

Politique patronale 2030

Méga-tendances

1. Démographie
2. Numérisation
3. Mondialisation

1. Démographie

Dans les années à venir, le vieillissement démographique (avec la vague de départs à la retraite des baby-boomers) se traduira par un fort excédent du nombre de retraités sur le marché du travail et par l'augmentation d'une population active vieillissante qui devra suivre le rythme des nouvelles technologies. D'ici à 2030, les travailleurs partant à la retraite seront des centaines de milliers de plus que les jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail. Cette évolution s'accompagnera d'un fort accroissement du nombre de bénéficiaires de prestations d'assurances sociales et d'une forte progression, à hauteur de milliards, du déficit financier de ces assurances.

1.1 Lutte contre la pénurie de personnel qualifié

Pour remédier à la pénurie de personnel qualifié, il faut exploiter au mieux le potentiel de travail indigène et faire accepter l'idée de flexibilité en matière d'immigration.

1.1.1 Epuiser le potentiel indigène

- Il est impératif de prévenir toute forme de discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Mais les mesures allant dans ce sens doivent être mises en œuvre sans nouvelle réglementation ni intervention de l'Etat.
- Pour accroître la **participation au marché du travail des parents travaillant à temps partiel**, les employeurs aussi bien que les responsables de la politique familiale doivent mettre en œuvre des mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.
- Il faut mettre en place une offre d'encadrement d'enfants adaptée aux besoins des parents qui travaillent dès la naissance de ceux-ci.
- L'employabilité des **travailleurs âgés** (maintien en poste et réintégration) doit être améliorée. Il s'agit d'orienter dans ce sens la politique du personnel de l'entreprise (par exemple avec des points de situation réguliers, des offres de carrières en arc ou des modèles de retraite flexibles entre 60 et 70 ans) et de poursuivre une politique de (ré)intégration axée sur l'incitation (voir point 2.2). La même attitude positive est souhaitée à l'égard de la poursuite volontaire de l'activité au-delà de l'âge de référence.
- L'extension ciblée de l'aide aux employeurs et la poursuite du développement et de la simplification de la coordination des systèmes de soutien existants (AI, ORP, aide sociale) visent à renforcer encore les possibilités de maintien en emploi ou de (ré)intégration des **personnes atteintes dans leur santé**.
- Le chômage des jeunes doit être évité à tout prix. L'économie ne peut et n'entend pas se passer de la force de travail, des idées et du dynamisme des jeunes.
- Il s'agit de rendre possible une intégration plus efficace et plus rapide des **réfugiés** en mesure de travailler et de ceux qui ont été **admis temporairement** en ayant de bonnes perspectives de rester.

1.1.2 Faciliter l'immigration des travailleurs qualifiés

- Pour la place économique suisse, un facteur important est son **système de recrutement libéral**, qui permet aux employeurs locaux de pourvoir leurs postes vacants avec des spécialistes d'autres pays européens de manière rapide, flexible et sans complication administrative majeure si aucun travailleur domestique possédant les qualifications requises ne peut être trouvé. Ce système doit être renforcé.
- La libre circulation des personnes prévue par les traités bilatéraux doit être préservée, tout en veillant à ce que les partenaires sociaux puissent continuer à jouer pleinement leur rôle dans le maintien de la paix sociale au niveau national.
- Des contingents plus importants devraient être réservés aux travailleurs qualifiés originaires **d'Etats tiers**, compte tenu de la pénurie de plus en plus aiguë de personnel spécialisé. Ils doivent être gérés de manière optimale et les procédures d'autorisation rester aussi simples que possible. Il faut également favoriser la rétention en Suisse des spécialistes étrangers formés dans notre pays en grande partie à l'aide de deniers publics.

1.2 Sécurité des assurances sociales

- En raison du déficit de financement, se chiffrant en milliards, le maintien à leur niveau actuel des prestations d'assurances sociales est une priorité absolue. Toute mesure visant à développer encore les prestations doit donc être refusée.
- Pour préserver le niveau de la prévoyance vieillesse et son financement, il faut un relèvement progressif et planifiable de l'âge de référence de **l'AVS**, combiné à une majoration modérée de la TVA. Les paramètres de la **prévoyance professionnelle** doivent être adaptés aux réalités démographiques (augmentation de l'espérance de vie, natalité insuffisante). Afin de maintenir le niveau de performance du deuxième pilier, l'UPS accepte l'augmentation inévitable des coûts salariaux accessoires pour financer les mesures de compensation; il s'agit également de viser un lissage des bonifications de vieillesse dans la prévoyance professionnelle.
- Pour **assainir l'AI**, des allègements financiers supplémentaires ciblés sont nécessaires, au-delà de l'encouragement de l'insertion professionnelle des personnes atteintes dans leur santé et de l'élimination des incitations négatives affectant le système.
- Le système des **prestations complémentaires** joue un rôle important pour le maintien des moyens de subsistance des personnes ayant des rentes et des niveaux de fortune trop faibles. L'explosion imminente des coûts de cette branche d'assurance exige toutefois un désenchevêtrement des tâches entre la Confédération et les cantons et une répartition claire de leurs compétences et responsabilités respectives. Il s'agit aussi de renforcer la responsabilité personnelle, d'éliminer les incitations négatives et d'allouer ces ressources de manière cohérente aux personnes réellement incapables de subvenir par elles-mêmes à leurs besoins.
- Enfin le vieillissement démographique pose au **système de santé** de considérables défis financiers et en personnel. Outre le recrutement du personnel qualifié nécessaire, les mesures capables de garantir le financement futur du système méritent la priorité absolue. Il faut préserver l'actuelle combinaison de la prime par assuré et du financement fiscal. L'UPS rejette tout déplacement de poids vers les cotisations salariales pour le financement des prestations exigibles du système de santé.

2. Numérisation

La mégatendance de la numérisation se traduira par une nouvelle progression de l'emploi en Suisse. En même temps, les employés vont être confrontés à une rapide transformation des exigences professionnelles. L'importance de l'apprentissage tout au long de la vie ne cesse de croître et de nombreux

profils d'emploi changent déjà et changeront encore. Sur le marché du travail, dans le système éducatif et dans les assurances sociales, la mise en place de conditions-cadres adéquates doit faire en sorte que les possibilités offertes par la numérisation accroissent la prospérité générale.

2.1 Les nouveaux rapports de travail

- Dans le sillage de la numérisation et des nouveautés technologiques, la flexibilité prend de plus en plus d'importance. Le droit du travail et les assurances sociales, en particulier l'assurance chômage, doivent s'inspirer du concept de flexicurité; autrement dit la protection des travailleurs contre les risques du marché du travail ne doit pas passer par un surcroît de réglementations régissant les rapports de travail, mais par des prestations d'assurance adéquates.
- Les conditions de travail doivent s'adapter aux nouvelles exigences sans arrimage dogmatique aux réglementations précédentes. Une distinction claire s'impose entre la nécessaire protection des travailleurs et l'équilibre des intérêts dans les rapports de travail. Les travailleurs doivent être considérés comme des adultes responsables. Il faut résolument s'opposer à une réduction de la durée nette de travail annuelle autorisée par la loi.
- En tant que variantes de prestations de services, les nouvelles formes de travail (par exemple les activités de plateformes) ne devraient subir aucune restriction et être encouragées plutôt que rendues plus difficiles. La mise en valeur du potentiel offert par les formes de travail modernes devrait ainsi être soutenue par des processus administratifs simples, allégés et, dans la mesure du possible, numérisés, des organes d'exécution des assurances sociales. Les employeurs en assument la responsabilité et veillent à garantir une couverture correcte au regard du droit des assurances sociales.
- Un partenariat social fort favorise la conclusion d'accords dans l'économie privée et facilite la recherche de solutions adaptées aux besoins des entreprises. Il permet de définir des objectifs et des mesures adéquates. La paix du travail et le partenariat social sont des atouts comparatifs majeurs. L'UPS reconnaît la fonction régulatrice des organisations de travailleurs et entretient avec celles-ci une coopération constructive.

2.2 Garantir l'employabilité

- **L'insertion professionnelle des personnes** menacées de perdre leur emploi ou qui en cherchent un nouveau devrait être encouragée encore davantage. Au profit de l'employabilité des personnes actives, la coopération et la coordination ciblée des systèmes d'intégration professionnelle - à savoir l'assurance chômage, l'AI et l'aide sociale - doivent être renforcées spécifiquement et en étroite concertation avec les employeurs.
- L'amélioration de la **mobilité professionnelle** (changement de métier ou de branche, reconversion, re-qualifications) est l'une des clés permettant de maîtriser les changements structurels rapides du marché du travail. Le conseil en orientation professionnelle, universitaire et de carrière devrait être valorisé dans son rôle de point d'appui pour les changements touchant le monde professionnel des adultes (en particulier des travailleurs âgés). Dans ce cadre, il s'agit d'encourager la responsabilité personnelle, de gérer l'employabilité et de promouvoir les activités de formation ciblées. En revanche, les mesures prévues par la loi sur l'assurance chômage ne sont guère efficaces pour favoriser la mobilité professionnelle. Les parcours d'apprentissage individuels prennent de plus en plus d'importance et devraient venir en appui sur le lieu de travail ou dans la formation initiale ou continue en cours d'emploi. Les nouvelles techniques d'apprentissage doivent trouver leur place dans tous les programmes de formation et il est nécessaire de soutenir la transition numérique dans le monde de l'éducation.
- L'UPS voit dans l'excellence de la **formation, initiale et continue**, une condition essentielle de la compétitivité de la place économique suisse et du progrès de l'égalité des chances. A

cet égard, l'entretien, la garantie et le développement d'un système de formation flexible en phase avec le marché du travail constituent donc une priorité.

- Afin de parvenir à une vision intégrale de la politique de la formation et de répondre aux réalités du marché du travail, l'engagement de l'UPS s'impose également dans le domaine de la formation initiale et continue des hautes écoles. Au chapitre de la scolarité obligatoire, les employeurs sont particulièrement intéressés par les processus de transition vers le niveau secondaire II (choix de la profession et de l'école) et par l'adéquation des compétences de sortie de scolarité aux exigences de la formation professionnelle de base.

2.3 Rehausser les qualifications et compétences professionnelles

- La politique d'enseignement (professionnel) se déplace de plus en plus de la formation professionnelle de base vers les offres du secteur tertiaire (formation professionnelle supérieure, domaine des hautes écoles), et vers les aspects de la formation continue et de l'apprentissage tout au long de la vie. Les autorités compétentes doivent s'employer à accentuer les profils au niveau tertiaire et à combattre la perte de prestige et l'érosion redoutée de la formation professionnelle supérieure. Il faut agir en faveur d'un positionnement plus favorable des écoles supérieures.
- La politique publique en faveur de la formation continue doit centrer ses efforts sur les personnes peu qualifiées et promouvoir les compétences de base (lecture, écriture, calcul, TIC) dans l'environnement du lieu de travail.

3. Mondialisation

La mondialisation rendant les frontières nationales moins rigides pour les entreprises, les processus peuvent être optimisés tout au long de la chaîne de valeur, tout comme entre les pays. Mais la mondialisation durcit aussi la lutte pour attirer la clientèle. Dans le contexte de la numérisation et de la mise en réseau tout particulièrement, le lieu d'origine de la prestation de services perd de son importance.

- Face aux **réglementations internationales**, il faut préserver la liberté d'action des employeurs suisses. Le droit suisse doit continuer de garantir la marge de manœuvre la plus large possible. Il faut éviter d'introduire des réglementations restrictives par le biais de normes internationales. La pratique du Conseil fédéral de ne ratifier que les traités internationaux compatibles avec le droit suisse doit être maintenue. Les instruments internationaux qui autorisent les procédures de plaintes individuelles ou collectives sont à rejeter.
- De plus en plus souvent, les **titres suisses de formation professionnelle** sont mesurés à l'aune des standards de formation internationaux. Par ailleurs, la formation se déroule également dans des entreprises où de nombreux cadres ne sont pas familiarisés avec la formation professionnelle. Il faut rendre évidente la valeur de la formation professionnelle au moyen d'instruments relativement nouveaux (cadres de qualifications, suppléments au diplôme) et soutenir la reconnaissance internationale de notre formation professionnelle.
- Les accords conclus avec l'étranger sur le thème de la formation doivent être encouragés.
- La coordination bilatérale et multinationale du **droit des assurances sociales** doit être développée en fonction des besoins.

Document adopté par le Comité de direction lors de sa séance du 5 février 2020.