

Prise de position politique de la Société suisse des employés de commerce

Société suisse des employés de commerce
Hans-Huber-Strasse 4
Case postale 1853
CH-8027 Zurich

Téléphone +41 44 283 45 45
Fax +41 44 283 45 65
info@kfmv.ch
secsuisse.ch

Situation initiale

Nous aspirons à une politique formative, commerciale et sociale porteuse d'avenir pour les employés de la classe moyenne des professions du commerce et de l'économie d'entreprise. La présente prise de position énumère onze principes servant de repères pour notre travail politique et visant la défense des intérêts des membres. Au-delà de la représentation des intérêts des membres sur le marché du travail, en notre qualité d'association pour la formation professionnelle et de prestataire de formation, nous mettons l'accent sur le soutien de l'évolution de la carrière professionnelle. Dans le cadre du partenariat social, nous contribuons à favoriser une économie compétitive, des conditions de travail et des salaires équitables ainsi que la création et le maintien d'emplois. Notre travail politique doit intervenir en harmonie avec l'évolution économique et sociale.

L'énumération des principes s'inspire du déroulement de l'existence professionnelle –le classement est donc chronologique et non hiérarchique.

Principe 1:

Pour un système de formation professionnelle dual, solide et proche de la pratique. Pour l'égalité de traitement des différentes filières de formation et la perméabilité entre les domaines de formation.

Le système de formation suisse, avec sa formation professionnelle duale complète, constitue un facteur de succès majeur pour la place économique suisse. Le solide ancrage dans le marché du travail favorise tant la compétitivité de notre pays que l'insertion des employés sur le marché du travail. Seul un système de formation transparent, offrant des filières de formation diverses mais clairement définies, peut assurer la perméabilité. Et celle-ci est indispensable pour optimiser la mobilité des diplômées et diplômés et leur permettre d'aménager leur carrière de manière fructueuse. Les filières de formation scientifiques et axées sur la pratique se complètent et contribuent au fort pouvoir d'innovation de la Suisse; il est contre-productif de jouer les différentes filières de formation les unes contre les autres.

- Nous nous engageons en faveur du renforcement et du développement du système de formation professionnel dual et axé sur le marché du travail; il faut notamment assurer la relève pour le système de formation professionnelle.
- Nous travaillons à la reconnaissance de l'équivalence des diplômes universitaires (degré tertiaire A) et de la formation professionnelle supérieure (degré tertiaire B).
- Nous aspirons à une perméabilité de meilleure qualité et clairement réglementée entre les domaines du degré tertiaire A et du degré tertiaire B.

Principe 2:

Pour l'impartialité sur le marché des places d'apprentissage et le libre accès à la formation initiale et continue de toutes les personnes souhaitant se former.

Nous soutenons l'égalité des chances en nous engageant pour l'élimination des barrières d'accès. Toutes les personnes souhaitant se former doivent avoir accès à la formation, afin de pouvoir évoluer sur le marché du travail en fonction de leurs besoins et s'y intégrer avec succès. La lutte contre le chômage, celui des jeunes en particulier, est une tâche sociale et associative importante.

- Nous veillons à l'impartialité sur le marché des places d'apprentissage (octroi de places d'apprentissage indépendamment des origines sociales et culturelles, date de l'octroi des places d'apprentissage, qualité des entreprises d'apprentissage, niveau du salaire des apprenants, congé-jeunesse payé, etc.).
- Nous poursuivons l'objectif qui consiste à assurer qu'au moins 95% des personnes de 25 ans sont titulaires d'un diplôme du degré secondaire II.

Principe 3:

Pour des établissements de formation privés et publics offrant des contenus de qualité pour la formation professionnelle et la formation professionnelle supérieure, et exerçant sous le régime de la libre concurrence.

L'attrait de la formation professionnelle en général et de la formation commerciale de base en particulier dépend en grande partie des possibilités de formation continue et des opportunités de carrière professionnelle. Aujourd'hui, la formation professionnelle initiale constitue essentiellement la base sur laquelle se déroulent ensuite une formation et une spécialisation constantes, tout au long de la vie, afin de préserver la sécurité de l'emploi et la capacité du marché du travail. Les formations initiales et continues doivent être de haute qualité et répondre aux besoins du marché du travail.

- Dans l'intérêt de nos membres, nous sommes et restons propriétaires d'établissements de formation qui continueront d'offrir des filières de formation de haute qualité, reconnues sur le marché du travail.
- Nous nous engageons résolument en faveur du principe de compétitivité dans le système de formation continue; dans ce cadre, nous favorisons les modèles de financement individuel (par ex. bons de formation ou forfaits).

Principe 4:

Pour des salaires décents, l'égalité salariale homme-femme et des règles du jeu clairement définies pour la flexibilisation des conditions de travail.

Nous passons environ un tiers de notre vie à notre place de travail. Il est évident que cela affecte notre état d'esprit. Nous nous engageons en faveur d'une réglementation équitable des conditions régnant sur les lieux de travail. La sécurité du travail et la protection de la santé doivent aussi s'appliquer dans les bureaux. Parallèlement, de nouveaux défis sont générés par la flexibilisation croissante du monde du travail, tant en termes de temps de travail qu'au niveau des lieux de travail.

- Au sujet de la flexibilisation du temps de travail, nous sommes la voix des employés et nous nous engageons en faveur de règles du jeu claires (préavis, pas de travail sur appel, congés prévisibles, durée maximale quotidienne du travail, maintien d'une forme adéquate d'enregistrement du temps de travail).
- Nous nous engageons en faveur de salaires décents – tous les employés doivent bénéficier des progrès technologiques et de l'amélioration de la productivité qui en résulte.
- Avec les partenaires sociaux, nous négocions des salaires minimaux échelonnés en fonction de la formation professionnelle en guise de protection contre le dumping salarial.

- Nous prenons des mesures pour instaurer l'égalité salariale homme-femme dans les entreprises (par ex. à l'aide de contrôles statistiques périodiques reconnus).

Principe 5:

Pour une meilleure compatibilité de la vie privée et professionnelle, de la formation continue et du travail d'utilité publique.

Une meilleure compatibilité de la vie privée et professionnelle, de la formation continue et du travail d'utilité publique favorise l'égalité des chances homme-femme et une utilisation économiquement optimale du potentiel de main-d'œuvre. Il faut exploiter les possibilités des modèles de temps de travail flexibles favorables à la famille.

- Nous nous engageons pour que les hommes et les cadres puissent également travailler à temps partiel.
- Nous demandons tant des infrastructures pour la garde d'enfants que des possibilités de formation continue aidant les employés à préserver leurs qualifications pendant la phase familiale.
- Les personnes qui interrompent leur carrière professionnelle pour se consacrer à des tâches de garde et d'éducation d'enfants ne doivent pas être pénalisées: nous demandons que ces activités soient reconnues à titre de critères de qualification lors de leur retour à la vie professionnelle et qu'il leur soit possible, si elles le souhaitent, de reprendre leurs activités professionnelles à temps partiel.
- En qualité de prestataires de formation et dans le cadre du dialogue politique, nous soutenons la modularisation et la flexibilisation des filières de formation continue afin d'améliorer la compatibilité de la vie privée et professionnelle, de la formation continue et du travail d'utilité publique.

Principe 6:

Pour un réseau d'assurances sociales très ramifié et sans lacunes, protégeant des risques de perte de gain et assurant la mobilité professionnelle.

Il existe en Suisse un réseau d'assurances sociales ramifié offrant aux gens qui y vivent et y travaillent ainsi qu'à leurs proches une large protection contre des risques dont ils ne pourraient pas surmonter les conséquences financières sans soutien. Lors de manque de gain causé par une maternité, une maladie, un accident ou la perte d'un emploi, des prestations correspondant au revenu assuré doivent être versées.

- Nous demandons que l'assurance-chômage (AC) soit financée de manière efficace et suffisante; le gain maximal assuré doit être augmenté et le niveau des prestations doit être maintenu.
- Nous nous engageons pour que les lacunes de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie soient comblées en visant l'instauration d'un régime obligatoire pour tous les secteurs.
- Pour le long terme, nous demandons des bonus pour le travail d'utilité publique et le travail familial ainsi que la garantie de leur financement.
- Dans le domaine de l'égalité homme-femme, nous travaillons à étendre le droit aux prestations de l'assurance maternité et à transformer celle-ci en un système avec congé paternité, respectivement parental.

Principe 7:

Pour un partenariat social équilibré et le principe «le contrat prime la loi».

De bonnes conditions de travail pour les employés doivent être négociées et les intérêts des membres doivent être défendus par des conventions collectives de travail (CCT) et autres accords. Nous exerçons notre influence pour obtenir des dispositions légales minimales et de nouvelles législations. Nous aspirons à instaurer un partenariat contractuel basé sur l'estime mutuelle et les règles de la bonne foi, afin de favoriser l'équilibre des forces entre employeurs et employés. Les conventions collectives favorisent davantage de bonnes conditions de travail que ne le font les prescriptions légales.

- Nous nous engageons pour minimiser les licenciements (par ex. avec des modèles de travail à temps partiel permettant d'augmenter le nombre d'emplois) lors de restructurations et en atténuer les conséquences humaines et sociales (par ex. indemnités de départ, prolongations des délais de licenciement). Les personnes concernées doivent bénéficier d'un soutien pour leur réorientation professionnelle (par ex. reclassement, orientation de carrière).
- Pour lutter contre le dumping salarial et unifier les règles du jeu des employeurs, nous demandons que l'extension du champ d'application des CCT soit facilitée et que leur mise en œuvre soit optimisée (par ex. avec l'harmonisation de la mise en œuvre entre les cantons).

Principe 8:

Pour la libre circulation des personnes et la protection des conditions d'engagement par des mesures d'accompagnement.

L'internationalisation de l'économie exerce une forte influence sur le marché du travail. Le marché international du travail et la libre circulation des personnes exigent une mobilité accrue et une formation permanente des employés. Nous considérons les accords bilatéraux comme un gage de succès pour l'économie suisse; la compétitivité et la prospérité résultent en grande partie de la libre circulation des personnes. Mais nous estimons que des mesures d'accompagnement sont indispensables à la protection contre le dumping salarial et social.

- Nous demandons que les mesures d'accompagnement soient adaptées à l'immigration accrue de main-d'œuvre qualifiée; la libre circulation des personnes engendre aussi des pressions salariales dans ces domaines d'activité.

Principe 9:

Pour l'encouragement de l'apprentissage et de la formation tout au long de la vie afin de préserver la compétitivité individuelle sur le marché du travail et d'exploiter pleinement le potentiel économique de la main-d'œuvre.

L'évolution technologique et la réduction de la demi-vie du savoir caractérisent la mutation structurelle en cours au sein des secteurs économiques. Cet élan de modernisation vers une société de services porteuse d'avenir accélère l'évolution des profils professionnels et accroît le nombre des professions requérant un diplôme du degré tertiaire. Le maintien de la compétitivité du marché du travail et l'exploitation du potentiel de la main-d'œuvre pour l'économie nécessitent une formation permanente des personnes actives, au sens de l'apprentissage tout au long de la vie.

- Nous voulons promouvoir résolument le potentiel des employés sans formation formelle achevée par des formations de rattrapage et intégrer celles-ci dans le système de formation initiale et continue. Il faut encourager et faciliter l'admission «sur dossier» (admission sur la base de l'expérience professionnelle et de la formation individuelles, sans remplir les conditions formelles).
- La compatibilité de la vie privée et professionnelle, de la formation continue et du travail d'utilité publique implique une responsabilité conjointe des employés, des employeurs et de l'État pour la mise à disposition des ressources matérielles et du temps nécessaires. Nous voulons encourager ce dialogue.
- Afin de promouvoir la formation continue, nous nous engageons en faveur de l'amélioration de la déductibilité fiscale des frais individuels de formation continue; en outre, il faut développer des instruments tels que le congé de formation, l'épargne formation, les comptes de formation et autres.

Principe 10:

Pour le renforcement de la formation professionnelle supérieure et l'amélioration de la transparence et de la reconnaissance des diplômes en question.

La formation professionnelle supérieure suivant la formation professionnelle de base prévue par le système de formation suisse constitue une particularité dans le contexte européen. Son positionnement subit des pressions accrues émanant d'une part de l'internationalisation de l'économie et du marché du travail, et d'autre part des systèmes de formation dominés par les hautes écoles dans la plupart des États européens. L'Espace européen d'enseignement supérieur a été parachevé par la réforme de Bologne et les diplômes de bachelor et de master ainsi standardisés y jouissent d'une grande reconnaissance. Dans ce contexte, il faut lutter pour établir la transparence et la reconnaissance de la formation professionnelle supérieure et de ses diplômes afin d'éviter une marginalisation et de maintenir la valeur des diplômes sur le marché du travail.

- Nous demandons une participation active de la Suisse aux efforts de l'UE visant à perfectionner le système de formation professionnelle (processus de Copenhague) et la mise en œuvre rapide d'un cadre national des certifications (CNC) améliorant la comparabilité internationale des diplômes de formation professionnelle.
- La systématique des titres du système suisse de formation doit tenir compte de l'évolution des conditions du contexte européen; nous nous engageons pour que la protection et la transparence des diplômes suisses de formation professionnelle soient considérées comme prioritaires dans ce cadre.

Principe 11:

Pour une utilisation optimale du savoir-faire professionnel et de l'expérience d'employés chevronnés ainsi que pour un système de prévoyance vieillesse offrant des solutions flexibles et dont le financement est entièrement assuré.

Dans l'intérêt de toutes les parties prenantes, le système de prévoyance vieillesse doit être flexibilisé pour faire face aux risques de pénurie de main-d'œuvre qualifiée et à la diversité des parcours professionnels individuels. Nous nous engageons en faveur de conditions cadre qui assurent et encouragent l'exercice d'activités lucratives des employés d'un certain âge. Nous soutenons l'objectif constitutionnel de la prévoyance professionnelle selon lequel les 1er et 2e piliers doivent produire une rente permettant de maintenir le niveau de vie antérieur.

- Nous nous engageons pour que le niveau de prestations de l'AVS et de la LPP reste assuré.
- Nous estimons indispensable d'égaliser l'âge de la retraite des hommes et des femmes, mais demandons une flexibilisation en la matière.
- Nous demandons des mesures incitant à maintenir une activité lucrative au-delà de l'âge légal de la retraite; les revenus en question doivent rester constitutifs de rentes.
- Dans le dialogue social, nous nous engageons en faveur de solutions flexibles tenant compte des besoins des employés d'un certain âge et de l'économie.
- Nous voulons des conditions cadre LPP transparentes permettant de freiner l'évolution des principaux facteurs de coûts (frais administratifs, legal quote); le taux de conversion doit donc être adapté à l'évolution démographique et aux réalités des marchés financiers.