

Revaloriser le travail

Positions et revendications

2012 – 2015

novembre 2011

Sommaire

1. Du travail et des salaires décents pour tous
 - 1.1 Des salaires décents et davantage d'équité dans la répartition
 - 1.2 Du travail pour tous
2. De bonnes conditions de travail et un solide marché du travail
 - 2.1 Des réglementations convenables de la durée du travail
 - 2.2 Consolidation des structures du marché suisse du travail
3. Une forte compatibilité de l'activité professionnelle avec la vie de famille
 - 3.1 Concilier tâches de soins et d'assistance et activité professionnelle
 - 3.2 Favoriser la vie de famille durant la formation
 - 3.3 Permettre aux femmes de rester actives ou de le redevenir tout en étant mères
4. Ouvrir l'accès à la formation au lieu de le fermer!
 - 4.1 Egalité de chance au lieu de sélection à l'école obligatoire
 - 4.2 Affermir la formation professionnelle
 - 4.3 Donner la possibilité aux adultes sans formation initiale d'obtenir un certificat professionnel
 - 4.4 Des offres flexibles de formation et de formation continue pour tous
5. Une bonne protection sociale et une bonne prévoyance vieillesse
 - 5.1 Garantir la sécurité sociale et l'autodétermination en cas de perte de gain
 - 5.2 Améliorer l'intégration dans le monde du travail
 - 5.3 Une véritable politique de la famille et de bonnes allocations pour enfants
 - 5.4 Une prévoyance vieillesse modifiée pour répondre aux besoins
6. Des finances saines et une politique fiscale équitable
 - 6.1 Des finances publiques saines, capables de prestations
 - 6.2 Une politique fiscale équitable
7. Un service public fort !
 - 7.1 Maintenir un service public fort et bien financé
 - 7.2 Non aux privatisations et obligation de CCT dans les secteurs libéralisés
8. Une politique climatique et énergétique qui crée des emplois
 - 8.1 Une contribution essentielle pour de nouveaux emplois qualifiés et durables
9. Conditions pour une politique de migration plus ouverte
 - 9.1 Prévoir les besoins de personnel étranger recruté en-dehors de l'UE
 - 9.2 L'intégration pour tous
10. Engagement en Europe et dans le monde
 - 10.1 Relations CH-UE : envisager sérieusement d'autres options que la voie bilatérale
 - 10.2 Globalisation plus juste dans le monde

1. Du travail et des salaires décents pour tous

Travail.Suisse veut le plein emploi. Toutes les personnes en âge de travailler doivent pouvoir exercer une activité professionnelle correspondant à leurs capacités et intérêts, activité à temps partiel ou à plein temps selon leur préférence. Le travail doit être rétribué par des salaires décents; ces salaires doivent être adaptés chaque année au renchérissement et à la croissance de la productivité économique nationale. L'activité professionnelle, rétribuée par un salaire décent, contribue grandement au bien-être de tous, renforce le libre choix de chacun et favorise l'intégration dans la société et la participation à la vie sociale. Avec l'idée d'une allocation universelle, l'exigence « du travail et des salaires décents pour tous » peut être poursuivie de manière innovante au-delà de 2015.

1.1 Des salaires décents et davantage d'équité dans la répartition

Considérées du point de vue économique, les années écoulées ont été en dents de scie. En période de haute conjoncture, les entreprises ont réalisé des bénéfices record et pourtant la croissance salariale réelle a beaucoup de peine à s'aligner sur les augmentations de la productivité. En 2008, la crise financière et économique qui a touché le monde entier a enrayé brutalement la solide croissance de l'économie nationale. La pression sur les catégories inférieures de salaire s'est accrue. Plus de 10 pour cent des travailleurs et travailleuses reçoivent des bas salaires, chaque 25^e personne active est un working poor dont le salaire n'est pas suffisant pour vivre, malgré un travail à plein temps. La classe moyenne est elle aussi méchamment malmenée puisque, malgré les augmentations de productivité, ses salaires stagnent. Sur l'autre versant de l'échelle des salaires, celui des salaires exorbitants des managers, aucun changement n'est annoncé. L'écart entre les salaires les plus bas et les salaires les plus élevés est de plus en plus large. La majorité des salariés se trouve du côté des perdants.

Travail.Suisse veut plus d'équité dans la répartition. Il s'agit de faire pression sur les hauts salaires et non sur les bas salaires. Tous les travailleurs et toutes les travailleuses doivent bénéficier de la croissance de la productivité économique nationale sous forme d'augmentations générales de salaire.

Travail.Suisse demande:

1.1.1 Des augmentations générales de salaire pour tous

Il faut renoncer à des salaires opaques liés à la prestation, qui ont des attraits trompeurs, aux bonus exagérés et aux allocations uniques temporaires. Toute croissance de la productivité économique nationale doit entraîner des augmentations de salaire pour tous. Des augmentations générales de salaire qui élèvent de manière fiable et durablement le niveau salarial des travailleurs et travailleuses représentent la voie à emprunter.

1.1.2 Renforcer la classe moyenne en lui accordant des augmentations salariales substantielles

En ce qui concerne les augmentations de salaire de la classe moyenne, elles sont à la traîne par rapport aux augmentations de la productivité. Sans parler du coût de la vie qui augmente, réduisant ainsi de plus en plus le revenu disponible. Par ailleurs, les personnes à revenu moyen n'ont que peu de droits à des prestations étatiques de transfert. Il est évident qu'un retard est à combler pour les salaires de la classe moyenne, sous forme d'augmentations substantielles.

1.1.3 Des salaires minimaux décents, différenciés selon les branches et les régions

La pression est de plus en plus forte sur les bas salaires, alors que le travail doit être rentable. C'est en particulier dans les branches à bas salaires qu'il faut améliorer les rémunérations. Afin d'éviter le dumping salarial et de garantir aux travailleurs et travailleuses un revenu convenable, il est nécessaire d'imposer des salaires minimaux différenciés selon les branches ou les régions. Ils doivent être édictés au niveau cantonal ou national et déclarés obligatoires, soit dans le cadre de conventions collectives de travail définies par les partenaires sociaux soit dans des contrats-types de travail.

1.1.4 Revaloriser les salaires dans le domaine de la « care économie »

Le travail dans le domaine de la « care économie » est très exigeant et revêt une signification toujours plus importante pour la société en lien avec l'évolution démographique. Les professions de la santé, des soins aux personnes âgées, de la garde d'enfants etc. requièrent des connaissances pointues et une compétence sociale élevée. Les personnes qui exercent une telle activité endossent quotidiennement une grande responsabilité. Les salaires actuels dans le domaine des soins ne sont pas le reflet de ces multiples exigences et doivent être revus à la hausse.

1.1.5 Retour à la normale pour les salaires des managers

Travail.Suisse montre dans l'étude des salaires des managers effectuée chaque année depuis 2005 l'évolution de ces salaires et l'écart salarial de plus en plus large. On l'a vu ces dernières années: il ne suffit pas de sensibiliser, il s'agit d'imposer des réglementations législatives durables ainsi qu'une imposition des bonus.

1.2 Du travail pour tous

En comparaison internationale, le marché du travail flexible de la Suisse est un des avantages concurrentiels prédominants. Grâce entre autres à cette flexibilité, le taux d'occupation est relativement élevé et le taux de chômage proportionnellement faible. Cependant, les exigences de plus en plus grandes en matière de disposition à l'adaptation permanente et de flexibilité peuvent devenir un fardeau pour les personnes actives. Quant aux

personnes sans emploi, elles courent le risque de perdre leur employabilité. Par conséquent, un constant perfectionnement ou une formation compensatoire d'une formation initiale ont de plus en plus d'importance afin de pouvoir répondre aux exigences du monde du travail qui évoluent et de pouvoir rester intégré dans ce dernier. Un autre défi incontournable est l'évolution démographique qui va fortement modifier la structure de l'âge de la population active et auquel il s'agit de répondre par des modèles judicieux de travail.

Travail.Suisse s'engage en faveur d'une politique active de l'emploi. Les objectifs en sont le plein emploi et le maintien de l'employabilité tout au long de la vie active. La politique économique doit être élaborée de manière à ce que la croissance économique engendre davantage de travail pour tous, exercé dans de bonnes conditions.

Travail.Suisse demande:

1.2.1 3 jours de formation continue obligatoire par année, pour tous

Une formation continue de 3 jours par année, payée par l'employeur, doit être obligatoire pour tous. Cette obligation doit être ancrée dans la loi sur la formation continue. De toute évidence, la formation continue, respectivement l'apprentissage tout au long de la vie, est le facteur le plus important dans le maintien de l'employabilité tout au long de la vie active. La formation continue doit être effectuée soit par des offres internes à l'entreprise soit par des offres externes.

1.2.2 Formation compensatoire d'une formation initiale, validation de prestations de formation

Les personnes sans formation professionnelle sanctionnée par un diplôme travaillent souvent dans des conditions précaires et sont aussi plus souvent au chômage ou dépendent plus souvent de l'aide sociale. Afin d'intégrer durablement ces personnes dans le marché du travail, il s'agit d'appliquer de manière conséquente l'instrument des allocations de formation de la loi sur l'assurance-chômage. Il s'agit donc de prendre davantage en considération les nouvelles voies de formation telles que l'apprentissage avec attestation s'étalant sur deux ans ou la validation de prestations de formation.

1.2.3 Promouvoir l'emploi dans des branches économiques innovantes

La politique économique de la Suisse doit être résolument axée sur des branches économiques innovantes disposant d'un potentiel d'emploi qualitativement élevé, comme c'est le cas pour les cleantech. En outre, une politique industrielle active est nécessaire et la recherche doit être davantage soutenue en Suisse.

1.2.4 S'occuper des travailleurs et travailleuses plus âgés

L'évolution démographique entraîne l'agrandissement constant de l'effectif des travailleurs et travailleuses plus âgés. Leur potentiel doit être mis à profit de manière optimale jusqu'à l'âge légal de la retraite. Cela suppose des offres de formation et formation continue pour les travailleurs plus âgés. Des modèles de travail innovants

répondant à leurs besoins doivent aussi revêtir une place centrale. Des modèles de travail qui permettent par exemple, pour répondre au besoin de repos accru des travailleurs et travailleuses plus âgés, de quitter progressivement la vie active ou d'adapter les exigences professionnelles à leurs capacités. Travail.Suisse examine aussi la possibilité d'obliger les employeurs d'occuper un certain nombre de travailleurs plus âgés ou, à défaut, de les soumettre à une taxe.

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

Travail.Suisse veut des conditions de travail convenables, stables et prévisibles qui laissent une place suffisante aux autres aspects de l'existence. Des vacances et des loisirs en suffisance sont importants car ils contribuent grandement au maintien d'une bonne santé et au bien-être et offrent un nombre suffisant d'espaces de liberté pour organiser sa vie à sa guise. Travail.Suisse est décidée à contrer résolument une détérioration des conditions de travail due à une concurrence plus vive. Il importe de renforcer davantage les structures du marché suisse du travail.

2.1 Des réglementations convenables de la durée du travail

Ces dernières années, la pression sur les travailleurs et travailleuses a été encore plus forte. Le rythme effréné au travail, la demande de constante disponibilité, les exigences en matière de flexibilité qui pèsent sur les travailleurs et travailleuses s'intensifient, ce qui engendre un surmenage, davantage de stress et - leur corollaire - des problèmes de santé qui influent à long terme sur leur aptitude à travailler. On constate en parallèle une érosion des conditions de travail qui se traduit par des rapports de travail de plus en plus limités dans le temps, davantage de travail sur appel et une place de plus en plus grande donnée au travail temporaire.

Travail.Suisse lutte contre la précarisation des conditions de travail, contre la disponibilité absolue imposée aux travailleurs et travailleuses et s'engage en faveur d'une durée de vacances et de loisirs plus longue.

Travail.Suisse demande:

2.1.1 Davantage de vacances pour tous

Travail.Suisse veut sortir vainqueur de la votation portant sur son initiative populaire „6 semaines de vacances pour tous“. Des vacances plus longues s'imposent, car la surcharge de travail est devenue un problème préoccupant. Des vacances plus longues ont leur raison d'être, elles sont une réponse à la charge de travail, permettent de récupérer, d'avoir du temps pour la famille et pour des activités de loisirs. En outre, compte tenu de la productivité accrue du travail, des vacances plus longues sont bien méritées.

2.1.2 Régler raisonnablement les rapports de travail flexible

Il s'agit de régler les rapports de travail flexible de manière à ce qu'ils garantissent aux travailleurs et travailleuses une planification raisonnable de leur quotidien, à long terme, et un revenu décent, régulier. Le travail sur appel doit être réglé par voie légale et demeurer l'exception. Ce sont surtout les engagements de courte durée qui

doivent être rendus plus chers par une indemnité d'appel. Le travail du dimanche et de nuit doit également rester une exception. Il est impératif de lutter contre une extension des heures d'ouverture des magasins au détriment du personnel de vente.

2.1.3 Favoriser l'égalité du travail à temps partiel

Il faut placer sur un pied d'égalité le travail à temps partiel et le travail à plein temps en ce qui concerne la sécurité sociale, les possibilités de perfectionnement et de carrière. Le travail à temps partiel doit être pareillement accessible aux femmes et aux hommes, même dans des domaines d'activité très exigeants. La durée du travail à temps partiel doit être, le plus possible, d'au moins 50 pourcent.

2.2 Consolidation des structures du marché suisse du travail

Les accords bilatéraux entre la Suisse et l'UE sont importants pour l'économie suisse et doivent être considérés positivement dans l'ensemble. La libre-circulation des personnes favorise une croissance élevée de l'économie suisse et permet aux entreprises de créer de nouvelles places de travail. En 2009, les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ont encore été élargies. Les contrôles effectués auprès des employeurs montrent que cet instrumentarium de protection est indispensable pour contrer efficacement le dumping salarial.

Travail.Suisse met tout en œuvre pour que, dans le cadre de l'ouverture du marché suisse du travail, les instruments propres à combattre le dumping salarial soient utilisés de manière conséquente et que soient créées d'autres structures permettant de réellement contrer une détérioration des conditions de travail.

Travail.Suisse demande:

2.2.1 Appliquer de manière conséquente les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes

Pour lutter contre le dumping salarial, il faut plus de salaires minimaux obligatoires, stipulés dans les conventions collectives de travail et les contrats-types de travail. Dans la perspective de l'extension de la libre circulation des personnes à la Croatie, il faut renforcer les mesures d'accompagnement, avec en particulier l'introduction de la responsabilité solidaire de l'entrepreneur général relative à ses sous-traitants. Dans le cadre des travaux en cours sur l'exécution des mesures d'accompagnement, Travail.Suisse s'engage pour des mesures fortes contre la fausse indépendance, pour un renforcement des sanctions et pour davantage de moyens financiers pour les contrôles. Le Comité de Travail.Suisse est chargé d'élaborer un document de position sur la libre circulation des personnes et la poursuite du développement des mesures d'accompagnement.

2.2.2 Convention collective de travail étendue pour la location de services

Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes et la possibilité ainsi offerte aux bailleurs de services de recruter à l'étranger des travailleurs et travailleuses, le nombre de temporaires a beaucoup augmenté. Le taux d'infractions en matière de location de services est élevé. La Déclaration de force obligatoire de la convention collective du travail temporaire est importante, en particulier pour protéger les travailleurs temporaires qui ne sont soumis jusqu'ici à aucune CCT. Mais les CCT existantes ne doivent en aucun cas être mises en danger par la Déclaration de force obligatoire.

2.2.3 Renforcer la participation des travailleurs et travailleuses en Suisse

En Suisse, la loi sur la participation est un tigre sans crocs. Les droits des travailleurs et travailleuses sont insuffisants ; sur le plan de la participation à des comités d'entreprise européens, les représentants suisses des travailleurs et travailleuses ne sont pas pris en considération. Les réglementations de l'UE sur les Comités d'entreprise européens doivent être reprises dans le droit des obligations suisse.

2.3 Garantir les droits syndicaux et renforcer le partenariat social

L'inclusion des partenaires sociaux apporte une contribution importante pour des solutions constructives qui font avancer la Suisse. Pour que le partenariat social fonctionne bien, il faut des organisations d'employeurs fortes et des syndicats forts. Les conditions-cadres sont un autre élément central qui favorise ou non la réussite du travail syndical. Sur ce plan un besoin d'agir est manifeste.

Travail.Suisse demande que les conditions-cadres syndicales en Suisse s'améliorent et que le partenariat social soit revalorisé. Cela signifie concrètement que l'on puisse exercer les droits syndicaux et que l'on inclue suffisamment tôt les représentations des travailleurs/euses pour la recherche de solutions.

Travail.Suisse demande

2.3.1 Garantir la liberté d'association et améliorer la protection contre le licenciement

Le droit de s'organiser et de s'engager syndicalement est certes inscrit dans la loi mais a souvent des conséquences négatives sur les représentant-e-s des syndicats. Il faut aménager les lois et les CCT de manière à empêcher la discrimination de l'engagement syndical. Il s'agit concrètement de s'orienter selon la convention de l'OIT qui donne la possibilité d'annuler un congé abusif et qui introduit un droit à la réintégration du/ de la représentant/e syndicale concernée.

2.3.2 Etendre les droits de participation

Les réglementations légales sur la formation des représentations des travailleurs/euses internes à l'entreprise sont compliquées et les droits de participation sont insuffisants. Il faut renforcer la représentation des

travailleurs/euses dans l'entreprise et réviser la loi sur la participation. Pour que les représentants suisses des travailleurs ne soient pas exclus de la participation au niveau des comités d'entreprises européens, la Suisse doit reprendre les réglementations européennes correspondantes.

2.3.3 Renforcer le partenariat social

Le partenariat social garde une haute estime dans les discours mais dans les faits, on y passe de plus en plus souvent outre. Il faut garantir, soigner et développer un partenariat social constructif au niveau politique et à celui des branches et des entreprises. Dans les commissions fédérales, il faut assurer une représentation juste de toutes les organisations faîtières des partenaires sociaux. Au niveau des branches, il faut élargir la marge de manœuvre des partenaires sociaux. Il faut en particulier faciliter la Déclaration de force obligatoire des conventions collectives de travail.

3. Une forte compatibilité de l'activité professionnelle avec la vie de famille

La vie professionnelle ne doit plus être un obstacle à la vie familiale. Tant les femmes que les hommes ont besoin de conditions-cadres adéquates pour pouvoir concrétiser leurs désirs d'enfants. Ils doivent pouvoir donner assistance et soins à leurs proches le moment venu sans en subir de lourdes conséquences eux-mêmes. Travail.Suisse revendique une forte compatibilité de l'activité professionnelle avec la vie de famille parce que sans elle, la décision de fonder une famille est sans cesse repoussée. Une conciliation entre travail et famille est la condition pour que les mères et les pères se partagent le travail familial et professionnel selon leurs attentes et acquièrent une plus grande liberté de planification de leur vie. Cette liberté est à même de générer un climat de sécurité et de confiance indispensable à la concrétisation du désir d'enfants. Pour pouvoir relever le défi démographique, une forte compatibilité du binôme travail-famille est impérative aux yeux de Travail.Suisse.

3.1 Concilier tâches de soins et d'assistance et activité professionnelle

En devenant parents, hommes et femmes subissent plus qu'ils ne choisissent leur mode de vie. Concilier une activité professionnelle et une vie de famille est difficile quand on a des enfants en bas âge et/ou quand on a des parents qui nécessitent assistance et soins. Le temps nécessaire à la famille lors de la naissance des enfants est surtout investi par les femmes, soit qu'elles réduisent leur activité professionnelle, soit qu'elles y renoncent. Beaucoup d'hommes par contre ne peuvent pas remplir leur rôle de père comme ils le souhaitent dès la naissance de leur enfant. Rares sont ceux qui bénéficient d'un congé paternité payé d'une part et d'autre part, il leur est très difficile d'obtenir un travail à temps partiel. Les temps partiels pour les cadres, hommes ou femmes, sont pratiquement inexistantes.

Quand les aînés ont besoin d'assistance, les familles - et à nouveau les femmes en majorité - fournissent des prestations gratuites et non reconnues (travail de « care » ou d'assistance et de soins). Un tiers du travail de care en faveur des adultes est accompli gratuitement (ménages privés ou bénévolat institutionnalisé).

Au fur et à mesure que les enfants grandissent et que les proches vieillissent, les besoins de la vie de famille ne sont pas les mêmes. Un aménagement adapté du temps de travail doit tenir compte des phases de la vie de famille et doit être rendu possible pour les hommes comme pour les femmes sans conséquences négatives.

Travail.Suisse demande:

3.1.1 Mettre en œuvre l'égalité des salaires

Quinze ans après l'entrée en vigueur de la loi, les inégalités et les discriminations salariales ont à peine diminués. Les différences salariales ne doivent se justifier que par des critères véritablement objectifs (par ex. formation, responsabilités). C'est pourquoi l'utilisation du logiciel Logib du Bureau fédéral de l'égalité est à encourager dans toutes les entreprises, car il permet un premier auto-contrôle de l'égalité salariale.

Dans le but d'accélérer la mise en œuvre de l'égalité salariale, les initiatives basées sur le partenariat social (par ex. Dialogue sur l'égalité des salaires) sont à encourager, sans perdre de vue la possibilité d'introduire de nouvelles mesures législatives ou de nouvelles compétences pour les autorités existantes.

Enfin, les processus de certification des entreprises qui existent sont à soutenir car l'obtention d'un label (par ex. Equal Salary) rend les efforts de l'entreprise visibles, qui devient ainsi un modèle à suivre.

3.1.2 Favoriser le travail à temps partiel pour tout le monde

Le travail à temps partiel contribue pour une grande part à une meilleure conciliation entre vie de famille et vie professionnelle et diminue le stress de la double charge. C'est pourquoi Travail.Suisse revendique la possibilité de travailler à temps partiel pour tous les parents actifs à tous les niveaux hiérarchiques. Cela vaut en particulier pour les emplois à grande responsabilité et pour les fonctions dirigeantes. Il s'agit aussi de promouvoir tous les modèles d'occupation et de temps de travail flexibles qui permettent de concilier travail et famille.

Une des pierres apportées à l'édifice, l'échéancier digital « mamagenda » de Travail.Suisse permettra aux entreprises de conserver leur personnel féminin lorsqu'une maternité est annoncée, en leur fournissant aide à la planification, conseils et informations, notamment sur les nouveaux modèles de travail.

3.1.3 Adopter le congé paternité de 20 jours au moins, rétribué et flexible

Le congé paternité fédéral constitue une première étape sur la voie de l'adoption d'un véritable congé parental payé. Les hommes qui deviennent pères doivent être présents dès les premiers instants pour favoriser le lien avec leur enfant et pour s'occuper de leur famille durant l'absence des mères en raison de l'accouchement et durant la période de récupération qui s'en suit. Les jeunes pères doivent disposer de leur congé paternité de manière flexible en fonction des besoins, ceci durant la première année de vie de leur enfant.

3.1.4 Faire de la prise en charge des enfants et des personnes âgées une tâche de service public

L'Etat doit organiser, financer et garantir à long terme la prise en charge de qualité des enfants et des personnes âgées sur l'ensemble du territoire. Cela doit faire partie du service public au même titre que routes et transports publics. Ainsi, ses citoyennes et ses citoyens peuvent exercer une activité professionnelle correspondant à leurs qualifications et à leurs souhaits sans devoir faire le grand écart entre travail et famille. En parallèle, on doit réfléchir à améliorer la reconnaissance publique des prestations fournies par les familles. Cela peut être, par exemple, par le paiement des heures de soins aux personnes âgées au sein des familles, ou par la validation des prestations de formation incluses dans le travail familial. Il s'agit à l'avenir de proposer un système prévoyant des contributions mesurables et assorties de critères précis qui devraient être versées aux familles en s'inspirant des expériences déjà menées par certains cantons.

La mise en œuvre du concordat HarmoS permettra d'harmoniser les horaires scolaires et la mise en place de structures de jour extrafamiliales. Ces dernières, à charge des cantons et des communes, doivent correspondre aux besoins. Or, en s'y intéressant seulement dès la scolarisation, une grande partie des besoins n'apparaît plus parce que les parents se sont organisés autrement, plus ou moins bien. C'est pourquoi le domaine préscolaire doit être du ressort de la Confédération afin qu'on puisse répondre aux besoins des familles en matière de structures dès le départ et sur plusieurs années, même après la fin du programme fédéral d'impulsion à l'accueil extrafamilial pour enfants.

3.1.4 Adopter un congé parental équitable

Les besoins des jeunes parents se prolongent au-delà de l'événement seul de la naissance. Le soin donné aux très jeunes enfants requiert plus de temps, ce qui suppose une souplesse dans l'engagement professionnel des deux parents. Le congé maternité et le congé paternité de 20 jours sont une réponse aux besoins des familles autour de la naissance de l'enfant. Par la suite, on doit offrir la possibilité à toutes les familles de prendre un congé parental de 24 semaines, payé et financé selon le modèle existant du congé maternité par les allocations perte de gain. Le congé parental a toutes les chances d'être pris aussi par les pères si une partie leur est réservée et n'est pas transmissible aux mères. C'est pourquoi il convient de réserver 12 semaines

au père et 12 semaines à la mère, à prendre durant les quatre premières années de vie de l'enfant jusqu'à son entrée à l'école maternelle.

3.2 Favoriser la vie de famille durant la formation

Les désirs d'enfants en Suisse est élevé et constant, en particulier parmi les femmes qui ont suivi des études supérieures. Ces femmes ont un nombre d'enfants encore moins élevé que la moyenne. Une grande partie d'entre elles (40 pourcents) n'a pas d'enfant du tout. Du fait de l'allongement des études et de leur démocratisation, il est indispensable de favoriser la maternité et la paternité pour les personnes en formation.

Fonder une famille se heurte à de nombreuses difficultés pour toutes les personnes en formation. Les institutions de formation n'offrent pas toutes des structures de garde adéquates ainsi que des programmes d'études aménageables en fonction des impératifs familiaux. Par la suite, les femmes ont de grandes difficultés à pouvoir suivre une formation continue puisqu'elles assument en très grande majorité la « double journée » (activité professionnelle et tâches domestiques).

Travail.Suisse demande:

3.2.1 Flexibiliser les programmes d'études pour les parents en formation

Les programmes d'études doivent pouvoir être adaptés aux exigences de la vie de famille. Il est nécessaire de pouvoir mener à bien un cursus d'études à temps partiel. Il doit en outre être possible d'étudier selon des modules, afin de pouvoir interrompre les études et au besoin allonger le cursus.

3.2.2 Accorder la gratuité des frais de garde des enfants aux parents en formation

Que ce soit pour la filière académique ou pour la filière professionnelle, toutes les institutions de formation financées par l'Etat (universités, hautes écoles, les écoles des métiers etc.) doivent offrir les structures de garde adéquates dont l'accès doit être gratuit à leurs étudiant-e-s qui deviennent parents durant leurs études ou aux parents qui suivent une formation professionnelle initiale ou continue.

3.3 Permettre aux femmes de rester actives ou de le redevenir tout en étant mères

Ce sont les femmes en majorité qui réduisent leur temps de travail lorsque les enfants naissent. De ce fait, elles subissent des conséquences négatives en terme de progression dans la carrière, de revenus, mais aussi de formation continue. Lorsqu'elles arrêtent toute activité professionnelle durant plusieurs années, les femmes ont beaucoup de peine à se réinsérer dans le marché du travail d'une part, mais aussi à trouver un emploi qui corresponde à leur potentiel et aux connaissances acquises hors du marché du travail. A

moins qu'une situation familiale les y oblige (divorce, séparation, veuvage), elles ne s'inscrivent pas d'elles-mêmes auprès des Offices régionaux de placement. Ce n'est qu'en cas de nécessité (comme de devoir requérir à une aide sociale) que dans certains cantons, elles seront aiguillées vers une offre de formation. Même si cette situation touche les femmes en très grande majorité, mais elle peut aussi toucher les hommes qui ont fait le choix de se retirer temporairement du marché du travail pour se consacrer à leur famille.

Travail.Suisse demande:

3.3.1 Promouvoir la formation continue aux femmes et aux hommes « au foyer » non actifs par l'octroi de bons de formation

En raison des transformations rapides du monde du travail, la reprise d'une activité implique en général un gros investissement dans la formation continue. Pour pouvoir se réinsérer avec succès, femmes et hommes non actifs temporairement doivent pouvoir avoir accès à des informations, des conseils et des cours adaptés. Cela est financièrement impossible pour les revenus bas et moyens. Les bons de formation sont un bon outil, qui stimulera l'offre de formation de tout niveau : la formule doit figurer dans la future nouvelle législation sur la formation continue.

3.3.2 Proposer des offres d'information et de soutien aux personnes qui souhaitent retravailler

Il convient de soutenir les femmes et les hommes qui remettent le pied à l'étrier après une interruption familiale en leur offrant des informations et des conseils professionnels et reconnus. Seule une analyse des compétences individuelles est à même de permettre aux personnes de suivre les cours de formation ou de perfectionnement professionnel qui correspondent à leur potentiel et qui vont augmenter à long terme leurs chances sur le marché du travail.

Le projet « Expérience ReProf » de Travail.Suisse a pour mission de définir les bonnes pratiques en la matière.

4. Ouvrir l'accès à la formation au lieu de le fermer!

Travail.Suisse veut que tous les enfants et adultes en Suisse, indépendamment de leur âge, sexe, origine sociale ou ethnique aient accès à la formation. L'objectif d'une politique de la formation axée sur l'avenir doit être d'offrir la possibilité à tous les enfants et les jeunes d'acquérir, comme fondement, une bonne culture générale et une bonne formation professionnelle ainsi que d'établir un système de formation qui permette aux adultes de se perfectionner et de parfaire leurs connaissances tout au long de leur vie active. Non seulement la formation donne accès à des mondes inconnus, mais elle est aussi une condition d'adaptation aux exigences qui changent vite de la société et de l'économie. La Suisse a besoin d'une main-d'œuvre bien formée, les pouvoirs publics doivent donc, à l'avenir aussi, mettre à disposition les moyens financiers indispensables.

4.1 Égalité des chances au lieu de sélection à l'école obligatoire

Aujourd'hui, c'est l'origine sociale qui détermine la réussite des enfants. Souvent l'école ne réussit pas à compenser les chances, inégales au départ, et à encourager les enfants selon leurs capacités et dispositions. Trop souvent les enfants des familles à bas revenus, malgré de bonnes prestations scolaires, atteignent un niveau bas qui restreint leurs perspectives de formation.

Malgré des effectifs d'écoliers en baisse, il est nécessaire de continuer d'investir dans le domaine de l'encouragement précoce et de l'école obligatoire afin de mettre en place un solide fondement sur le chemin de la formation de tous les enfants.

Travail.Suisse demande:

4.1.1 Encourager des modèles scolaires intégratifs

Les modèles scolaires intégratifs doivent devenir la norme tout au long de la scolarité. Il faut tenir compte de l'individualité des enfants et leurs aptitudes doivent être stimulées. Il faut offrir un soutien ciblé aux enfants qui ont des difficultés d'apprentissage ou des déficits de langage. A cet effet, il s'agit de mettre à disposition de l'école concernée les ressources en personnel et les ressources professionnelles pour répondre aux exigences de cette tâche.

Dans les cas difficiles, il faut faire intervenir le service de psychologie scolaire. Si un transfert dans une école privée est nécessaire, il faut clarifier qui a la responsabilité du placement et du financement.

4.1.2 Acquisition précoce de la langue nationale et encouragement précoce

Les enfants parlant une autre langue doivent avoir la possibilité d'acquérir la langue du pays déjà avant leur entrée à l'école. En outre, l'encouragement précoce des enfants issus de familles défavorisées doit être intensifié. Il faut plus de lieux d'accueil

de jour pour les enfants, de groupes de jeux et d'offres stimulant leur développement en tenant compte de leur âge et en y associant les parents.

4.1.3 Encourager la formation des adultes

L'école demande la collaboration des parents et leur accorde un droit de regard. Il en résulte pour beaucoup de parents de nouvelles attentes mais aussi exigences. Les parents de familles migrantes ont en outre souvent d'autres représentations de l'école et de son rôle. Il faut dès lors informer tous les parents de manière ciblée sur ce que représentent le système de formation et les possibilités de se prononcer qui leur sont données. Les réunions d'information doivent avoir un caractère obligatoire et la non-participation doit être sanctionnée de façon appropriée.

4.2 Affermir la formation professionnelle

La formation duale à l'école et en entreprise est un modèle de réussite. Deux tiers des jeunes avec un apprentissage réussissent leur entrée sur le marché du travail et s'y maintiennent longtemps. La formation professionnelle permet non seulement de former la plupart des jeunes, mais aussi de mener à un diplôme de fin d'apprentissage des jeunes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques. Les instruments importants utilisés à ces fins sont le Case Management, l'apprentissage avec attestation et l'encadrement individuel. En outre, la formation professionnelle représente aussi pour les jeunes capables de solides prestations une formation attrayante offrant de nombreuses perspectives.

Pour Travail.Suisse, il faut maintenir une large offre de places d'apprentissage – si nécessaire par des interventions des pouvoirs publics – afin que tous les jeunes, y compris les plus faibles sur le plan scolaire, puissent effectuer un apprentissage attractif. Il faut en outre faire valoir davantage le fait que l'approche axée sur la pratique et la proximité du marché du travail qui caractérisent la formation professionnelle supérieure est un point fort.

Travail.Suisse demande:

4.2.1 Donner une plus grande place à la culture générale dans l'apprentissage

Il faut donner une place plus importante à la culture générale dans la formation professionnelle. Une vaste culture générale est nécessaire pour pouvoir faire face aux rapides changements sur le marché du travail. La formation professionnelle peut d'ailleurs rester ainsi attrayante pour les jeunes très performants.

4.2.2 Utiliser les possibilités qu'offre l'apprentissage avec attestation

L'apprentissage avec attestation qui s'étale sur deux ans a fait ses preuves. L'encadrement individuel des apprenants s'est avéré être un moyen menant avec succès à un diplôme de fin d'apprentissage. Il importe que les jeunes qui ont obtenu une attestation aient plus aisément un accès direct à un apprentissage sanctionné par un certificat fédéral de capacité CFC. Il s'agit de mettre en place une offre facile-

ment accessible aux personnes qui ne réussissent pas à accéder directement à un tel certificat, offre qui leur permette de mener à bien une formation de niveau CFC, même si elles sont déjà adultes.

4.2.3 Combattre la discrimination lors de l'attribution des places d'apprentissage

Le nombre d'élèves qui ont terminé leur scolarité obligatoire va baisser ces prochaines années. En même temps, la proportion de jeunes issus de l'immigration grandit. Si la Suisse souhaite disposer d'une main-d'œuvre suffisante malgré l'évolution démographique, elle doit recourir au potentiel de l'ensemble des jeunes. D'une part, les diverses associations professionnelles sont appelées à sensibiliser leurs membres à la discrimination lors de l'attribution de places d'apprentissage, d'autre part, les formateurs et les responsables du personnel dans les entreprises doivent pratiquer une sélection juste comme le prône „L'avenir prime sur l'origine“, un projet de Travail.Suisse.

4.2.4 Mieux positionner la formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure permet d'acquérir des qualifications élevées de professionnels et cadres, à savoir des qualifications de proximité, axées sur la pratique et avantageuses dans l'ensemble. Ces formations et diplômes doivent être mieux positionnés sur le marché suisse et européen du travail et de la formation (p.ex. en leur attribuant le titre de „professional bachelor“). De plus, ces filières d'études ne doivent pas coûter plus aux personnes qui les suivent que les filières des hautes écoles.

4.3 Donner la possibilité aux adultes sans formation initiale d'obtenir un certificat professionnel

Comme le montre l'étude de Travail.Suisse « Le coût pour la collectivité des personnes sans formation en Suisse », le salaire des adultes sans formation initiale est beaucoup moins élevé et ils sont souvent tributaires de l'aide de l'Etat. C'est pourquoi Travail.Suisse demande que ces personnes puissent suivre une formation. Ainsi, d'une part la société y gagne puisque les pouvoirs publics sont déchargés à long terme et d'autre part l'économie peut ainsi couvrir son besoin de main-d'œuvre qualifiée.

Les adultes qui ont de la peine à lire, écrire et calculer ou dont les connaissances linguistiques sont insuffisantes doivent pouvoir combler leurs lacunes.

Travail.Suisse demande:

4.3.1 Elargir l'offre de formation de rattrapage

L'offre de formation de rattrapage doit être élargie et observée systématiquement. On constate un besoin de rattrapage en particulier dans les professions techniques ou artisanales lors de l'introduction de processus de validation. Dans le cadre de

l'aide sociale et de l'assurance-chômage, la formation des personnes sans formation initiale doit avoir la priorité sur l'intégration sur le marché du travail.

4.3.2 Encourager l'acquisition de compétences de base

On estime qu'en Suisse, 800'000 personnes sont concernées par des difficultés de lecture et d'écriture. Il faut donner à ces adultes la possibilité d'apprendre à lire, écrire et calculer et à se débrouiller avec un ordinateur et l'Internet. Ceci doit être ancré dans la loi sur la formation continue. Les pouvoirs publics doivent mettre à disposition les moyens financiers que cela requiert.

4.3.3 Participation financière des employeurs à des cours de langue

Les personnes issues de l'immigration doivent maîtriser une langue nationale pour pouvoir se débrouiller dans la vie quotidienne face aux autorités et sur le marché du travail. Ces personnes qui ont des connaissances linguistiques lacunaires doivent pouvoir suivre des cours de langue durant les heures de travail, financés par leur employeur. Les migrants et migrantes qui ont des lacunes linguistiques doivent pouvoir fréquenter des cours de langue, financés par l'employeur, sous réserve d'une attestation de cours.

4.4 Des offres flexibles de formation et de formation continue pour tous

Dans un monde du travail qui se transforme rapidement, il importe pour les personnes actives d'acquérir de nouvelles connaissances afin de rester à jour sur le plan professionnel. D'une part, la formation continue sert à maintenir l'employabilité et d'autre part elle permet de se développer sur le plan professionnel ou de prendre une nouvelle orientation. Les travailleurs et travailleuses plus âgés doivent pouvoir bénéficier de telles offres afin de ne pas devoir être évincés trop tôt du marché du travail.

La nécessité de la formation continue et d'obtenir un diplôme va se renforcer encore. Pour Travail.Suisse, des filières flexibles de formation tenant compte d'impératifs familiaux et la participation financière des employeurs sont des conditions pour la formation et la formation continue.

Travail.Suisse demande:

4.4.1 Trois jours de formation continue obligatoire pour tous

Trois jours de formation continue obligatoire pour tous les travailleurs et travailleuses, financés par les employeurs, doivent être ancrés dans la loi sur la formation continue. D'une part, des travailleurs et travailleuses peu qualifiés en profitent, alors qu'il leur serait sinon quasi impossible de suivre une formation continue. D'autre part, les travailleurs et travailleuses plus âgés ainsi que les personnes travaillant à

temps partiel, pour lesquelles, la plupart du temps les employeurs investissent moins d'argent, en bénéficient également.

4.4.2 Mettre à profit les aptitudes de personnes formées, issues de l'immigration

La Suisse, en tant que pays d'immigration, doit faire avancer la validation des prestations de formation des personnes qualifiées issues de l'immigration afin de leur permettre d'obtenir un diplôme reconnu, de degré secondaire II (par exemple l'apprentissage) ou tertiaire (par exemple Ecole supérieure). Ces personnes doivent pouvoir exercer une activité correspondant à leurs qualifications.

4.4.3 Des filières flexibles à tous les degrés de formation

En matière de formation et de formation continue, les adultes doivent pouvoir mener à bien une formation tout en ayant une activité professionnelle et une famille. Il s'agit d'élaborer des filières d'études de degré tertiaire qui peuvent être suivies à temps partiel et avec des interruptions.

5. Une bonne protection sociale et une bonne prévoyance vieillesse

Travail.Suisse veut une bonne protection sociale de l'individu, la vie durant. Seules les bonnes prestations des institutions sociales garantissent sécurité et stabilité et empêchent que de plus en plus de personnes soient exclues de la société. Un système de sécurité sociale fonctionnant bien est une composante importante d'un système économique qui fonctionne. Une bonne protection sociale suppose de bonnes rentes et indemnités journalières, mais aussi une complète intégration dans le marché du travail. L'évolution démographique rend d'autant plus nécessaire la possibilité offerte à tous les cercles de la population de participer à la vie active dans de bonnes conditions. La prévoyance vieillesse doit être adaptée aux évolutions de la société. Transformation au lieu de démantèlement en reste la devise.

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

Le chômage, la maladie et les accidents sont des risques existentiels pour les travailleurs et travailleuses. Grâce à des solutions d'assurance étendues (assurance-chômage, assurance-invalidité, assurance-accidents), les personnes concernées disposent du droit aux indemnités journalières et aux rentes qui leur permettent de mener une vie librement déterminée. Il s'agit de leur garantir ce droit également dans le futur.

Pour cette raison, Travail.Suisse veut mettre un frein à la tendance de plus en plus évidente au démantèlement des prestations dans l'assurance-chômage, l'assurance-invalidité et l'assurance-accidents. Travail.Suisse veut garantir le financement de ces assurances à long terme.

Travail.Suisse demande:

5.1.1 Pas d'assainissement de l'AI sur le dos des personnes concernées

Dans l'AI, il serait du devoir des employeurs d'engager des personnes limitées dans leur capacité de travail. Les employeurs qui n'assument pas cette responsabilité doivent fournir une contribution financière plus élevée. Les éventuels déficits restants doivent être gommés par des recettes supplémentaires. Il faut renoncer à une réduction des rentes AI.

5.1.2 Consolider l'assurance-accidents

L'assurance-accidents est un modèle de succès. Il faut consolider la Suva, la prestataire la plus connue et la plus efficace. Elle doit pouvoir augmenter l'effectif de ses assurés et le défendre face aux assureurs privés qui visent des bénéficiaires. Il s'agit d'ouvrir pour la Suva l'assurance-accidents surobligatoire. Le revenu assuré ne doit

pas être baissé dans l'assurance-accidents et le degré d'invalidité minimal ne doit pas être relevé.

5.1.3 Pas de démantèlement des assurances sociales aux frais des cantons et des communes

Les révisions des assurances sociales doivent garantir désormais que les coûts ne sont pas systématiquement transférés à l'aide sociale et aux prestations complémentaires, faisant ainsi endosser ces coûts aux cantons et aux communes.

5.1.4 Un bon système de santé doit rester financé

Un bon système de santé avec des prestations médicales de haute qualité aussi dans l'assurance de base a son prix. Mais les primes en augmentation constante des caisses-maladies représentent une grosse charge pour les ménages des travailleurs et travailleuses. C'est pourquoi, il faut un système de réductions de primes bien doté qui garantit que les coûts demeurent supportables aussi pour les personnes aux revenus modestes. Il faut en plus établir la transparence nécessaire sur les frais administratifs pour qu'ils soient le plus bas possible.

5.2 Améliorer l'intégration dans le monde du travail

Prendre part à la vie active donne à la majorité des gens un sens à leur vie, renforce leur identité et est une valeur en soi. Au cours de leur vie, ils sont de plus en plus nombreux à être exclu une fois du monde du travail, en raison de maladie, d'accident ou de chômage. Pour que cet état ne soit que passager et pour que si possible toutes ces personnes retrouvent le chemin de la vie active, il faut, en plus de bonnes allocations pour perte de gain, une augmentation des investissements en matière de réintégration de ces personnes. Cela suppose des offres de soutien, de formation et d'emploi qui permettent aux personnes concernées de prendre part à la vie sociale. Une meilleure collaboration des différentes institutions participantes devra permettre de garantir que les besoins des personnes concernées restent au centre.

Travail.Suisse demande:

5.2.1 AI: mise à disposition d'un nombre suffisant de postes de travail pour des personnes limitées dans leur capacité de travail

Dans le cadre de l'AI, l'introduction d'une contribution à l'intégration imposée aux employeurs doit garantir que les postes destinés aux personnes limitées dans leur capacité de travail, nécessaires à leur intégration, sont réellement existants. La contribution à l'intégration peut se concrétiser par le fait de réserver, pour une entreprise de 100 postes de travail, au moins 2 postes et demi pour des personnes limitées dans leur capacité de travail ou par un montant versé par l'entreprise afin de créer de tels postes.

5.2.2 AC: de nouvelles voies pour une intégration durable

Le manque de formation est de nos jours la raison principale d'un chômage persistant. L'assurance-chômage doit accorder à une personne sans formation, au chômage depuis une longue période, du temps et les ressources nécessaires à une formation de rattrapage. Il faut davantage tenir compte de l'instrument que sont les allocations de formation ainsi que les nouvelles possibilités de validation des prestations de formation et d'effectuer un apprentissage avec attestation. Travail.Suisse demande que, dans le cadre de l'AC, 1000 formations initiales soient menées à bien chaque année. En outre, Travail.Suisse s'engage en général pour une meilleure protection des chômeurs et examine comment on peut renforcer l'assurance-chômage et comment on peut mieux soutenir les fins de droit et les intégrer dans le marché du travail régulier.

5.2.3 Une politique sociale prévoyante: investir dans un accès réussi à la vie active

Lorsque des jeunes ne trouvent pas d'accès à une formation et à la vie active à l'issue de leur scolarité, c'est une situation tragique pour eux et coûteuse pour la société (cf. étude de Travail.Suisse « Le coût pour la collectivité des personnes sans formation en Suisse »). Il faut donc un soutien ciblé et un encadrement des jeunes ou des jeunes adultes ayant des problèmes scolaires ou sociaux dans le passage de l'école à la vie active. Cela nécessite des mesures comme une intensification du case management, la collaboration interinstitutionnelle avec un financement commun de la formation professionnelle, de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité et de l'aide sociale ainsi qu'une entrée facilitée dans la formation par attestation.

5.3 Une véritable politique de la famille et de bonnes allocations pour enfants

L'initiative de Travail.Suisse „Pour de plus justes allocations pour enfants“ a permis un grand pas en avant pour les enfants et les parents en Suisse. De plus, les 200 francs d'allocations minimales pour enfants et les 250 francs d'allocations minimales de formation sont bien trop bas en comparaison des prestations des familles et des coûts auxquels elles doivent faire face. Travail.Suisse s'investit en outre en faveur de la mise en place d'une solide base constitutionnelle régissant une politique de la famille soigneusement élaborée et efficace.

Travail.Suisse demande:

5.3.1 Augmenter les montants minimaux des allocations familiales

Les allocations familiales ne suffisent pas à compenser la charge financière élevée que représentent les enfants. Les montants suisses minimaux des allocations pour enfants et des allocations de formation doivent être grandement revus à la hausse.

Travail.Suisse demande, par enfant, un montant minimal de 350 francs comme allocation pour enfant et de 500 francs comme allocation de formation.

5.3.3 Un article constitutionnel en matière de politique familiale

Une politique efficace de la famille doit s'appuyer sur un solide article constitutionnel. Celui-ci doit prévoir une plus grande participation de la Confédération aux mesures de protection de la famille ainsi qu'aux mesures de promotion dans le domaine de la conciliation travail-famille.

5.4 Une prévoyance vieillesse modifiée pour répondre aux besoins

En Suisse, la prévoyance vieillesse s'appuie sur un solide fondement : l'AVS. Il doit le rester. Mais l'AVS doit sans cesse être adaptée à de nouvelles évolutions sociales. Certes, il faut trouver des réponses à l'évolution démographique. Entre 2020 et 2040, l'AVS va devoir s'attendre à des dépenses plus élevées étant donné que les personnes nées au cours des années à forte natalité (baby-boom) arrivent à l'âge de la retraite. Cependant, parce que le nombre de personnes actives, au contraire des autres pays, va probablement rester stable en Suisse, il s'agit en grande partie d'un problème passager.

Si on veut surmonter le blocus politique qui affecte l'AVS, il est impératif de trouver des solutions équilibrées. Cela suppose un âge flexible de la retraite, aussi pour les bas et moyens revenus ainsi qu'un automatisme en matière de financement garantissant le versement des futures rentes AVS. Afin de dépassionner la discussion et de chasser le fantôme de la banqueroute de l'AVS, il faut fixer à l'avance les cas dans lesquels l'AVS doit bénéficier de rentrées supplémentaires.

La prévoyance professionnelle joue également un rôle important pour de nombreuses personnes actives. Afin de renforcer leur confiance dans la prévoyance professionnelle, une simplification du 2^e pilier ainsi qu'une transparence accrue s'imposent, en particulier dans la question de la répartition des excédents des assureurs-vie. Les paramètres du système de taux de conversion et de taux minimal doivent être élaborés de manière à ce que le système de capitalisation continue d'avoir sa raison d'être.

Travail.Suisse demande:

5.4.1 Garantir les rentes AVS avec la règle fiscale

Il faut stipuler à l'avance dans la Constitution, à l'aide d'un automatisme (règle fiscale), que l'AVS reçoit des rentrées supplémentaires lorsque le fonds AVS se situe en dessous d'une valeur seuil déterminée (p.ex. 50 pour cent d'une dépense annuelle). L'état du fonds AVS reflète l'évolution effective en rapport avec la démographie, l'économie et les marchés financiers et est déterminant pour les versements des rentes. Les rentrées supplémentaires sont perçues aussi longtemps que l'état du fonds AVS ne dépasse pas de nouveau nettement la valeur seuil fixée. Travail.Suisse examine le lancement d'une initiative populaire qui fixe un tel automatisme de financement pour l'AVS. La TVA entre en ligne de compte comme source de financement adéquate pour toutes recettes supplémentaires nécessaires. Cela en complément du financement principal actuel par les contributions des travailleurs et des employeurs.

5.4.2 Un âge flexible de la retraite dans le cadre de l'AVS

Si on veut répondre aux actuelles réalités du marché du travail et à la situation en matière de santé des travailleurs et travailleuses plus âgés, un âge flexible de la retraite s'impose. Avant de discuter d'un relèvement de l'âge de la retraite, il faut s'assurer qu'il est possible de financer une retraite flexible aussi pour les personnes à faibles et moyens revenus.

5.4.3 Renforcement du partenariat social dans le 2^{ème} pilier

Il faut faire en sorte que les assureurs-vie orientés vers le profit se retirent de la direction de fondations de prévoyance et laissent ce champ à des institutions de prévoyance organisées sur le mode du partenariat social. Il faut dans un premier temps réviser ce que l'on appelle le « legal quote », qui règle la répartition des excédents des assureurs-vie dans le 2^{ème} pilier, dans le sens que les excédents qui doivent revenir aux travailleurs assurés ne soient pas détournés de leur but.

5.4.4 Plus faible déduction de coordination pour les personnes à temps partiel

Les personnes travaillant à temps partiel sont désavantagées dans la LPP aujourd'hui. Il leur est déduit l'entier de la déduction de coordination. Il en résulte qu'une plus petite part du revenu est assurée et la rente sera plus faible ultérieurement. Pour l'empêcher, il faut instaurer une déduction de coordination pour les personnes à temps partiel proportionnelle à leur degré d'activité. En plus, pour améliorer la position des travailleurs et travailleuses à bas revenus, il faut abaisser, voir supprimer le seuil d'entrée et la déduction de coordination.

5.4.5 Pas de baisse générale du taux de conversion

Le niveau du taux de conversion ne doit pas être baissé de façon générale et sans mesures d'accompagnement. Lors de la fixation du taux de conversion, il faut tenir compte de l'espérance de vie en moyenne moins élevée des personnes à bas revenu. Il faut éviter que les travailleurs et travailleuses qui ont un faible revenu et une espérance de vie moindre viennent renforcer le financement de ceux et celles qui ont un revenu et une espérance de vie élevés.

5.4.6 Aménagement de l'AVS indépendamment de l'état civil

Différentes prestations de l'AVS sont octroyées de façon différente en lien avec l'état civil. Ainsi, par exemple, la rente de couple est plafonnée et est inférieure à deux rentes individuelles. En même temps, les couples mariés bénéficient aussi de certains avantages dans l'AVS, comme la libération des cotisations des conjoints non actifs, des rentes de veuves et des suppléments de rentes. Dans le cadre d'une considération d'ensemble minutieuse, il faut examiner comment rendre l'aménagement de l'AVS le plus possible indépendant de l'état civil.

6. Des finances saines et une politique fiscale équitable

Travail.Suisse revendique des finances publiques saines pour maintenir le niveau de sécurité sociale et d'autres prestations de l'Etat mais aussi pour garantir des conditions-cadres favorables au travail et à la création d'emplois. L'objectif de finances publiques saines ne doit pas être atteint seulement par un strict contrôle des dépenses, voire certaines économies, mais aussi par des recettes supplémentaires. La politique fiscale doit être plus équitable et ne pas favoriser encore davantage les revenus élevés et les entreprises au détriment des bas et moyens revenus. C'est pourquoi il faut combattre les projets à venir ou en cours qui visent à alléger la charge fiscale des entreprises ou qui auraient comme conséquence de grever davantage le portemonnaie des bas et moyens revenus.

6.1 Des finances publiques saines, capables de prestations

Les finances publiques de la Suisse n'ont que peu été affectées par la crise économique de 2008-2009. La quote-part de l'Etat est la plus basse de tous les pays de l'OCDE et l'endettement de la Suisse (41% du PIB) est bien plus bas que la moyenne de l'UE (66,5 du PIB). Il s'agit à l'avenir de maintenir des finances publiques saines pour garantir les importants besoins futurs de financement, en particulier dans les domaines des prestations et infrastructures publiques, de la formation et la recherche.

Travail.Suisse demande :

6.1.1 Pas de nouveau plan d'économies

La situation financière de la Suisse (niveau de la dette, quote-part de l'Etat, endettement par rapport au PIB) ne nécessite pas de nouveau plan d'économies. Cela fait maintenant sept années consécutives que les comptes s'avèrent être nettement meilleurs que les budgets, non seulement parce que les recettes ont été sous-estimées à chaque fois mais aussi parce que les dépenses ont été strictement contrôlées. A l'avenir, les budgets doivent donc être plus réalistes. Un nouveau plan d'économies risquerait seulement de compromettre la reprise économique et conduirait à une destruction de nombreux emplois.

6.1.2 Assouplissement du frein à l'endettement

La crise économique a montré que le frein à l'endettement limite trop fortement la marge de manœuvre conjoncturelle de l'Etat en phase de récession et qu'il risque de compromettre la reprise lorsque la situation conjoncturelle commence à s'améliorer. Il faut donc revoir ce mécanisme en l'assouplissant sans pour autant remettre en question la nécessité de réduire les dettes en période d'excédents et lorsque la reprise est consolidée.

6.1.3 Pas de réexamen des tâches sous la coupe d'objectifs financiers rigides

La façon dont la Confédération envisage le réexamen des tâches est fondamentalement fautive. En effet, l'exercice est fait en fonction d'objectifs financiers rigides (stabilisation de la quote-part de l'Etat sous la barre des 40%). Cela remet en cause la croissance nécessaire de tâches fondamentales, comme la recherche, la formation et le développement des infrastructures.

6.1.4 Nécessité de recettes supplémentaires

Pour financer les nouveaux besoins nécessaires au maintien de la prospérité de la Suisse, comme les infrastructures publiques et les prestations de service public pour les personnes âgées et l'accueil extra-familial, il faut aussi des recettes supplémentaires. Entrent en considération pour Travail.Suisse en premier lieu un relèvement de l'imposition des entreprises, l'introduction d'un impôt fédéral sur les successions ou une imposition des gains en capital.

6.1.5 Freiner la spéculation sur la monnaie

Travail.Suisse suit attentivement le débat sur la réforme de la politique monétaire lancé par l'Association « Monétaire Modernisierung » et qui vise à une modification de l'article 99 de la Constitution fédérale afin de renforcer la compétence de la Confédération en matière de monnaie. Le but est de limiter, voire de supprimer la possibilité qu'ont les banques privées de créer de la monnaie scripturale car cela peut conduire à des profits injustifiés et à de la spéculation néfaste pour l'économie.

6.2 Une politique fiscale équitable

Avec la réforme de l'imposition des entreprises II de 2008, l'imposition des entreprises a été allégée. La réforme de l'imposition des familles au niveau fédéral allège quelque peu la fiscalité des familles ayant des revenus moyens à élevés. Malgré ces baisses d'impôts qui viennent d'être mises en œuvre, de nouveaux projets sont déjà en cours qui, s'ils étaient acceptés, pénaliseraient les bas revenus et favoriseraient les revenus élevés et les entreprises. Cette tendance doit être stoppée.

Travail.Suisse demande :

6.2.1 Pas de nouveaux cadeaux fiscaux pour les entreprises

Il faut renoncer à tout nouveau projet de réduction de la charge fiscale des entreprises car l'imposition des entreprises reste très modérée en Suisse en comparaison internationale et que les cantons perdront des rentrées fiscales si, dans le cadre de négociations avec l'UE, la Suisse devait adopter le code de conduite de l'UE en matière d'imposition des entreprises.

6.2.2 Pas de taux de TVA unique

Il faut rejeter un taux de TVA unique et la suppression de la plupart des exceptions car cela signifie un transfert de charges inacceptable pour les ménages à bas et moyen revenus, en particulier pour les familles avec enfants. Un correctif social n'est pas une solution car il crée un effet de seuil indésirable et que les économies escomptées par la suppression des exceptions seraient en grande partie anéanties par la mise en place d'une nouvelle machinerie administrative.

7. Un service public fort !

Travail.Suisse revendique un service public fort, fiable et capable d'adaptation, garantissant des infrastructures et des prestations publiques de qualité sur le long terme, accessibles à toute la population sur l'ensemble du territoire aux mêmes conditions et à un prix raisonnable. Les principaux défis auxquels le service public va être confronté à l'avenir sont d'une part de garantir qu'une logique d'intérêt général et public à long terme l'emporte sur une logique de profit à court terme et d'autre part que les salaires et les conditions de travail ne se détériorent pas dans les branches libéralisées. Enfin, des recettes supplémentaires devront être trouvées pour faire face à de nouveaux besoins liés au vieillissement de la population.

7.1 Maintenir un service public fort et bien financé

Un service public fort est indispensable pour le développement social, économique 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 pour 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. De nouveaux besoins en lien avec l'évolution démographique renforcent l'importance du développement du service public dans le domaine de la prise en charge des enfants et des personnes âgées.

Travail.Suisse demande :

7.1.1 Soins aux personnes âgées et accueil extra-familial des enfants : c'est du service public !

Avec le vieillissement de la population et la nécessité de pouvoir mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, le service public aura un rôle accru à jouer à l'avenir pour la prise en charge des personnes âgées et des enfants. Il faudra en particulier développer fortement les soins à domicile pour les personnes âgées et continuer à étendre l'offre en structures d'accueil extra-familial (crèches, accueil extrascolaire etc.). Cela nécessitera des ressources supplémentaires mais, en contrepartie, cela créera aussi de nouveaux emplois.

7.1.2 Maintenir le monopole de l'école publique obligatoire

Soumettre l'école publique obligatoire à la concurrence créerait l'inégalité des chances et la sélection. Il faut donc s'opposer à tout type d'initiative au niveau des cantons qui demanderait un subventionnement public des écoles privées. Ces dernières ne peuvent jouer qu'un rôle de complément et ne doivent en aucun cas bénéficier de subventions des pouvoirs publics.

7.1.3 La sécurité doit rester une tâche-clé de l'Etat

Le monopole du pouvoir comme caractéristique d'un Etat moderne doit fixer des limites très claires et étroites au transfert de tâches policières à des entreprises de sécurité privées. L'usage de la contrainte ne doit en aucun cas être transféré à des entreprises de sécurité privées dont le personnel n'a pas la formation nécessaire et qui ne doit pas non plus être formé dans ce sens. Pour éviter de déléguer de plus en plus de tâches policières à des entreprises de sécurité privée, il faut renforcer clairement les effectifs de police.

7.1.4 Un système de santé de haute qualité et accessible pour tous

Le système de santé fait partie du service public. Les efforts effectués pour maîtriser l'évolution des coûts doivent être accentués, en particulier en mettant un frein à l'offre d'instruments très chers des hôpitaux (par ex. offres de tomographie et EMR assistés par ordinateur pour une zone très restreinte). Mais la limitation d'offre ne doit pas avoir comme effet l'instauration d'une médecine à deux vitesses. Pour maintenir la qualité des soins et l'accès pour l'ensemble de la population, il faut améliorer les conditions de travail et les salaires du personnel mais aussi des médecins de famille.

7.2 Non aux privatisations et obligation de CCT dans les secteurs libéralisés

Rien ne prouve que le marché offre les prestations de service public de façon plus efficace et à moindre coût. Le bilan des privatisations des services publics dans les pays de l'UE par exemple est négatif : les prix ne baissent que là où le marché est très concurrentiel (télécommunications) mais au détriment des emplois et des conditions salariales et de travail. Dans d'autres secteurs, comme les chemins de fer ou la distribution du courrier, les prix augmentent et la qualité des prestations tend à baisser. La Suisse doit reconnaître ce bilan négatif et renoncer à toute privatisation de services publics. La libéralisation de certains services publics est en revanche acceptable mais à des conditions bien définies.

7.2.1 Maintenir les infrastructures en mains publiques et renoncer aux privatisations

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. La privatisation des infrastructures conduirait à négliger leur entretien pour obtenir un rendement suffisant à court terme, ce qui irait au détriment d'une qualité acceptable et d'une 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.

7.2.2 CCT de branche dans les secteurs libéralisés:

Dans les secteurs du service public qui ne sont pas directement fournis par l'Etat, il est indispensable de parvenir à une convention collective de travail (CCT) valable pour toutes les entreprises du secteur. 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 comme certaines expériences de l'étranger le montrent.

8. Une politique climatique et énergétique qui crée des emplois

Travail.Suisse revendique une extension de la production écologique et le développement des énergies renouvelables car elles assurent la protection des bases naturelles de la vie, favorisent l'innovation et créent un nombre considérable de nouveaux emplois, ce qui est essentiel pour garantir la prospérité de la Suisse dans le futur. En outre, avec l'épuisement progressif des énergies fossiles non-renouvelables, il est de plus en plus important que la Suisse mise à fond sur le développement des énergies propres (eau, soleil, biomasse, bois, vent) pour garantir son approvisionnement futur énergétique et moins dépendre de l'étranger.

8.1 Une contribution essentielle pour de nouveaux emplois qualifiés et durables

La future politique climatique et énergétique doit se fixer d'ambitieux objectifs de réduction de gaz à effet de serre, d'ici 2020 à réaliser essentiellement en Suisse. On contribuera ainsi à créer des dizaines de milliers de nouveaux emplois en Suisse tout en luttant contre le réchauffement climatique. La politique énergétique qui recoupe et complète la politique climatique doit d'une part mettre l'accent sur de fortes économies d'énergie et, d'autre part, sur le développement massif des énergies renouvelables.

Travail.Suisse demande :

8.1.1 Réduire de 30% les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2020 principalement en Suisse

Une réduction un peu plus ambitieuse des émissions de gaz à effet de serre en Suisse que dans l'UE permettra à notre pays de développer davantage les technologies propres, ce qui stimulera l'innovation et fera à nouveau de la Suisse un pays leader en matière d'efficacité énergétique et de développement des énergies renouvelables. En effectuant les réductions essentiellement en Suisse, on créera aussi davantage d'emplois dans notre pays tout en nous affranchissant plus vite des énergies fossiles, ce qui permettra d'économiser des milliards de francs d'importations par an.

8.1.2 Une taxe CO2 aussi sur les carburants

Le seul domaine où les émissions de CO2 augmentent encore est celui des transports routiers. Il faut donc introduire la taxe CO2 aussi sur les carburants afin de diminuer enfin les émissions de CO2 dans ce domaine. Cela favorisera aussi les transports publics, ce qui créera des emplois nets. Toutefois, il faut prévoir des compensations pour les régions périphériques où le choix des transports est plus difficile et atténuer aussi socialement les effets de la taxe pour les bas revenus.

8.1.3 Soutien de l'initiative cleantech

Il faut soutenir le but de l'initiative cleantech qui est de parvenir en 2030 à couvrir par les énergies renouvelables au moins la moitié de la consommation énergétique du pays. Cela permettra de créer des dizaines de milliers de nouveaux emplois grâce à des investissements massifs dans l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables.

8.1.4 Economies d'électricité et augmentation de la production d'électricité renouvelable

La réduction de la consommation d'énergie fossile passe aussi par une augmentation de la consommation d'électricité renouvelable pour alimenter l'augmentation du nombre de pompes à chaleur, de voitures électriques ou de vélos électriques. Il faut donc, d'une part, augmenter massivement la production d'électricité à partir d'énergies renouvelables, en particulier le photovoltaïque et la biomasse. D'autre part, il faut réduire la consommation d'électricité à partir des sources d'énergie non renouvelable par des prescriptions de consommation plus sévères et par le retrait progressif d'appareils trop gourmands en énergie comme les chauffages à résistance.

8.1.5 Supprimer le plafond mis à la rétribution à prix coûtant du courant injecté (RPC)

Le plafond de la RPC limite trop fortement l'essor des énergies renouvelables, en particulier de l'électricité photovoltaïque. La décision du Parlement de relever le supplément de 0,6 à 0,9 centimes / kWh pour favoriser la production d'électricité renouvelable est clairement insuffisante car elle ne permettra pas le développement de nombreux projets d'installations photovoltaïques et d'autres sources d'énergie renouvelable mises sur une liste d'attente. Seule la suppression du plafond de la RPC permettra à la production d'électricité renouvelable de connaître un véritable essor, ce qui renforcera la place économique suisse et créera de nombreux emplois.

9. Conditions pour une nouvelle politique de migration

Travail.Suisse revendique une politique de migration qui continue à accorder la priorité aux ressortissants de l'UE avec l'accord sur la libre circulation des personnes. Mais, au vu de l'évolution démographique tant en Suisse que dans l'UE, il est clair que le marché du travail suisse devra être davantage ouvert que jusqu'ici à des étrangers-ères provenant de pays non UE. Pour éviter des conflits entre la politique de migration et la politique du marché du travail, de la formation, de développement et d'intégration, cette ouverture doit être mise en œuvre en respectant de strictes conditions.

9.1 Prévoir les besoins de personnel étranger recruté en-dehors de l'UE

L'évolution démographique en Suisse, mais aussi dans l'UE, nécessitera à l'avenir d'assouplir la politique d'admission de personnel étranger de pays non UE. En tablant sur un solde migratoire d'environ 20'000 personnes par an, les projections de l'Office fédéral de la statistique sont beaucoup trop conservatrices et ne correspondent d'ailleurs pas à la moyenne de ces dernières années, bien plus élevée (solde migratoire de 43'100 en 2005, 49'400 en 2006, 83'200 en 2007, 103'400 en 2008 et 74'600 en 2009). Pour éviter des pénuries de personnel qualifié mais aussi moins qualifié, il est nécessaire d'avoir des prévisions sur la quantité de main-d'œuvre manquante et des conditions claires pour son recrutement.

Travail.Suisse demande :

9.1.1 Création d'une commission de planification des besoins en personnel étranger

En raison de l'évolution démographique, il faut s'attendre à une pénurie de personnel dans certains secteurs de l'économie. C'est pourquoi, il faut créer une commission de planification qui devra évaluer les besoins à moyen terme selon les branches et déterminer la politique des contingents pour les ressortissant-e-s de pays non UE/AELE (voir point 9.1.2). Cette commission devra inclure aussi les partenaires sociaux. Leur présence renforcera l'acceptation dans la population d'une augmentation des ressortissant-e-s de pays non UE sur le marché du travail.

9.1.2 Plus de personnel qualifié en provenance de pays non UE si nécessaire

Tout en continuant, avec l'accord sur la libre des circulations des personnes, à appliquer une politique d'admission accordant la priorité aux ressortissants des pays UE/AELE, les contingents pour les travailleurs qualifiés de pays non UE doivent être augmentés, si nécessaire, afin que la Suisse ne connaisse pas de pénurie de personnel qualifié. Mais cela ne doit pas se faire au détriment des pays en développement, c'est pourquoi il faut prévoir des compensations comme par exemple un engagement plus fort de la Suisse pour soutenir des Instituts de recherche de ces pays.

9.1.3 Conditions pour l'embauche de personnel moins qualifié de pays non UE

Les besoins en personnel étranger moins qualifié augmenteront aussi, notamment en raison du vieillissement de la population. S'ils ne peuvent être complètement couverts par du personnel en provenance de l'UE, il faut délivrer des autorisations de séjour aussi à des personnes moins qualifiées de pays non UE en respectant les conditions cumulatives suivantes : régulariser d'abord les « sans-papiers » à des conditions précises, par exemple 5 ans de résidence en Suisse et avoir un emploi ; strict contrôle des conditions de travail et salariales lors de la vérification du contrat écrit, mais aussi directement chez l'employeur ; formation et formation continue du personnel étranger peu qualifié et au chômage.

9.1.4 Contribution des employeurs pour la formation et la relève professionnelle

L'ouverture à plus de personnel étranger de pays non UE représente une aubaine pour les employeurs ; mais en même temps cela risque d'affaiblir la formation du personnel et la relève professionnelle en Suisse. C'est pourquoi, en contrepartie, les employeurs qui embauchent du personnel hors de l'UE doivent créer des places de formation ou contribuer à un Fonds de formation.

9.2 L'intégration pour tous

Avec la globalisation de l'économie qui entraîne plus de concurrence, l'individualisation croissante et l'augmentation de la migration, la cohésion sociale est fragilisée. C'est pourquoi, il faut replacer la politique d'intégration des étrangers dans une politique d'intégration pour tous. Les mesures d'intégration doivent toucher à la fois les Suisses et les étrangers selon leurs besoins, leur niveau de formation, leurs lacunes linguistiques et professionnelles mais aussi les compétences diverses à valoriser pour le bien commun.

Travail.Suisse demande :

9.2.1 Une loi-cadre sur la cohésion sociale

Regrouper toutes les questions d'intégration dans une loi-cadre est nécessaire pour favoriser le rapprochement entre Suisses et étrangers et de concevoir davantage l'intégration comme un processus d'adaptation réciproque. On réunirait ainsi au sein d'une politique globale de société les objectifs d'égalité des chances et d'intégration dans les principaux domaines tels que famille, égalité femmes-hommes, jeunesse, vieillesse et migration. De plus, il faut prévoir des « engagements de type citoyen » ouverts en commun aux Suisses et aux étrangers. Cela renforcera la cohésion sociale car ainsi les étrangers s'identifieront davantage à la Suisse et les Suisses auront une image plus positive de l'immigration. Ces engagements peuvent être faits par ex. dans le domaine de la protection de l'environnement ou dans le domaine social et des soins.

9.2.2 Droit de vote au niveau communal pour les étrangers établis

Les étrangers qui disposent d'un permis d'établissement sont bien intégrés dans notre pays, en particulier au niveau local. Mais pour que leur intégration soit complète, il

faut qu'ils puissent participer aussi aux décisions qui les concernent là où ils vivent. C'est pourquoi, ils doivent au moins pouvoir voter au niveau communal.

9.2.3 Une législation contre la discrimination

Prévenir la discrimination est le pendant de la promotion de l'intégration. Bien que la discrimination soit de plus en plus attestée dans notre pays, la Suisse n'a toujours pas de législation globale contre la discrimination. Il faut désormais une réglementation de droit civil qui permette de sanctionner les discriminations par ex. au travail, à l'école, dans l'accès à une place d'apprentissage etc. et qui aurait aussi l'avantage de faire évoluer les mentalités.

9.2.4 Plus de moyens financiers

La poursuite de la migration et même son augmentation pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans le futur nécessite de renforcer les moyens pour l'intégration. Il faudra affecter plus de moyens pour répondre à différents besoins, tels que l'information et l'accueil, le financement de projets de participation locale, de cours de langue ou encore de formation d'interprètes interculturels.

10. Engagement en Europe et dans le monde

Travail.Suisse revendique un engagement de la Suisse en Europe et dans le monde parce que seule cette démarche nous permettra d'exercer une influence sur le développement de l'Europe et sur le processus de globalisation. Ainsi seulement, nous pourrons contribuer à ce que ces développements conduisent à davantage de paix et de sécurité.

10.1 Relations CH-UE : envisager sérieusement d'autres options que la voie bilatérale

Pour les salarié-e-s, les relations de la Suisse avec l'UE doivent, d'une part, garantir un accès favorable des entreprises au marché de l'UE pour maintenir et créer des emplois en Suisse ; d'autres part, les salarié-e-s suisses doivent aussi bénéficier de la législation du travail et sociale de l'UE. Or, la voie bilatérale ne semble plus garantir dans le futur l'accès au marché de l'UE sans perte de souveraineté, l'UE liant le développement des accords bilatéraux à la reprise par la Suisse de l'acquis communautaire. Quant aux acquis sociaux et du travail de l'UE, ils ne sont pas atteignables par la voie bilatérale. C'est pourquoi, d'autres options doivent être envisagées pour régler les relations de la Suisse avec l'UE à l'avenir.

Travail.Suisse demande :

10.1.1 Débattre maintenant de nos relations avec l'UE

C'est maintenant qu'il faut débattre des relations futures de la Suisse avec l'UE, y compris l'adhésion. Plus on attendra, plus la Suisse risque de se retrouver en position de faiblesse pour négocier les meilleures conditions. Un fait accompli, comme dans le cas de l'accord avec les Etats-Unis concernant l'UBS, ne doit pas se répéter !

10.1.2 L'EEE plutôt que la poursuite de la voie bilatérale

Etant donné que la voie bilatérale impliquera de plus en plus une perte de souveraineté, il faut lui préférer l'EEE qui a l'avantage, par rapport à la voie bilatérale, d'octroyer à l'économie suisse un accès plus complet au marché de l'UE et aux travailleurs et travailleuses suisses la reprise de l'acquis communautaire sur le plan de la législation sociale et du travail.

10.1.3 Conditions strictes en cas de débat sur l'adhésion à l'UE

Si, au cours des prochaines années, la discussion politique autour d'une possible adhésion à l'UE est lancée, Travail.Suisse s'engage à défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses.

10.2 Globalisation plus juste dans le monde

Une globalisation économique plus juste est nécessaire pour que les salariés des pays en développement puissent bénéficier des fruits de la croissance ; elle est aussi dans l'intérêt des salarié-e-s suisses car une plus grande prospérité dans le monde bénéficie aussi à l'économie suisse, très tournée vers les exportations. La contribution de notre pays pour une globalisation économique plus juste passe par une politique extérieure qui s'active pour promouvoir les normes fondamentales du travail et le respect de l'environnement.

Travail.Suisse demande :

10.2.1 Engagement cohérent de la Suisse à l'OMC, à l'OIT et dans l'AELE

La Suisse doit s'engager à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) pour que les règles commerciales multilatérales n'aillent pas à l'encontre des normes du travail, d'accords environnementaux ou de la démocratie. A l'Organisation internationale du travail (OIT), la Suisse doit promouvoir les normes fondamentales du travail et l'objectif du plein emploi et s'engager pour que d'autres institutions internationales, comme le Fonds monétaires international (FMI) et la Banque mondiale, les prennent en considération dans leurs politiques à l'égard des pays en développement. Dans le cadre de l'Association économique de libre-échange (AELE), les accords de libre-échange qui sont signés avec des partenaires économiques doivent inclure dans un chapitre propre les questions du travail et de l'environnement et un mécanisme doit être institué pour en vérifier l'application.

10.2.2 Engagement plus ferme de la Suisse dans la révision des Principes directeurs de l'OCDE

La Suisse doit s'engager, lorsque les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) sont en révision, à les rendre plus stricts pour le respect des droits de l'homme, du travail et de l'environnement. Le point de contact national suisse, qui traite les cas de violation de ces Principes, doit avoir plus de moyens pour ce faire et ne pas se contenter d'un pur rôle de médiation. Les entreprises suisses qui obtiennent des garanties contre les risques à l'exportation doivent déclarer avoir pris connaissance de ces principes et s'engager à les respecter partout dans le monde.

10.2.3 Plus grande ouverture du marché et engagement pour les objectifs du Millénaire

La Suisse est un des pays qui profitent le plus de la globalisation de l'économie. C'est pourquoi, elle ne doit pas seulement demander l'ouverture des marchés des autres pays mais aussi davantage ouvrir son marché aux produits pour lesquels les pays en développement sont compétitifs. La Suisse doit aussi s'engager davantage afin que les huit objectifs contre la pauvreté du Millénaire pour le développement soient atteints le plus vite possible.

10.2.4 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

dans les pays du Sud. Les fédérations de Travail.Suisse s'engagent en particulier dans ce cadre auprès de leurs propres membres à développer la solidarité syndicale par-dessus les frontières par le biais de l'action une heure de salaire par mois.