation du potentiel de main-d'œuvre indigène, principalement en augmentant le taux d'activité des femmes et des travailleurs plus âgés, est de nature à remédier aux pénuries de personnel liées au vieillissement de la population.

Travail.Suisse demande :

8.1.1 Préserver les accords bilatéraux

S'il s'avère que l'application de l'initiative sur l'immigration de masse est incompatible avec la préservation des intérêts économiques globaux – en d'autres termes la préservation des accords bilatéraux

– le peuple doit pouvoir se prononcer sur le maintien de ces accords ou non. Travail.Suisse demande la poursuite de la libre-circulation avec un renforcement des mesures pour protéger les salaires et les conditions de travail.

Déposée par Syna

Proposition :

Comme revendication 8.1.2, il faut intégrer la revendication 2.2.2 « L'application conséquente des mesures connexes et leur développement ponctuel », avec une référence croisée comme pour les autres mesures.

Motivation :

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

Déposée par OCST

Proposition :

On souhaite que les mesures d'accompagnement soient ultérieurement renforcées notamment :

- facilitant la déclaration de force obligatoire des CCT (réduction du quorum) ;
- reconnaissant la possibilité d'introduire des contrats-type aussi à caractère préventif ;
- attribuant aux Commissions tripartites aussi la tâche de lutter contre les pressions sur l'emploi (effet de remplacement de travailleurs indigènes ; situations défavorables au placement des jeunes et des chômeurs ...).

Motivation :

Prise de position BE/Comité :

Accepter dans le sens de la revendication de Syna (plus haut)

Motivation :

8.1.2 Pas de nouveau statut de saisonnier et maintien des droits

Afin de ne pas répéter les erreurs du passé, il est fondamental que le Parlement renonce à réintroduire une nouvelle forme de statut de saisonnier dans la mise en œuvre de l'Art. 121a Cst. (gestion de l'immigration). Un tel statut n'est pas compatible avec les droits humains, renforcerait la présence d'étrangers en situation illégale et aurait des conséquences structurelles négatives pour l'économie, en particulier pour l'hôtellerie-restauration. C'est en particulier le droit au regroupement familial qui doit impérativement être maintenu.

8.1.3 La mise en œuvre de mesures concrètes pour valoriser la main-d'œuvre résidente

La valorisation de la main-d'œuvre indigène concerne les travailleurs et travailleuses qui résident durablement en Suisse. Les principaux potentiels de valorisation sont l'augmentation du taux d'activité des femmes et une meilleure participation des travailleuses et travailleurs plus âgés. Le taux d'activité des femmes peut être augmenté par le développement des structures d'accueil extra-familiales (3.2)

mais aussi par des adaptations du système fiscal, par exemple par le passage à l'imposition individuelle (6.1). Une meilleure participation des travailleuses et travailleurs plus âgés au marché du travail sera favorisée par la lutte contre la discrimination à leur encontre (1.2), par une amélioration de la position des travailleuses et travailleurs avec des devoirs d'encadrement (3.2), par le développement des diplômes professionnels pour adultes (4.2) et par le développement d'une politique de formation pour les travailleuses et travailleurs plus âgés.

Déposée par Syna

Proposition :

Nouvelle revendication 8.1.4 : Reconnaissance des certificats de l'étranger et validation des connaissances/de l'expérience

Motivation :

Les processus administratifs doivent être simplifiés. Les partenaires sociaux doivent établir des listes de diplômes reconnus.

Prise de position BE/Comité :

Accepter pour examen

Motivation :

La reconnaissance des diplômes étrangers se base sur des accords internationaux. Ces derniers sont aujourd'hui appliqués correctement. La manière dont la revendication doit être formulée pour obtenir une amélioration doit encore être clarifiée.

Déposée par Jeunesse.Suisse

Proposition :

Nouvelle revendication 8.1.4: Libre-circulation pour les jeunes dans les échanges et la facilité d'établissement

Motivation :

La mondialisation ouvre de nombreuses portes dans le marché du travail tout en renforçant la recherche de connaissances et d'expériences internationales. Les compétences professionnelles, linguistiques et personnelles acquises dans ce cadre sont aujourd'hui devenues une nécessité pour de plus en plus d'emplois. Dès lors, l'importance de préserver la pleine et entière participation de la Suisse aux accords internationaux tels qu'Erasmus+ ou Horizon2020 est essentielle afin de favoriser la mobilité des jeunes en formation en Europe et dans le Monde mais aussi dans les programmes de recherche. De plus, Travail.Suisse appelle au maintien et au renforcement des partenariats internationaux pour assurer une possibilité d'établissement facilitée pour les suisses souhaitant s'implanter à l'étranger.

Prise de position BE/Comité :

Refusée avec contre-proposition : La revendication sera focalisée sur la libre circulation des personnes pour les jeunes dans des programmes d'échanges et la partie concernant l'implantation facilitée (Titre et texte) sera supprimée.

Motivation :

De notre point de vue, deux revendications qui n'ont aucun rapport entre elles sont ici mélangées. La libre circulation des personnes pour les jeunes dans des programmes d'échange constitue, selon nous, le coeur de cette revendication.

8.2 Renforcer l'intégration et lutter contre les discriminations

Même si l'on réussit à freiner la croissance de l'immigration, un solde migratoire positif de plusieurs dizaines de milliers de personnes par an continuera à être la règle ces prochaines années. C'est pourquoi, il est important de renforcer les mesures pour l'intégration de ces personnes. Il en résultera une meilleure cohésion sociale avec davantage d'ouverture de la part des Suisses envers les migrant-e-s et davantage de respect et de compréhension de la part des étrangers envers les institutions et les coutumes du pays d'accueil. Parallèlement aux efforts consentis pour l'intégration, il faut renforcer les mesures pour lutter contre la discrimination ethnique. Dans le domaine de l'asile, il faut renforcer l'intégration sur le marché du travail des personnes qui ont le statut de réfugié et d'admis provisoire.

Travail.Suisse demande :

8.2.1 Concrétiser la tradition humanitaire de la Suisse

La politique d'asile, quel que soit le nombre de demandes d'asile, doit se baser sur la tradition humanitaire. En d'autres termes, l'accélération des procédures qui est prévue doit garantir un système de recours efficace et suffisant. Notre pays doit aussi faire preuve de solidarité humanitaire en accueillant plus généreusement des groupes de réfugiés en cas de conflits armés dans certains pays (ex de la Syrie).

8.2.2 Meilleure intégration professionnelle des réfugiés et des personnes admises à titre provisoire

Sur le marché du travail, le taux d'activité des réfugiés reconnus et des personnes admises à titre provisoire est très bas. Il faut poursuivre les efforts faits pour l'intégration professionnelle des réfugiés, en favorisant la reconnaissance de leurs diplômes et en les soutenant davantage dans leurs efforts personnels d'intégration et de formation. Quant aux personnes admises à titre provisoire, c'est entre autres ce statut provisoire qui crée une grande incertitude et qui les empêche d'accéder au marché du travail. Après cinq années de présence en Suisse, et si le retour dans le pays d'origine est toujours impossible, il faut octroyer un permis de séjour aux personnes admises à titre provisoire. Ils pourront ainsi mieux accéder au marché du travail avec aussi une position plus favorable qui devrait prévenir leur engagement à des conditions de travail et des salaires trop bas.

8.2.3 Contribution financière des employeurs

Ce sont les employeurs qui bénéficient en premier lieu des étrangers grâce à leur travail. Ces dernières années, les institutions publiques ont clairement augmenté les moyens destinés à l'intégration. Il est nécessaire que les employeurs contribuent aussi davantage en moyenne à l'intégration de leurs collaborateurs migrants et de leurs familles. C'est pourquoi, il faut qu'à l'avenir les employeurs contribuent financièrement à l'intégration. Les modalités et les montants devront être fixés par les pouvoirs publics en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

8.2.4 Naturalisation sur demande pour les « étrangers » de la 3^{ème} génération

Lors des votes concernant la naturalisation facilitée des jeunes étrangers nés en Suisse de parents étrangers ayant grandi en Suisse ou étant nés eux-mêmes en Suisse, le peuple suisse a dit non de justesse. Il est ainsi temps de remettre à l'agenda politique la naturalisation sur demande des « étrangers » de la 3^{ème} génération qui se sentent véritablement suisses et qui sont parfaitement intégrés dans notre pays.

Déposée par Syna

Proposition :

Naturalisation « sur demande » doit être expliquée.

Motivation :

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

8.2.5 Une législation contre la discrimination

L'intégration ne peut pas être couronnée de succès si, parallèlement, la discrimination contre les étrangers n'est pas combattue. Intégration et non-discrimination sont en effet les deux faces d'une même médaille Or, la Suisse se singularise par l'absence d'une législation générale contre la discrimination. Il faut donc une réglementation de droit civil qui permette de lutter contre toutes formes de discrimination, en particulier ethniques, dans la société et plus particulièrement dans le monde du travail. Parallèlement à la législation il faut continuer à mener des campagnes de sensibilisation sur cette

question, les expériences faites à l'étranger montrant que la législation à elle seule ne suffit pas pour éradiquer la discrimination.

Déposée par Syna

Proposition :

Nouvelle revendication 8.2.6 : Il faut renforcer la participation des étrangers.

Motivation :

La participation des étrangères et des étrangers à la société et à la politique doit être soutenue et facilitée (droit de vote et d'élection, naturalisation facilitée, apprendre à se connaître réciproquement par des journées de rencontre interculturelles dans les entreprises et les communes).

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :

9. Engagement en Europe et dans le monde

Travail.Suisse revendique un engagement de la politique extérieure de la Suisse en Europe et dans le monde qui favorise non seulement le développement économique mais aussi le développement social et la réduction des inégalités. Notre pays doit jouer les chefs de file pour garantir la cohérence entre l'ouverture des marchés et le respect et la mise en œuvre des droits humains ainsi que des accords sur l'environnement. Ce n'est qu'en préservant l'environnement de façon durable et en garantissant un travail décent aux populations que le monde pourra progresser vers plus de paix et de sécurité.

9.1 Intérêt majeur pour le maintien de bonnes relations avec l'UE

La Suisse se situe au cœur de l'Europe et sa prospérité est indissociablement liée aux pays qui nous entourent. Une place de travail sur trois environ dépend des relations avec l'UE. La Suisse exporte 60 pourcent de ses biens et services vers l'UE et en importe plus de 75 pourcent. Cela montre l'importance d'avoir des relations bien réglées avec l'UE pour le maintien et la création d'emplois en Suisse et un accès non discriminatoire au marché de l'UE pour les entreprises. Voilà pourquoi il est vital pour la Suisse qu'elle puisse maintenir les accords bilatéraux en vigueur et trouver une solution satisfaisante pour régler les questions institutionnelles pour le développement des accords bilatéraux existants et la négociation de nouveaux accords.

Travail.Suisse demande :

9.1.1 Garantir les accords bilatéraux avec un nouveau vote du peuple si nécessaire

L'acceptation en février 2014 par le peuple de l'Art. 121a Cst. (gestion de l'immigration) – même d'extrême justesse - oblige le Conseil fédéral à renégocier l'Accord sur la libre-circulation des personnes. S'il s'avère que cela conduise à dénoncer les accords bilatéraux, comme on peut le craindre, il faut que le peuple puisse, dans une votation populaire, puisse se prononcer pour le maintien ou non des accords bilatéraux et la pérennisation des relations avec l'UE.

9.1.2 La protection des salaires n'est pas négociable

Jusqu'ici l'UE, dans le cadre des discussions avec la Suisse sur les questions institutionnelles, a considéré certaines dispositions des mesures d'accompagnement à la libre-circulation des personnes comme contraires au Traité de l'UE. Toute solution relative aux questions institutionnelles entre la Suisse et l'UE doit garantir les dispositions pour la protection des salaires et des conditions de travail liées à la libre-circulation des personnes.

9.1.3 Ne pas exclure une solution de type Espace économique européen (EEE)

Régler les relations entre l'UE et la Suisse par le biais d'une solution de type EEE aurait l'avantage pour les travailleurs et travailleuses de bénéficier de l'acquis communautaire en matière sociale et du travail et pour les entreprises d'avoir un accès quasi complet au marché de l'UE. S'il s'avérait que cette solution n'entraîne pas plus de perte de souveraineté que la rénovation de la voie bilatérale pour régler les questions institutionnelles et que les mesures d'accompagnement pourraient être préservées de manière identique, l'EEE est une solution qu'il faut sérieusement prendre en considération.

9.1.4 Ratifier la Charte sociale révisée du Conseil de l'Europe (CSE)

Parmi les 47 Etats membres du Conseil de l'Europe, la Suisse figure avec Monaco, San Marino et le Liechtenstein parmi les quatre Etats à n'avoir pas ratifié la CSE ! Un rapport donnant suite à un postulat de la Commission de politique extérieure du Conseil des Etats arrive à la conclusion que, d'un point de vue juridique, la Suisse remplit les conditions de ratification. Dans un grand marché économique européen de plus en plus unifié, les droits sociaux sont d'autant plus importants pour parvenir à un équilibre adéquat entre les libertés économiques et le respect des droits sociaux et du travail. C'est pourquoi, le Parlement doit enfin ratifier la Charte sociale.

9.2 Globalisation plus juste dans le monde et respect des droits fondamentaux

Dans un monde de plus en plus interdépendant, une globalisation économique plus juste nécessite que les droits fondamentaux soient respectés tant au niveau national qu'international. Ainsi, la mise en œuvre des normes fondamentales du travail dans les pays en développement et émergents permettent aux travailleurs et travailleuses de ces pays de bénéficier des fruits de la croissance et d'obtenir une juste part des gains de productivité. Il en résulte une amélioration des niveaux de vie qui est aussi positive pour le maintien et la création des emplois en Suisse.

Travail.Suisse demande :

9.2.1 Protéger et faire appliquer les droits fondamentaux en Suisse et à l'étranger

Le droit protège les travailleurs et travailleuses de l'arbitraire du pouvoir et des rapports de force économique. La Constitution fédérale (égalité de traitement, liberté de croyance, d'opinion, syndicale etc.) et le droit international (conventions de l'ONU, de l'OIT, Convention européenne des droits de l'homme etc.) protègent en Suisse les droits fondamentaux. C'est pourquoi Travail.Suisse s'engage pour la protection et l'application des droits fondamentaux en Suisse et dans le monde et s'oppose à toute tentative d'affaiblir les droits fondamentaux, qu'il s'agisse du droit international ou national.

9.2.2 Engagement cohérent de la Suisse à l'OMC et à l'OIT

La Suisse doit s'engager à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour que les règles commerciales multilatérales n'entrent pas en contradiction avec les normes du travail, les accords sur l'environnement et le respect des processus démocratiques. A l'Organisation internationale du travail (OIT), la Suisse doit promouvoir les normes fondamentales du travail et l'objectif du travail décent. Notre pays doit aussi s'engager pour que d'autres institutions internationales, comme le Fonds monétaire international et la Banque mondiale, les prennent en compte dans leurs politiques à l'égard des pays en développement.

9.2.3 Chapitre contraignant sur le développement durable dans les accords de libre-échange (ALE)

Dans les récents accords de libre-échange de la Suisse, il existe un chapitre sur le développement durable qui promeut les normes du travail et le respect de l'environnement. Il faut désormais faire un pas supplémentaire en rendant ce chapitre contraignant. Plus concrètement, le chapitre sur le développement durable doit aussi, comme les autres chapitres des ALE, pouvoir être soumis au mécanisme de règlement des différends, en particulier à la procédure d'arbitrage. Des sanctions doivent aussi pouvoir être prises en dernier recours et en cas d'échec de l'arbitrage.

Déposée par Syna**Proposition :**

La revendication 9.2.3 doit être complétée en consacrant un chapitre au développement durable dans les accords de libre-échange existants.

Motivation :

Le développement durable est important et doit s'appliquer à tous les pays.

Prise de position BE/Comité :

Accepter

Motivation :**9.2.4 Respect et contrôle des droits humains par les multinationales ayant leur siège en Suisse**

Dans l'économie globalisée, on constate une division internationale du travail accrue avec des chaînes d'approvisionnement et de production de plus en plus complexes et difficiles à contrôler avec de multiples sous-traitants etc. Dans ce contexte, il faut que les multinationales qui ont leur siège en Suisse adoptent des mesures pour prévenir et remédier aux violations potentielles des droits humains et des standards environnementaux sur l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement et de production. Les multinationales en question peuvent aussi être tenues juridiquement responsables des dommages commis par les entreprises qu'elles contrôlent.

9.2.5 Soutenir les programmes de Brücke · Le Pont

Avec le soutien des programmes de développement de son œuvre d'entraide Brücke · Le Pont, Travail.Suisse s'engage concrètement pour des conditions de travail dignes (respect des droits fondamentaux du travail, amélioration des revenus et possibilité de formation professionnelle) dans les pays du Sud. Les fédérations de Travail.Suisse s'engagent en particulier dans ce cadre auprès de leurs propres membres.