



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

---

# STRATÉGIES DES SECTEURS

---



## **Stratégie pour le secteur**

### **Marché du travail, droit du travail et relations avec les partenaires sociaux (y compris sécurité et santé au travail)**

#### **1. Objectifs et principes généraux**

- a) L'objectif suprême est le maintien d'un marché du travail flexible fonctionnant à satisfaction, un accroissement de la part des actifs au sein de la population et un taux de chômage aussi bas que possible.
- b) En matière d'emploi, la place économique suisse doit demeurer concurrentielle à l'échelle internationale tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Il faut éviter les décisions législatives qui alourdissent les coûts du travail.
- c) Les questions de société ne constituent des sujets de préoccupation pour l'UPS que dans la mesure où elles ont une influence sur les rapports de travail.

#### **2. Objectifs et principes s'appliquant aux différents domaines**

##### **2.1 Marché du travail**

- a) Le droit du travail (sécurité et santé au travail inclus), la politique sociale, la politique de la formation, la politique d'immigration et le partenariat social doivent être mis au service d'un marché du travail aussi performant et flexible que possible.
- b) Les objectifs de l'initiative du DEFR visant à combattre la pénurie de personnel qualifié doivent être soutenus, entre autres, avec les projets internes de l'UPS. Il s'agit de préserver l'employabilité des personnes actives. A l'aide de mesures appropriées, il y a lieu de mettre mieux en valeur le potentiel de main-d'œuvre qu'offrent les femmes et les travailleurs âgés, afin d'éviter une situation de pénurie liée à la démographie.
- a) Certaines formes d'activité comme le travail à temps partiel, le travail sur appel et le travail temporaire doivent être maintenus en tant qu'éléments de flexibilité du marché du travail et d'occasions de transition vers des rapports de travail fixes. De nouvelles formes de travail (comme les activités en plateformes) doivent être encouragées.
- b) La politique salariale doit demeurer l'apanage des entreprises.
- c) Les Accords bilatéraux I doivent être préservés. Le caractère ouvert d'un marché du travail libéral, en tant qu'avantage comparatif de la place économique suisse, doit aussi être garanti par des procédures administratives d'obtention de permis de travail simplifiées pour la main-d'œuvre qualifiée provenant de pays tiers. Le personnel intégré au marché suisse du travail ne doit pas être remplacé à la légère par de nouveaux immigrants.

##### **2.2 Droit du travail**

- a) Les rapports de travail doivent être régis avant tout par le droit contractuel. Les prescriptions et restrictions à l'autonomie privée imposées par l'Etat ne sont acceptables que dans la mesure où elles portent sur la sécurité des travailleurs ou des normes minimales de conditions de travail.
- b) Le droit relatif à la protection des travailleurs ne doit pas être détourné de son but et aboutir à des normes de contrat de travail déguisées. Il doit s'adapter aux conditions actuelles, en perpétuelle transformation.

- c) Il faut s'opposer aux dispositions légales supplémentaires limitant la liberté contractuelle des employeurs, en particulier aux restrictions directes ou indirectes à la liberté de l'employeur en matière de congé.
- d) Une extension des prestations complémentaires légales allouées au personnel, telles que le congé de paternité, le droit à des jours de formation continue annuels, les régimes de vacances supplémentaires, etc., doit être rejetée.
- e) Lors de l'application des mesures d'accompagnement (FLAM), il y a lieu de veiller à ce qu'elles visent strictement à prévenir le dumping salarial et le dumping social dans le contexte de la libre circulation des personnes. Les FLAM ne sauraient justifier des restrictions qui iraient au-delà et toucheraient les rapports de travail régis uniquement par le droit interne.
- f) Des dispositions légales supplémentaires régissant le travail à temps partiel, le travail sur appel, la location de services et le placement de personnel doivent être refusées.

### **2.3 Partenariat social et conventions collectives**

- a) Les conventions collectives (CCT) sont reconnues en tant qu'instruments importants pour garantir la paix du travail, l'aménagement de conditions de travail adaptées à certaines branches ou entreprises ainsi que pour régler collectivement les relations entre employeurs et employés.
- b) La liberté des branches ou des entreprises de conclure une CCT et d'en aménager le contenu doit être respectée dans tous les cas.
- c) La déclaration de force obligatoire générale de conventions collectives de travail ne doit être visée que si certaines conditions particulières sont remplies et pour autant que les intérêts d'autres branches soient pris en compte.

### **2.4 Politique en matière d'horaires de travail**

- a) Une réduction de la durée annuelle nette du travail autorisée par la loi doit être catégoriquement rejetée. Pour les employés disposant d'une grande autonomie en matière d'horaires de travail et qui n'entrent pas dans la définition des employés exerçant une fonction dirigeante, il y a lieu de favoriser l'adoption de réglementations des horaires de travail visant le résultat.
- b) Il convient de maintenir et de renforcer le cadre légal favorisant l'aménagement d'horaires de travail flexibles et différenciés. L'introduction de nouvelles normes légales en matière de temps de travail doit être refusée.
- c) Les exigences posées au contrôle de la durée du travail doivent être adaptées aux conditions spécifiques des entreprises ainsi qu'à l'autonomie reconnue aux salariés en matière d'organisation personnelle et d'aménagement de leur temps.

### **2.5 Politique salariale**

- a) Des structures salariales différenciées sont à considérer positivement comme l'expression d'un marché du travail fonctionnant à satisfaction et le reflet de la diversité des fonctions, responsabilités et performances des employés.
- b) Les restrictions apportées par le législateur à l'autonomie des branches et des entreprises en matière de politique salariale, en particulier la fixation de salaires minimums légaux, doivent être combattues.

- c) Les automatismes en matière de politique salariale, notamment et surtout la compensation automatique du renchérissement, sont à rejeter à moins qu'ils n'aient été convenus spécialement (par convention collective).
- d) Les salaires variables liés aux prestations et l'allocation de suppléments salariaux uniques (bonus), sont des éléments d'une politique du personnel et salariale moderne.
- e) L'égalité des salaires entre hommes et femmes inscrite dans la Constitution doit être respectée et concrétisée essentiellement au niveau de l'entreprise et des branches.

## 2.5 Questions concernant l'immigration

- a) Les nouvelles règles de l'immigration doivent être conçues aussi bien pour renforcer l'attrait de la Suisse aux yeux des travailleurs étrangers qualifiés que pour maîtriser la demande en matière d'immigration.
- b) Les Accords bilatéraux I, LCP incluse, doivent être préservés.
- c) Pour les travailleurs qualifiés d'Etats tiers, il y a lieu de mettre à disposition suffisamment de contingents, en fonction des besoins effectifs de l'économie. Les contingents doivent être gérés de manière optimale et les procédures d'admission demeurer aussi simples que possible.
- d) Les conventions d'intégration et autres efforts visant une meilleure intégration, notamment des jeunes immigrés, méritent d'être soutenus. Le risque de chômage accru parmi les immigrants doit être combattu par des mesures destinées à préserver ou renforcer leur employabilité.

## 2.6 Questions de société

- a) Les questions de société doivent être traitées dans le cadre de documents de réflexion fondamentale et de recommandations établis à l'intention des employeurs, dans la mesure où ces sujets revêtent de l'importance pour un marché du travail libéral fonctionnant à satisfaction. Dans tous les domaines, il convient de mettre l'accent sur le volontarisme des entreprises. Les objectifs réalisables sur une base volontaire doivent être privilégiés par rapport aux contraintes légales ou aux systèmes de quotas.
- b) Afin d'accroître la proportion des femmes actives, il appartient au patronat aussi bien qu'à la politique familiale de l'Etat de mettre en œuvre les mesures propres à améliorer la compatibilité entre vie professionnelle et vie de famille. En outre, la position des femmes sur le marché du travail doit être fondamentalement renforcée, à la faveur de mesures visant à développer leurs qualifications professionnelles et accroître leurs chances de faire carrière.
- c) Pour encourager les travailleurs âgés à conserver une activité professionnelle, il est nécessaire de promouvoir une politique du personnel et de l'emploi ainsi que des conditions d'assurance adaptés à leur âge.
- d) Afin de renforcer la cohésion sociale, il est nécessaire de soutenir l'intégration sur le marché du travail de groupes particuliers de travailleurs (handicapés, femmes souhaitant de se réinsérer dans la vie active, étrangers et working poor).

## 2.8 Sécurité et santé au travail

- a) La sécurité au travail et la protection de la santé doivent se limiter aux mesures nécessaires simples et faciles à appliquer. Il s'agit d'une tâche d'entreprise concrète qui fait aussi appel à l'expérience des praticiens. Il faut tout faire pour éviter de politiser et «d'académiser» cette activité.
- b) La sécurité au travail doit être assurée non seulement «pour» les travailleurs, mais surtout «avec» eux. C'est pourquoi il importe de reconnaître et de promouvoir le partenariat social, au sein de l'entreprise également, au niveau de la sécurité au travail et de la protection de la santé.
- c) Il conviendra ces prochaines années d'accorder une attention toute particulière aux risques psychosociaux liés au travail, étant que c'est dans ce domaine que la pression à agir est la plus forte et que nous ne disposons pas encore d'une grande expérience en matière d'exécution. Entrent dans cette catégorie la protection de l'intégrité personnelle (par exemple mobbing, violence, surveillance sur le lieu de travail, harcèlement sexuel) ainsi que la protection contre la surexploitation ou le surmenage (p. ex. stress, burnout). Pour autant, les risques habituels (d'accidents) ne doivent pas être négligés.



## Stratégie pour le secteur Formation initiale et continue

*La stratégie de secteur est fondée sur les lignes directrices de la politique patronale 2030. L'UPS centre ses activités de formation sur le développement de la formation professionnelle duale. Le domaine des hautes écoles étant traité en priorité par economiesuisse, il ne sera que brièvement abordé ci-après. Les hautes écoles spécialisées, qui s'inscrivent dans la continuité de la formation professionnelle, sont examinées par l'Union patronale suisse sous l'angle du marché du travail. Pour ce qui est de l'école obligatoire, elle fait l'objet d'une collaboration entre les deux organisations.*

### 1. Objectifs et principes généraux

Le système de formation initiale et continue doit

- a) être adapté aux besoins et aux possibilités tant de l'économie (orientation sur le marché du travail) que des apprenants;
- b) mettre systématiquement l'accent sur la qualité et les performances à tous les niveaux grâce à des instruments de contrôle et d'évaluation appropriés;
- c) traiter la formation (continue) pratique et académique sur un pied d'égalité; il faut s'opposer à une hausse artificielle du taux de maturités;
- d) développer l'école obligatoire, la formation professionnelle, la formation continue à des fins professionnelles, le gymnase, les hautes écoles spécialisées et les universités selon une approche globale;
- e) encourager l'accès, les passerelles et la réintégration afin de tenir compte de la mutation structurelle de l'économie, d'un développement de plus en plus flexible des carrières individuelles, de l'évolution démographique et enfin de la nécessité de mettre pleinement en valeur le potentiel de travail indigène;
- f) garantir, en cas de qualifications équivalentes et compte tenu des performances d'apprentissage fournies, la perméabilité entre les diverses filières de formation initiale et continue;
- g) assurer des conseils professionnels, d'études et de carrière publics ou privés destinés à aider les jeunes dans le choix de leurs études ou de leur métier, ainsi que les adultes dans l'optique de leur employabilité (apprentissage tout au long de la vie);
- h) reconnaître et soutenir les enseignants en tant que facteurs clés du succès de la formation initiale et continue;
- i) utiliser les connaissances issues du processus de monitoring suisse de l'éducation ainsi que les rapports correspondants sur l'éducation et en tenir compte pour le développement du système et pour la formation au quotidien.

L'occupation de sièges dans des organisations et des organes s'occupant de formation sert au développement ultérieur du système éducatif proche du marché du travail. Il s'agit notamment des cercles créés en association avec d'autres partenaires (par exemple l'organe de pilotage « Formation professionnelle 2030 », la Commission fédérale pour la formation professionnelle (CFFP)) et les fonctions qui en résultent dans la mise en œuvre du projet, ainsi que des groupes d'intérêt et/ou des sponsors dans des organisations dédiées (par exemple sur les thèmes de la durabilité: éducation21, ou du chômage des jeunes: projet LIFT pour la jeunesse) et des institutions de formation professionnelle interprofessionnelles (par exemple, l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, la Communauté d'intérêts Formation commerciale de base (CIFC) Suisse).



## 2. Objectifs et principes se rapportant aux différents domaines

### 2.1 Ecole obligatoire

L'école obligatoire doit

- a) veiller à assurer pour tous les cantons des règles uniformes aux titres de l'âge d'entrée à l'école, de la scolarité obligatoire, de la durée des filières de formation ainsi que des passerelles. Les objectifs de l'école obligatoire doivent être harmonisés. A cet égard, la mise en œuvre des plans d'études des régions linguistiques revêt une grande importance;
- b) garantir la mesurabilité et la comparabilité des prestations scolaires et abolir les obstacles intercantonaux à la mobilité;
- c) transmettre aux élèves de bonnes connaissances et aptitudes dans les matières de base, éveiller leur intérêt pour les sciences naturelles et la technique, les familiariser avec l'utilisation des TIC et des médias, développer leurs compétences sociales et simuler leur potentiel de performance;
- d) préparer les adolescents à la vie professionnelle et à la course aux performances ainsi que, au plus tard deux années à l'avance, à la transition vers les degrés secondaires I et II grâce à un bilan approfondi des choix de métier et de carrière;
- e) transmettre des connaissances économiques de base, en expliquant notamment dans les grandes lignes le rôle des entreprises dans les processus économique et du travail;
- f) interpréter l'idée-force du développement durable inscrite dans les plans de formation au plus près des exigences du monde de l'économie et du travail. Les élèves doivent savoir traiter aussi bien les développements économiques que les développements écologiques et sociaux du monde;
- g) soutenir les écoliers de niveau scolaire plus faible, sans pour autant négliger de stimuler les autres;
- h) permettre aux parents de mieux concilier obligations professionnelles et vie familiale grâce à des périodes blocs et offres de prise en charge – ou structures d'accueil de jour - (payantes);
- i) promouvoir l'égalité des chances en combattant spécifiquement les déficits linguistiques et culturels à un stade précoce (avant et pendant la maternelle) (promotion précoce).

### 2.2 Formation professionnelle initiale

- a) Le système dual (trial) de la formation professionnelle doit être renforcé sur la base de la loi sur la formation professionnelle, ce qui requiert une coopération intense et efficace de toutes les parties prenantes (Confédération, cantons et organisations du monde du travail). Dans la mesure du possible, les mesures doivent être abordées en partenariat.
- b) Le développement à long terme du système suisse de formation professionnelle requiert la plus grande attention. Il faut réfléchir à temps à de nouvelles orientations fondamentales ou à la nécessité de modifier la loi sur la formation professionnelle. Pour cela, on tiendra compte des développements observés sur les marchés du travail et de la formation, des tendances internationales ainsi que des enseignements de la pratique et de la recherche.



- c) Il faut renforcer l'image de la formation professionnelle d'une manière générale et l'attrait des formations professionnelles initiales, en particulier à l'égard des élèves ayant des facilités scolaires, par rapport aux offres de culture générale (notamment le gymnase).
- d) Pour mettre en valeur tout le potentiel de formation, la disposition des entreprises à offrir des formations doit être encouragée. Les instruments et les offres en faveur de la fonction intégrative de la formation professionnelle et la promotion des talents devraient soutenir cette démarche. Il y a lieu d'éviter des entraves telles que des coûts ou des contraintes administratives ou organisationnelles disproportionnées. A l'avenir, la formation des apprenants doit aussi rester intéressante pour les entreprises.
- e) Il faut s'abstenir d'imposer des obligations, quelles qu'elles soient, en matière de formation.
- f) L'orientation du système de formation professionnelle vers le marché du travail est essentielle. Les organisations du monde du travail, en particulier, ont besoin de bonnes conditions cadres tant pour innover (nouveaux champs professionnels, nouveaux faisceaux de qualifications, etc.), que pour développer leurs métiers et pour collaborer.
- g) Il convient d'aménager la formation de manière à rendre possibles les transitions vers une formation plus générale ou moins longue ainsi que la remise de certificats/attestations selon des processus de qualification particuliers («validation des acquis»), sans que la qualité ni la valeur de ces diplômes n'en pâtissent ou qu'il y ait concurrence avec les filières de formation traditionnelles.
- h) L'école secondaire professionnelle, ou la maturité professionnelle, doit offrir une préparation optimale aux études dans une haute école spécialisée. Il faut également reconnaître que cette qualification supplémentaire conduit à une capacité de formation généralement accrue et qu'elle constitue donc aussi une base solide pour les voies de formation professionnelles supérieures.
- i) La formation professionnelle, avec les formations supérieures auxquelles elle conduit, doit être reconnue à sa vraie valeur dans le contexte international. Cet effort doit être soutenu par la promotion de la coopération internationale en matière de formation professionnelle.
- j) Les résultats des recherches dans le domaine de la formation professionnelle doivent être mis à la disposition des partenaires concernés sous une forme utile. Ils doivent aussi être examinés sous l'angle de leurs implications pour la pratique.
- k) Le taux d'échec enregistré pendant la formation professionnelle initiale doit être abaissé. A cette fin, il faut collecter et analyser statistiquement toutes les connaissances scientifiques utiles.
- l) Le financement de la formation professionnelle doit éviter autant que possible les incitations punitives et surcharger inutilement de tâches multiples les entreprises (mixtes), surtout celles qui s'engagent dans une association de branche. Les fonds cantonaux en faveur de la formation professionnelle ne devraient pas intervenir dans les domaines où des fonds de branche peuvent le faire.

### 2.3 Gymnases

- a) L'évaluation des performances des adolescents doit être opérée selon des critères plus objectifs et à l'échelle nationale. Il y a lieu notamment de procéder par comparaison avec d'autres formes d'acquisition de compétences.



- b) Afin d'éviter que la maturité en tant que sésame pour accéder aux hautes écoles universitaires ne soit remise en question, il faut, au niveau gymnasial également, introduire des standards et des évaluations systématiques de la qualité.

## **2.4 Formation professionnelle supérieure**

- a) La formation professionnelle supérieure (examens professionnels, examens professionnels supérieurs, hautes écoles supérieures) doit être clairement positionnée par rapport aux écoles supérieures. A cet égard, il convient d'accorder une grande importance au lien étroit avec la pratique, à l'expérience professionnelle prérequis, à la continuité avec la formation initiale et à l'orientation sur le marché du travail.
- b) Dans le domaine de la formation professionnelle supérieure, les pouvoirs publics doivent fournir une aide financière systématique en complément de l'effort consenti par les élèves et leurs employeurs. Il s'agit d'alléger la charge des participants et d'assurer le libre passage (financier) entre les cantons.
- c) Dans le domaine des examens fédéraux, il y a lieu de mettre en place un système de financement simple, équitable et transparent, en vertu duquel les pouvoirs publics soutiennent cette partie de la formation professionnelle supérieure de manière cohérente, sans qu'il n'en résulte une scolarisation ou une réglementation supplémentaires des formations concernées. Dans la mesure du possible, il convient de privilégier les instruments du financement axé sur la personne.
- d) Il y a lieu de créer des incitations pour encourager les prestataires de formation professionnelle supérieure à mettre sur pied des offres innovantes et prometteuses, à améliorer la qualité et à renforcer leur collaboration entre eux.
- e) Il faut obtenir la reconnaissance internationale des diplômes et des titres dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

## **2.5 Hautes écoles spécialisées**

- a) Également sous le régime de la loi sur l'aide aux hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LAHE), les hautes écoles spécialisées doivent être conçues essentiellement comme le prolongement de la formation professionnelle initiale et présenter aussi à l'avenir des profils indépendants par rapport aux hautes écoles universitaires. Il faut empêcher un découplage des hautes écoles spécialisées du domaine de la formation professionnelle de base et leur intégration dans le secteur des hautes écoles en tant que «petites universités».
- b) Tant l'offre que l'activité de recherche doivent être fortement axés sur la pratique et répondre aux besoins de l'économie (marché du travail).

## **2.6 Hautes écoles / universités**

- a) Les hautes écoles doivent sortir du lot au niveau international. A cet effet, il faut non seulement disposer de professeurs hautement qualifiés, mais aussi prendre des mesures concernant les étudiants.
- b) Il faut encourager la coopération et la répartition des tâches dans notre système des hautes écoles. A cet égard, l'excellence de la formation et de la recherche importent davantage que le souci de l'équilibre régional. La position et le financement du domaine des EPF ne doivent pas être remis en question.



- c) A l'aide de mécanismes d'incitation adéquats, il s'agit d'empêcher un allongement inutile de la durée des études. Par ailleurs, des mesures doivent être prises pour réduire le nombre d'études interrompues dans les hautes écoles universitaires.
- d) Il faut encourager la mobilité tant nationale qu'internationale des étudiants.
- e) L'efficacité de la formation universitaire doit être examinée attentivement. La formation coûte très cher en Suisse, aussi devrait-elle être effectivement meilleure que dans des pays comparables.

## 2.7 Formation continue

- a) La formation continue doit apporter de la valeur ajoutée à l'entreprise comme au marché du travail. Elle peut être acquise «sur le tas», dans le cadre d'un apprentissage autodidacte ou d'un auto-entraînement, ou encore à la faveur d'une formation interne ou externe séparée. La visualisation et la reconnaissance des compétences acquises doivent être rendues possibles grâce à des mesures et des instruments appropriés.
- b) Il incombe avant tout aux travailleurs d'améliorer de leur propre chef leurs qualifications professionnelles et personnelles en vue de conserver leur niveau d'employabilité. Ils doivent aussi fournir une contribution personnelle adéquate lorsqu'ils bénéficient d'un effort de promotion de la formation continue de la part de leur entreprise ou de l'Etat.
- c) Il appartient aux employeurs d'encourager la formation professionnelle continue de leurs employés dans les limites des besoins de l'entreprise et de leur politique du personnel, afin de contribuer à assurer la relève à tous les niveaux.
- d) Il appartient aux partenaires sociaux de conclure si nécessaire – dans l'entreprise ou à l'échelle d'une branche – des arrangements sur les moyens de promouvoir mutuellement la formation professionnelle continue. Diverses CCT contiennent des dispositions dans ce sens.
- e) Il faut s'abstenir d'imposer des obligations légales aux employeurs ou aux travailleurs en matière de formation professionnelle continue.
- f) Le marché de la formation continue doit proposer des offres répondant aux besoins des clients, innovantes, efficaces et susceptibles d'être suivies en cours d'emploi, qui contribuent à développer les compétences de la population active de manière ciblée. Les exigences imposées au marché de la formation continue en matière de réglementation doivent être évaluées d'un œil critique.
- g) La maîtrise des compétences de base (écriture et lecture, mathématiques élémentaires, utilisation des technologies de l'information et de la communication) doit être encouragée en tant que condition essentielle de participation à d'autres étapes de formation et d'accès à la vie active. Les pouvoirs publics doivent améliorer la coordination des mesures en place et combler les éventuelles lacunes.



## Stratégie pour le secteur Politique sociale et assurances sociales

### 1. Principes et objectifs

#### 1.1 Principes généraux et questions systémiques

- a. Dans les grandes lignes, notre système actuel d'assurances sociales a fait ses preuves, mais il a besoin d'être révisé, en particulier à la lumière du vieillissement démographique. Il contribue largement à la paix sociale et à la prospérité de la Suisse; il sert aussi à atténuer les craintes existentielles. Il convient de garder toujours cet objectif présent à l'esprit lorsqu'il est question de futures révisions.
- b. Un taux élevé de participation à la vie active sert de base à la sécurité sociale; avec une formation initiale et continue étroitement axées sur l'activité professionnelle, il contribue à l'allègement financier des assurances sociales par l'augmentation du volume de cotisations et réduit ou diffère le recours à ces assurances. Les systèmes d'assurances sociales doivent promouvoir un marché du travail libre, renforcer le potentiel de main-d'œuvre et, par des incitations appropriées, créer les conditions qui rendent le travail rémunéré plus intéressant que l'absence de travail.
- c. Il importe de remettre en valeur la responsabilité individuelle et les activités d'utilité publique. La Confédération, les cantons et les communes doivent s'occuper de la sécurité sociale à titre subsidiaire.
- d. En matière de retrait de la vie active pour raison d'âge en particulier, les systèmes d'assurances sociales doivent faciliter les solutions flexibles. Cela implique de tendre à une dépolitisation des paramètres techniques.
- e. Les charges imposées aux employeurs ont atteint un niveau qui n'autorise aucune charge supplémentaire.
- f. Il convient d'accorder la plus haute priorité à l'amélioration de la coordination formelle et matérielle des différentes branches d'assurances sociales et de combattre les abus. Les diverses assurances sociales doivent faire l'objet d'une appréciation d'ensemble. Au chapitre des prestations, l'aide sociale doit aussi être intégrée au tableau d'ensemble. En revanche, il faut absolument refuser le passage à un système d'assurances sociales qui aboutirait *in fine* à l'uniformisation de l'assurance.
- g. Une solidarité équilibrée correspond à une compensation des risques souhaitable du point de vue de la politique sociale et se traduit aussi par des cotisations financièrement supportables pour l'individu.
- h. La politique d'association doit se poursuivre dans ses dimensions sociales. Elle comprend notamment des tâches dirigeantes dans des œuvres ou actions de partenariat social et d'autres organisations du système d'assurances sociales (par exemple sous forme de mandats aux conseils de fondation de fonds de garantie, dans l'institution supplétive, dans la caisse supplétive LAA, au conseil d'administration du Fonds AVS-AI ou dans le travail de comité au sein des caisses de compensation professionnelles), dans des initiatives patronales (par exemple en faveur de l'intégration de personnes atteintes dans leur santé, tel le patronage Compasso ou une fonction dirigeante active dans ce sens) ainsi que dans la représentation d'intérêts au sein d'organes spécialisés (notamment la Commission fédérale AVS/AI, ainsi que la Commission LPP et les comités associés, les groupes de projets de la Confédération, p. ex. le groupe de pilotage du programme de lutte contre la pauvreté.



## 1.2 Financement

- a. Les systèmes d'assurances sociales doivent être adaptés aux perspectives démographiques. Les charges supplémentaires qui en résultent sont à compenser en priorité par des économies. Un financement supplémentaire ne doit intervenir qu'en tout dernier ressort et pour couvrir les charges supplémentaires découlant de l'évolution démographique.
- b. Le financement de charges supplémentaires dues à l'évolution démographique est à envisager en premier lieu sous forme de pourcents de TVA et non de prélèvements sur les salaires, car ces derniers renchérissent directement le travail. Compte tenu des perspectives démographiques, toute accentuation du système de répartition est exclue.
- c. Compte tenu des fluctuations qui interviennent dans les mécanismes de compensation voulus (par exemple dans le Fonds de compensation de l'AVS), les recettes et les dépenses doivent s'équilibrer. Afin de garantir le financement durable des assurances sociales, il y a lieu de mettre en œuvre, pour chaque assurance sociale, une règle de durabilité qui précise à partir de quand le législateur doit intervenir et prendre les sanctions qui s'imposent (mesures immédiates, corrections de prestations, etc.).
- d. Une extension modérée des déductions conformes à notre système fiscal dans le domaine des frais d'acquisition du travail rémunéré apparaît judicieuse (par exemple, possibilité de déduction partielle des frais de garde des enfants notamment).

## 1.3 Prestations

- a. Les prestations de base doivent conjuguer l'assurance de base et les prestations axées sur des besoins. Pour les prestations de base, cela concerne surtout les assurances nationales contre la maladie et les accidents ainsi que l'AVS/AI. Si nécessaire, elles sont complétées par les prestations complémentaires axées sur les besoins (PC) et par l'aide sociale. Les prestations d'assurance chômage doivent être adaptées pour garantir la plus grande flexibilité possible du marché du travail.
- b. Pour tous les besoins de couverture et de prévoyance souhaitables et facultatifs allant au-delà, c'est le troisième pilier, ainsi que les assurances privées complémentaires, les solutions d'entreprises ou celles trouvées entre partenaires sociaux qui s'appliquent.
- c. Il faut renoncer à toute autre extension des prestations. Cela ne doit pas empêcher l'offre de prestations existantes de répondre aux nouveaux besoins actuels. Mais ces adaptations doivent rester neutres sur le plan des coûts et être aménagées par étapes dans notre système fédéral, afin de respecter le principe de durabilité (cf. chiffre 2.2 let. c).

## 2. Les principaux thèmes concrets

### 2.1 Assurance vieillesse et survivants (AVS)

- a. Le 1<sup>er</sup> pilier, avec les prestations complémentaires (PC), doit continuer d'assurer la couverture des besoins vitaux de prévoyance vieillesse et survivants de la population.
- b. Il convient de définir l'âge ordinaire donnant droit à l'AVS pour les hommes comme pour les femmes et d'en faire un âge de référence qui n'aurait qu'une importance actuarielle pour le calcul des rentes. Afin de garantir une certaine souplesse individuelle, il devrait être possible de calculer des rentes correctes, anticipées ou différées, selon les principes actuariels. Il importe de dissocier l'âge de référence du retrait effectif de la vie active. A l'avenir, cet âge devra être adapté progressivement à l'espérance de vie, dans le cadre d'une règle de financement durable.

- c. Il convient d'encourager la poursuite d'une activité individuelle au-delà de l'âge normal de l'AVS par différentes incitations (dans le premier pilier comme dans le deuxième pilier).

## **2.2 Assurance-invalidité (AI)**

- a. Le principe «La réintégration prime la rente» introduit avec la 5<sup>e</sup> révision de l'AI doit être mis en œuvre de manière cohérente et la réduction du nombre de cas doit permettre de déboucher sur un compte d'exploitation de l'AI équilibré.
- b. Après l'échec du projet 6b de l'AI, il faut soutenir tous les efforts visant à concrétiser rapidement les aspects incontestés du projet refusé (mesures de lutte contre la fraude, réduction des dettes auprès du Fonds AVS, mesures visant à mieux intégrer les personnes atteintes de troubles psychiques). Il faut faire en sorte que le Parlement reprenne immédiatement ses délibérations sur les mesures reportées (rentes pour enfants et réaménagement des frais de voyage). Il convient aussi de soutenir les efforts allant vers l'introduction de corrections au chapitre des prestations (en particulier au niveau de l'ordonnance).
- c. Les employeurs continuent d'encourager l'intégration des personnes atteintes dans leur santé sur le marché du travail primaire et s'engagent publiquement dans ce sens. Par leur comportement, ils contribuent à la réalisation des objectifs définis dans les révisions de l'AI et par conséquent à l'assainissement financier de l'assurance-invalidité qui en dépend. Pour ce faire, ils poursuivent et renforcent leur engagement dans le cadre de l'association Compasso.

## **2.3 Prestations complémentaires (PC)**

- a. Les prestations complémentaires ont pour fonction d'assurer la couverture des besoins vitaux de rentiers AVS et AI en les complétant sur le plan fédéral conformément à la Constitution sous forme de montants calculés en fonction des besoins, financés par l'impôt et non exportables.
- b. Les évolutions qui ont eu lieu dans les domaines étrangers au système des prestations complémentaires (nouvelle péréquation financière, nouveau régime de financement des soins) ainsi que le vieillissement démographique imposent des réformes. Afin de prévenir la pression exercée sur les assurances sociales financées en pour-cent de salaires, il faut maintenir les prestations, mais s'opposer à leur extension. Une plus grande attention doit être accordée à la transparence des coûts et à la gérabilité du système et il faut maintenir l'augmentation des coûts dans le cadre des conséquences du vieillissement démographique.
- c. Le fédéralisme ne doit pas avoir pour conséquence de susciter un «tourisme social» à la faveur des différences cantonales. Notamment dans le domaine du financement des homes et des soins par les cantons (partiellement imputé au compte des prestations complémentaires), une meilleure comparabilité et contrôlabilité s'impose.
- d. La création d'un cadre national servant de base à l'introduction généralisée de PC pour familles, voire d'un régime national de PC pour familles est à rejeter.

## **2.4 Régime des allocations pour perte de gain (APG) / maternité**

- a. Les montants prélevés au titre des taux maximaux de cotisations prescrits par la loi en faveur des APG sont épuisés. C'est pourquoi toute extension de l'assurance-maternité est rejetée (par exemple pour une «assurance-paternité», l'extension des indemnités de maternité à 16 semaines ou l'introduction de l'assurance-maternité pour les personnes sans activité lucrative).

## 2.5 Prévoyance professionnelle (2<sup>e</sup> pilier)

- a. Le 2<sup>e</sup> pilier doit assurer de manière adéquate le maintien du niveau de vie antérieur. Il devra continuer à comporter une part obligatoire et une part surobligatoire.
- b. Le 2<sup>e</sup> pilier est organisé sur la base du partenariat social et lié à l'entreprise. Il convient de maintenir la multiplicité des assureurs: caisses de pension autonomes/semi-autonomes et fondations collectives, ainsi que différents modèles d'assurance.
- c. La prévoyance professionnelle doit rester un régime autonome. Elle ne doit pas se transformer en produit du marché financier pour acquérir, au-delà de son aspect de politique sociale, une dimension de politique personnelle.
- d. Le taux de conversion (minimal) doit être abaissé le plus vite possible. Suite au rejet massif de l'abaissement du taux de conversion en votation populaire en 2010, l'UPS se dit favorable à des mesures compensatoires proportionnées destinées à maintenir le niveau des prestations. A l'avenir, le taux devra être revu périodiquement à la lumière de l'espérance de vie et de l'évolution du marché des capitaux. En revanche, il faut s'opposer à tout développement général des prestations (p. ex. sous la forme d'un abaissement du seuil d'entrée).
- e. Il faut tendre à dépolitiser le taux d'intérêt minimum de la LPP. Le réexamen périodique du taux d'intérêt doit se faire de manière transparente, sur la base d'une formule.

## 2.6 Pilier (prévoyance liée)

- a. Le pilier 3a est à revaloriser en tant qu'élément de l'initiative et de la responsabilité individuelles.

## 2.7 Assurance-accidents

- a. L'assurance-accidents des travailleurs doit être une branche d'assurance autonome. L'assurance contre les accidents non professionnels (AANP) est liée à l'employeur de par son système d'application concernant le versement obligatoire de primes et ne doit donc pas être séparée administrativement de l'assurance-accidents obligatoire.
- b. Il y a lieu de maintenir la multiplicité des assureurs (Suva, assureurs privés) dans l'application de la LAA obligatoire.

## 2.8 Assurance-maladie

- a. L'Union patronale suisse s'engage en faveur d'un système de santé publique de haute qualité impliquant la sécurité d'accès aux soins et la participation au progrès médical dans toute la Suisse.
- b. L'assurance-maladie et l'assurance d'indemnités journalières de maladie doivent continuer à reposer sur une base et un financement privés. Dans l'assurance-maladie, le principe de la prime par habitant doit être maintenu. La caisse unique est rejetée.
- c. Pour endiguer la croissance des coûts, il s'agit de définir les conditions-cadre de telle manière que les acteurs de la santé gèrent ce domaine avec efficacité. Cette vision implique le renforcement de la concurrence, l'assurance qualité et le financement moniste.



- d. Si l'on veut assurer aux patients sécurité et qualité, la transparence est indispensable. Les mesures visant à améliorer la dispensation des soins doivent reposer sur l'évidence chaque fois que c'est possible.

## **2.9 Allocations familiales**

- a. Une nouvelle extension des allocations familiales doit également être rejetée, de même qu'une augmentation des «allocations familiales fédérales».

## **2.10 Aide sociale**

- a. L'aide sociale est à considérer comme un aspect du système global de sécurité sociale auquel elle doit être intégrée. Il importe de renforcer les avantages qu'elle présente en combinant l'aide personnelle et économique et les prestations axées sur les besoins.
- b. L'aide sociale doit retrouver son caractère initial d'aide provisoire: il s'agit par conséquent d'exiger et d'encourager les efforts allant vers une aide sociale «orientée vers l'activité lucrative».
- c. Le dialogue entre les milieux patronaux et les autorités de l'aide sociale doit s'accroître afin d'améliorer la coordination des objectifs d'intégration de l'aide sociale, des offices régionaux de placement, des organes de l'AC et de l'AI avec les employeurs. Cette coordination doit s'opérer dans le cadre du projet CII-MAMAC.
- d. Il convient d'éliminer les cas dits «de pauvreté», ce qui implique une approche d'ensemble des systèmes fiscaux et d'aide sociale. La création d'incitations destinées à rendre le travail attractif sous forme d'emplois à temps/salaire partiel s'impose.
- e. Il y aurait lieu aussi, pour promouvoir une coordination à l'échelle de l'ensemble de la Suisse des systèmes de couverture des besoins vitaux et éviter les abus, de soutenir les efforts de la Conférence des directrices et directeurs des affaires sociales allant dans ce sens.



## **Stratégie pour le secteur Affaires internationales**

### **1. Champs d'activité et relations avec le plan national**

#### **1.1 Organisations internationales**

L'Union patronale suisse est concernée - directement ou indirectement – par l'activité de plusieurs organisations ou structures internationales :

- L'*Organisation internationale du Travail (OIT)*, tripartite, est l'institution de référence au plan international pour les questions du travail au sens large.
- L'*ONU*, bien qu'étant l'affaire des Etats, a un impact sur l'économie, la Suisse ayant ratifié plusieurs traités de l'organisation.
- L'*OCDE* traite également les questions sociales et du travail, dans une perspective plutôt économique.
- L'*Union européenne UE* déploie une forte activité législative touchant les questions économiques et sociales.
- L'*Association européenne de libre-échange AELE*, organisation à vocation économique à l'origine, aborde également les questions sociales.
- Le *Conseil de l'Europe*, antichambre de l'UE, est la référence européenne en matière de droits de l'homme, ce qui touche aussi aux aspects économiques et sociaux.

Récemment, des organisations à caractère plus spécifique comme l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ou l'Organisation internationale des migrations (OIM) ont déployé des activités concernant nos dossiers.

Au plan systémique, il y a souvent interaction entre les différentes organisations internationales. Ainsi, une question traitée dans l'une peut être reprise dans l'autre. En outre, un acteur – par exemple étatique ou syndical – qui poursuit un objectif peut chercher à thématiser cette question dans plusieurs organisations.

#### **1.2 Relations avec le plan national**

Les travaux effectués dans les grandes institutions internationales ont une influence croissante sur les dossiers intéressant le patronat au niveau national.

Cette influence de l'international sur le national peut se traduire par des contraintes juridiques (ratification de traités internationaux par la Suisse). Elle peut aussi s'exercer de manière plus «douce» par la pression politique progressive, ou simplement par la diffusion de concepts ou règles de comportements trouvant leur origine dans la sphère internationale (approche «soft law»). Une combinaison de ces deux approches est possible.

### **2. Principes de base et objectifs généraux**

#### **2.1 Principes de base**

L'Union patronale suisse représente les intérêts des employeurs suisses dans les questions internationales. Au minimum, elle cherche à se tenir informée des développements pouvant la concerner en la matière. Elle essaie d'influencer à l'avantage des employeurs suisses, avec les moyens dont elle dispose, les développements en question et d'en assurer la gestion au plan national.





Dans la défense des intérêts des employeurs au niveau international, l'UPS s'inspire de sa déclaration de mission (*mission statement*) et de ses lignes directrices de politique patronale, en s'adaptant de manière pragmatique aux spécificités du cadre international.

## **2.2 Objectifs généraux**

### **2.2.1 Liberté d'action**

Il est essentiel de préserver la liberté de décision des employeurs suisses au plan national, face aux réglementations internationales. Il s'agit de sauvegarder le plus grand espace d'autonomie possible pour notre droit interne.

Les tentatives visant à faire modifier notre droit interne par le biais d'organisations internationales doivent être repoussées.

L'Union patronale appuie la pratique du Conseil fédéral consistant à ne ratifier des traités internationaux que si ces derniers sont compatibles avec le droit suisse.

La tendance des syndicats consistant à attaquer directement des entreprises individuelles dans les organisations internationales doit être combattue. Il faut s'opposer à l'adoption d'instruments internationaux prévoyant des procédures de plaintes individuelles ou collectives.

### **2.2.2 Cadre normatif et conditions-cadre**

Au plan international, l'UPS cherche à éviter la mise en place d'un cadre normatif préjudiciable aux employeurs. Cela s'applique en particulier à l'OIT et aussi à l'ONU. Il faut s'opposer à toute forme de clause sociale hors sujet dans les réglementations internationales.

En revanche, il s'agit d'appuyer au plan international les initiatives et mesures visant à développer des conditions-cadre générales favorables aux entreprises (flexicurité, limites à l'Etat social).

## **3. Engagements de l'Union patronale suisse au plan international**

### **3.1 Remarque générale**

Les organisations internationales travaillent dans le long terme. Par conséquent, l'engagement de l'UPS en matière internationale doit se comprendre sur la durée.

En outre, œuvrer au plan international implique presque toujours d'être membre d'un groupe organisé (OIE, BIAC, BUSINESSEUROPE), afin d'être informé et de tenter d'influencer les développements en cours.

### **3.2 OIT**

L'OIT est le principal dossier de l'Union patronale suisse au niveau international, en particulier du fait de son fort impact normatif au plan national.

A l'OIT, l'UPS représente les employeurs suisses et constitue la délégation patronale suisse qui participe à la «Conférence internationale du Travail» (organe suprême de l'OIT). Elle fait de même pour les autres réunions de l'OIT (sectorielles). Nous visons à ce que le délégué patronal suisse soit élu au Conseil d'administration du BIT.



L'UPS est membre de l'Organisation internationale des employeurs, *OIE*, dont le cadre d'action est en priorité l'OIT, avec extension au système de l'ONU. Nous nous impliquons aussi pour que le délégué patronal suisse soit membre du Comité de direction de l'OIE.

Au plan Suisse, l'UPS travaille en relation avec le SECO et suit en particulier le processus de rapports du gouvernement à l'OIT concernant l'application des conventions. L'UPS fait aussi partie de la Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT.

### **3.3 ONU**

En matière de politique patronale, les activités de l'ONU ont des effets surtout ponctuels mais qui vont en s'accroissant. L'UPS suit ses activités par l'intermédiaire de l'OIE. Au plan national, nous collaborons avec le SECO et si nécessaire avec le DFAE.

### **3.4 OCDE**

L'UPS soutient le rôle de contrepois de l'OCDE face à l'OIT. L'Union patronale suisse et Economiesuisse sont membres du BIAC (Business and Industry Advisory Committee to the OECD). Nous participons dans ce cadre au Comité de l'Emploi, du travail et des affaires sociales, ainsi qu'au Comité de l'Education de l'OCDE. Au plan national, le SECO est notre point de contact.

### **3.5 Union Européenne – BUSINESSEUROPE**

L'Union patronale suisse cherche à entretenir des relations approfondies avec le patronat européen, afin d'être informé des développements en cours dans l'UE et de faire connaître le point de vue suisse dans les enceintes concernées. L'UPS et Economiesuisse sont membres de BUSINESS-EUROPE. Dans cette organisation, l'UPS participe à la Commission des affaires sociales qui traite des questions relatives au marché du travail et au droit du travail, aux assurances sociales, à la formation et à la santé.

### **3.6 AELE**

L'UPS participe aux travaux du Comité consultatif de l'AELE. Elle intervient dans le dialogue social pratiqué dans cette organisation afin d'y défendre ses positions de politique patronale internationale.

### **3.7 Conseil de l'Europe**

Les questions des droits de l'homme trouvent souvent leur origine au Conseil de l'Europe et sont ensuite concrétisées dans les autres organisations spécialisées. L'UPS se tient informée des questions traitées au Conseil de l'Europe pouvant la concerner. Il s'agit en particulier des développements concernant la Charte sociale européenne.