

## MESURES DE LUTTE CONTRE LE CHÔMAGE

---

### **Formation continue au lieu de licenciements Une assurance performante en cas de chômage**

Les derniers chiffres du chômage ne présagent rien de bon ; pour les prochains mois, il faut s'attendre à une augmentation continue du taux de chômage. Durant la dernière période de croissance, les travailleurs et travailleuses ont fait du bon travail et n'ont pu profiter que tardivement et de manière insuffisante de la reprise. Aujourd'hui que nous sommes en situation de crise économique, ils ne doivent pas payer l'addition. En période de crise, ils doivent pouvoir compter sur une protection solide fournie par l'assurance-chômage et la Confédération.

- Augmentation de 10 pour cent des indemnités journalières (additif à l'art. 22 LACI, mesure d'urgence du 3<sup>e</sup> train de mesures conjoncturelles, éventuellement avec limite dans le temps).  
Les indemnités journalières doivent être augmentées. C'est en effet justement en période de crise que le soutien du pouvoir d'achat revêt une importance cruciale. Les 10 pour cent supplémentaires ne doivent pas être à la charge de l'assurance-chômage. C'est la Confédération qui doit supporter ce pourcentage dans le troisième programme de stabilisation.
- Augmentation du nombre d'indemnités journalières à 520 (modification/additif art. 27 al. 2 LACI, mesure d'urgence dans le 3<sup>e</sup> train de mesures conjoncturelles, éventuellement avec limite dans le temps)  
Vu l'ampleur de la crise actuelle, il ne faut pas seulement s'attendre à un grand nombre de chômeurs et chômeuses dans toutes les branches économiques, mais aussi à une détérioration durable de la situation du marché du travail. Pour les chômeurs arrivés en fin de droits, la recherche d'un emploi est encore plus difficile. C'est pourquoi nous demandons à la Confédération de prolonger la durée d'indemnisation à 520 jours pour tous les chômeurs et chômeuses d'emploi assuré(e)s.

### **Chômage partiel et formation continue en lieu et place de licenciements**

Grâce au chômage partiel, les licenciements collectifs peuvent être évités lorsque les commandes diminuent à cause de la conjoncture. C'est la raison pour laquelle aujourd'hui, étant donné que la situation sur le marché du travail s'aggrave très rapidement, il convient d'encourager l'usage de cet instrument.

- Prolongation à 24 mois de la durée maximum du chômage partiel (modification art. 35 al. 2 LACI, mesure d'urgence dans le 3<sup>e</sup> train de mesures conjoncturelles, éventuellement avec limite dans le temps)

Beaucoup d'entreprises ayant introduit le chômage partiel ont dû recourir à cette mesure il y a plusieurs mois déjà, c'est pourquoi certaines atteindront bientôt la limite de 18 mois. Or il ne faut pas s'attendre ces prochains temps à une amélioration des rentrées de commandes. C'est pourquoi nous demandons d'augmenter de 18 à 24 mois la durée maximum d'indemnisation.

- Information active dans les cantons (directive du SECO)  
Pour que les entreprises puissent introduire le chômage partiel au lieu de licencier du personnel, les cantons doivent informer activement les entreprises des possibilités offertes par la réduction de l'horaire de travail et des procédures à suivre.

En cas d'introduction du chômage partiel, le temps ainsi dégagé doit être mis à profit pour suivre des formations continues. La loi le permet déjà mais des mesures sont nécessaires pour que ces formations continues soient effectivement suivies :

- Participation de la Confédération et des cantons aux coûts (suivant art. 32 et 55 LFPr)  
La Confédération et les cantons participent aux coûts des cours de formation continue mis sur pied durant le chômage partiel. L'article 32 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) prévoit l'obligation de la Confédération d'encourager la formation continue en périodes de crise. Cela peut se faire au moyen d'une offensive de formation continue dans le 3<sup>e</sup> train de mesures conjoncturelles. Dans le cadre de cette offensive, les entreprises, les associations professionnelles et les cantons pourraient annoncer leurs projets et, après approbation, recevoir un soutien financier de la Confédération, celle-ci garantissant le financement initial. Par ailleurs, à ses articles 52 à 59, la LPPr règle les possibilités de financement de la Confédération dans le domaine de la formation professionnelle et continue. Mentionnons à cet égard en particulier l'article 55 « Subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public », par quoi on entend notamment les mesures en faveur du maintien dans la vie active et l'encouragement d'autres procédures de qualification. Il s'agit à présent de tirer profit de manière efficiente de ces opportunités prévue par le législateur mais qui n'ont pas encore été exploitées.
- Spécialistes en formation continue des Offices régionaux de placement (ORP) ou d'autres institutions (directive du SECO)  
Des spécialistes en formation continue contactent des entreprises qui entendent introduire le chômage partiel. Ils doivent attirer leur attention sur la possibilité de suivre une formation continue durant la période de chômage partiel, leur donner des conseils pratiques et leur montrer les possibilités de formation continue qui conviennent pour le personnel.
- Droit au bilan professionnel (directive du SECO)  
Le droit à un bilan professionnel doit être accordé à la personne dont l'horaire de travail a été réduit, à l'instar de celui qui est accordé aux chômeurs et chômeuses inscrits auprès de l'ORP. La

mise en œuvre pourrait être assurée par les services cantonaux d'orientation professionnelle ou d'autres services spécialisés et financée par les cantons.

- Programmes collectifs de formation ou d'emploi (suivant art. 59c al. 5 LACI)  
En vertu de l'article 59c al. 5 LACI, la Confédération peut autoriser l'organe de compensation à déléguer la compétence de statuer sur les demandes de subventionnement des mesures collectives de formation ou d'emploi aux services administratifs cantonaux jusqu'à un montant maximum. De cette manière, la bureaucratie peut être éliminée et on gagne du temps.
  
- Réduire les charges administratives en cas de formation continue sous le régime du chômage partiel (*en partie intégré dans la directive du SECO du 10.3.*)  
Les charges administratives nécessaires à l'organisation de cours de formation continue lors de chômage partiel sont diminuées, et ce depuis le dépôt de la demande jusqu'à la tenue effective du programme de cours. Jusqu'ici, seules des demandes très détaillées étaient acceptées, les indications exigées allant au-delà de l'article 47 OACI. Si cet article est formulé de manière plus ouverte, des mesures de formation continue seront au surplus aussi réalisables où il n'est pas possible aujourd'hui de remplir tous les critères mentionnés.
  
- Organisation interentreprises et intercantonale de cours de formation continue (directive du SECO)  
Le SECO devrait faire en sorte que des cours de formation continue puissent aussi être organisés et financés de manière interentreprises et par branche, ou intercantonale. Cela permettrait un taux de fréquentation plus élevé des cours et donc un engagement plus efficient des ressources financières.

De manière générale, les entreprises qui introduisent le chômage partiel font encore face à d'autres problèmes. C'est pourquoi les mesures suivantes sont également nécessaires :

- Gel des soldes d'heures supplémentaires (*modification/abolition des chiffres marginaux B10-B16 dans la circulaire RHT du SECO*)  
Ainsi il serait au moins possible de simplifier fortement le décompte en cas de réduction de l'horaire de travail aussi bien pour les entreprises que pour les autorités compétentes. Il est aussi avantageux pour les entreprises que leur personnel ait une certaine proportion d'heures supplémentaires sur le solde d'heures, de manière à pouvoir compenser de petites fluctuations. Il serait par conséquent raisonnable de ne pas toucher à 40 heures en cas de chômage partiel également.
  
- Chômage partiel vs fluctuations saisonnières (*interprétation art. 33 al. 1 let. b et al. 3 ou modification art. 54a OACI*)  
Il arrive souvent, notamment dans la construction, qu'une entreprise veuille demander le chômage partiel mais que les autorités répondent qu'il s'agit de fluctuations saisonnières normales. Cette pratique est souvent en contradiction avec la réalité, du moment que, sur le Plateau, pour prendre cet exemple, la construction échappe en grande partie aux fluctuations saisonnières

(l'hiver 2009 constitue à cet égard une grosse exception). Nous demandons que les autorités fassent preuve d'une attitude plus accommodante.

- Versement par avance de l'indemnité le jour de paie (*modification art. 37 let. a*)  
Quand les documents ont été déposés et sont complets, il s'écoule 30 jours avant que l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail soit versée par la caisse de chômage. Pour nombre d'entreprises, ce délai est trop long et peut même les placer devant des problèmes de liquidités<sup>1</sup>. C'est pourquoi il faut étudier la possibilité de verser déjà cette indemnité pendant la période de paiement en cours.
- Accélération et simplification de la procédure administrative  
Pour les entreprises, il s'écoule souvent trop de temps avant que tombe la décision notifiant que les frais d'inscription et en particulier de décompte sont trop élevés. C'est la raison pour laquelle nous demandons que les autorités adoptent une pratique plus souple et donc traitent les demandes plus rapidement.

### **Empêcher le report des risques d'intempéries sur les travailleurs et travailleuses**

Dans la construction, il est courant que le risque d'intempéries soit entièrement reporté sur les employé(e)s et que ces derniers doivent prendre des heures supplémentaires, voire des vacances. La menace qui se profile à l'horizon de l'hiver prochain est que, comme cela s'est produit il y a des années, les entreprises licencient leur personnel pour fin novembre ou fin décembre et le réengagent pour le 1<sup>er</sup> mars suivant. Pourtant, dans ces situations-là, les indemnités en cas d'intempéries sont nettement plus indiquées, parce que la perte de travail et les indemnités journalières ne représentent qu'une fraction du temps. C'est pourquoi, ici aussi, il faut assouplir les conditions :

- Attitude plus souple en cas d'octroi du droit aux indemnités (*modification art.43a let. a LACI*)  
Une attitude plus souple est requise pour légitimer le droit de la construction aux indemnités en cas d'intempéries ou de réduction de l'horaire de travail. C'est ainsi que la *perte de travail imputable indirectement aux conditions météorologiques* (art. 43a let. a LACI) devrait aussi donner droit aux indemnités pour cause d'intempéries. Par ailleurs, de nombreuses autorités cantonales n'acceptent aujourd'hui de demandes qu'en cas de conditions météorologiques extrêmement mauvaises, confinant à la tempête.
- Diminution du délai d'attente et réduction des charges administratives (*modification art. 67a al. 2 OACI*)  
Comme cela a été fait pour le chômage partiel, il faut ici aussi raccourcir le délai d'attente. De surcroît, par analogie avec le chômage partiel, il faut réduire les *charges administratives* (soldes d'heures en plus, durée de la procédure, etc.).
- Augmentation de la durée maximum de versement de 6 à 9 mois (*modification art. 44a al. 1 LACI*)

---

<sup>1</sup> Cf. Publication *Politique du marché du travail* du SECO, no 13, 12.2005.

La durée maximum de versement devrait être augmentée de 6 mois actuellement à 9 mois durant une période de deux ans.

### **Combattre le risque de pénurie croissante de places d'apprentissage**

Selon le dernier Baromètre des places d'apprentissage publié par l'OFFT, 5 pour cent des jeunes, interrogés le 31 août dernier, ont indiqué n'avoir pas encore trouvé de solution ou être sans emploi. Compte tenu des signes de détérioration qui apparaissent sur le marché du travail, il importe d'engager suffisamment tôt des mesures destinées à maintenir et créer des places d'apprentissage, comme le prévoit l'article 13 LFPr. Nous pouvons en l'occurrence nous appuyer sur les mesures prises en vertu des deux arrêtés sur les places d'apprentissage adoptés dans les années 1990, mesures qui ont fait l'objet d'une évaluation, sur les propositions de la Task Force « places d'apprentissage 2003 » et sur les expériences réunies depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 dans le cadre de la LFPr. Il ne s'agit donc pas de réinventer la roue ; toutefois, les moyens mis à disposition des jeunes et de leur avenir doivent être augmentés à bref délai, afin de déployer des effets à la hauteur des besoins.

- Encourager les réseaux d'entreprises formatrices (suivant l'art. 16 al. 2 LFPr)  
Autre moyen simple et éprouvé de créer et de maintenir des places d'apprentissage : les réseaux d'entreprises formatrices (art. 16.2 LFPr). Les cantons doivent aider les entreprises qui ne peuvent offrir d'apprentissage au sens plein du terme à constituer des réseaux d'entreprises formatrices et les soutenir financièrement.
- Compléter les offres de formation professionnelle (suivant l'art. 16 al. 2 LFPr)  
Il faut développer l'offre de lieux de formation comme les écoles des métiers, les écoles de commerce et autres. L'expérience du passé nous enseigne que ces lieux de formation représentent une alternative valable, surtout lorsque l'offre de places de formation modulées de manière duale est trop faible. Ils permettent de dispenser une formation professionnelle initiale axée sur des objectifs, avec à la clé de très bonnes chances sur le marché de l'emploi. Les structures existent pour de telles offres de formation. En conséquence, les cantons doivent étudier combien de nouvelles places de formation peuvent être créées d'ici le début de la nouvelle année scolaire au moyen d'une rapide augmentation des ressources financières.
- Engagement renforcé des promoteurs cantonaux de places d'apprentissage  
Les cantons doivent développer le recours aux promoteurs de places d'apprentissage, une mesure d'urgence qui peut être introduite rapidement pour combattre le chômage des jeunes. Mandatés par le canton, ces personnages cherchent activement le contact avec les entreprises, dans le but de les inciter à créer ou maintenir des places d'apprentissage. Ils assistent aussi les entreprises de leurs conseils.
- Participation financière de la Confédération pour étendre l'offre de places d'apprentissage (suivant les art.13 et 55 LFPr)  
En vertu de l'article 13 LFPr, la Confédération doit, dans le cadre des moyens disponibles, pren-

dre des mesures de durée limitée pour corriger les déséquilibres qui se sont produits ou qui menacent de se produire sur le marché de la formation professionnelle initiale. Quant à l'article 55 LFPr (« Subventions en faveur de prestations particulières d'intérêt public »), il mentionne parmi ces prestations particulières les mesures permettant d'assurer et d'étendre l'offre de places d'apprentissage, si bien que la Confédération a, ici aussi, l'obligation de fournir son soutien financier. Si la situation devait encore plus s'aggraver, les moyens financiers supplémentaires qui seraient nécessaires devraient être mis à disposition des cantons par des crédits complémentaires de la Confédération et, le cas échéant, les crédits-cadres devraient être augmentés en fonction des nouveaux besoins.

- Encadrement lors du passage de la formation obligatoire à la formation postobligatoire (suivant les art. 12 et 13 LFPr)  
L'encadrement au moment du passage de la formation obligatoire à la formation postobligatoire peut être amélioré au moyen d'une orientation professionnelle réalisée précocement et conduite par des experts chevronnés, ainsi que par des programmes de monitoring et de coaching. Les mesures transitoires comme les offres de formation transitoires, les semestres de motivation et le « case management » pour les élèves quittant l'école sans place d'apprentissage doivent être mises à disposition en nombre suffisant dans tous les cantons.
- Créer des places de formation dans la santé et le social  
Étant donné le manque flagrant de personnel d'encadrement qualifié dans la santé et le social, il faut créer rapidement des places de formation et des programmes de reconversion supplémentaires dans ces secteurs.

### **Mesures pour les jeunes arrivant en fin d'apprentissage en juillet 2009**

En période de basse conjoncture, les jeunes adultes qui quittent le système de formation ont de grandes difficultés à accéder au marché du travail. Pour ce qui est du chômage des jeunes adultes en possession d'un diplôme postobligatoire, les MMT, les *mesures relatives au marché du travail*, ont montré leur grande efficacité dans le passé. Ces mesures doivent permettre aux chômeurs et chômeuses d'acquérir une expérience professionnelle, de ne pas perdre le bénéfice de qualifications déjà acquises et, si possible, de réussir à accéder à un poste de travail de longue durée. C'est pourquoi nous demandons une augmentation à court terme des moyens engagés en faveur des MMT suivantes :

- Allocations d'initiation au travail pour les jeunes aussi (modification de l'art. 90 OACI)  
Il convient de faciliter l'accession à un emploi aux jeunes travailleurs et travailleuses jusqu'au moment où ceux-ci auront atteint la norme fixée en matière de productivité. Pour ce faire, il faudrait modifier en conséquence l'article 90 OACI, de façon que le droit aux allocations d'initiation au travail puisse aussi être accordé aux jeunes chômeurs et chômeuses. La durée maximum de 6 mois doit être conservée, afin de combattre les abus.

- Prolonger les stages pratiques professionnels et de formation (directive du SECO)  
Ces stages sont fondamentaux pour pouvoir acquérir de l'expérience dans le monde du travail. Compte tenu des prévisions concernant la durée de la crise, nous estimons qu'il est judicieux d'étendre la durée maximum de 6 mois actuellement à 12 mois pour les stages professionnels, de 3 mois actuellement à 6 mois pour les stages de formation. La Confédération, les cantons et les communes sont en outre invités à créer des places de stage. Le SECO examine comment la demande des entreprises en stagiaires pourrait être accrue.
  
- Développer l'offre auprès des entreprises d'entraînement (dans le cadre des MMT)  
Les entreprises d'entraînement, où les jeunes sortant d'apprentissage peuvent acquérir des expériences professionnelles utiles et maintenir à jour ou rafraîchir leurs qualifications, constituent également un très bon moyen d'accéder à la vie professionnelle. Pour l'heure, de telles entreprises existent surtout dans le secteur commercial, mais l'offre peut être proposée aussi dans d'autres branches de l'économie. Les cantons doivent développer ces offres, afin de créer les places nécessaires.
  
- Financement de formations supplémentaires  
Les jeunes qui ne trouvent pas de poste après leur apprentissage doivent pouvoir acquérir une formation supplémentaire. Ces formations supplémentaires doivent donc être encouragées activement et financées par les ressources générales de la Confédération.

17 mars 2009

Union Syndicale Suisse (USS)