

Plate-forme de Bienne sur la politique sociale de l'Association suisse des cadres ASC

Depuis 117 ans, l'ASC défend les intérêts des cadres suisses. En 2002, elle a pour la première fois pris position sur les questions intéressant les cadres dans le „Grand chantier de la politique sociale“ au niveau fédéral, ceci pour pouvoir présenter ses demandes et propositions à différents niveaux. En 2006, le Comité ASC a revu et corrigé la plate-forme de Soleure, puis l'a soumise aux Présidents et groupes de base lors d'une consultation pour être discutée lors de l'Assemblée des délégués 2010 à Bienne et être ratifiée nouvellement en tant que „Plate-forme de Bienne“.

L'ASC met les priorités sur les 6 secteurs clés suivants:

1. Concilier activité professionnelle et famille

L'ASC désire améliorer la politique de la famille et s'engage pour un paquet de mesures devant permettre aux hommes et aux femmes de faire carrière dans le sens d'un concept de politique familiale, tout en leur garantissant de conserver leur responsabilité pour la famille.

2. Hautes qualifications dans le monde du travail

En politique de formation, l'ASC s'engage pour un développement équilibré aussi bien du système de formation professionnelle duale (lier la formation scolaire et la pratique en entreprise) que de la carrière gymnasiale/académique. Le passage entre ces deux systèmes doit être flexible et perméable. En tant qu'Organisation du monde du travail (OdA), elle est organe responsable d'Examens professionnels supérieurs et soutient une vaste formation continue durant toute la vie – visant à maintenir une compétitivité durable sur le marché de travail. Pour les dirigeants et experts spécialisés, le perfectionnement adéquat doit aussi être reconnu par les employeurs en tant que contre-prestation à leur grande flexibilité et engagement dans le travail.

3. Retravailler au lieu de toucher des indemnités journalières

L'ASC approuve une nouvelle réglementation de l'AI ayant pour but:

1. Détection précoce, si possible maintien au poste de travail
2. Réintégration dans le processus de travail, dans la mesure du possible. Dans ce cas, les employeurs doivent prendre conscience de leur responsabilité particulière.
3. Assainissement durable des finances.

Concernant l'Assurance chômage, l'ASC s'engage pour le maintien de la solidarité entre les travailleurs et les chômeurs en refusant une éventuelle diminution des prestations AC. Elle accepte de participer à l'assainissement au moyen du „pourcent de solidarité“ à un taux plus élevé que celui du revenu assuré.

4. Plus de transparence et de loyauté dans le système de rémunération

L'ASC approuve la rémunération au mérite mais condamne les excès peu nombreux mais extrêmement néfastes des plus hauts détenteurs de responsabilités.

La crise financière de 2008 a démontré que l'auto régulation ne fonctionne pas, raison pour laquelle l'ASC soutient les règlements légaux destinés à maîtriser les excès.

5. Culture d'entreprise: plus d'éthique et de durabilité dans la direction d'entreprises

Les membres de l'ASC s'engagent dans les entreprises et dans l'économie pour introduire et appliquer les principes d'éthique et de durabilité dans la direction d'entreprise, dans les manuels, profils, directives de comportements et lignes directrices.

6. Prévoyance vieillesse sûre et flexible

L'ASC s'engage pour de bonnes conditions cadres de l'âge flexible de la retraite et pour des 1^{er} et 2^e piliers sûrs. Il ne doit pas y avoir de discrimination du partage moderne des rôles de parents dans la LPP ni de diminution des prestations de rentes.

En tant que prévoyance vieillesse importante relevant de la responsabilité de chacun, le 3^e pilier doit être élargi et être, du point de vue âge, appliqué de manière plus flexible.

1^e secteur clé: Concilier activité professionnelle et famille

Développer l'accueil externe de la petite enfance

L'ASC demande des blocs-horaires au niveau primaire et des possibilités de se restaurer à l'école sous forme de repas de midi. De plus, l'ASC demande que soit poursuivi le financement décidé par le Parlement fédéral pour l'encouragement des possibilités d'accueil externe de la petite enfance. Il est instamment demandé aux communes et cantons d'assumer leur rôle et de maintenir durablement l'offre. Les parents doivent participer au financement, ceci selon leurs capacités financières.

Uniformisation de la politique scolaire

Les cadres étant de plus en plus souvent amenés à changer d'emploi et donc de domicile, l'ASC plaide pour une uniformisation sur tout le territoire de l'école publique. Cette uniformisation englobe le début de la scolarisation, la durée de formation et si possible les matières enseignées.

L'ASC soutient donc le projet „Harmos“ de la Conférence des directeurs de l'instruction publique.

Temps et postes de travail favorisant la famille

Dans la mesure du possible, les parents devraient pouvoir disposer de modèles de durée de travail flexible incluant même des durées annuelles de travail. L'ASC

approuve la demande pour au moins 5 semaines de vacances pour tous, les apprentis et les travailleurs plus âgés bénéficiant eux au moins de 6 semaines. Autant dans les conventions collectives de travail qu'au niveau entreprise, l'ASC encourage un congé paternité payé d'au moins 2 semaines (dont 50% de propres prestations sous formes de vacances) ainsi qu'un droit à un congé supplémentaire non payé d'au moins 2 semaines durant la première année de vie de l'enfant. En outre, l'ASC encourage les entreprises à créer des possibilités de télétravail sur la base du temps partiel pour les salariés avec charges de familles.

Politique fiscale

Le soutien financier aux familles doit, du point de vue de l'ASC, être encouragé principalement par l'introduction de bonifications fiscales uniformes dans toute la Suisse (à savoir par un montant fixe par enfant, déductible du montant des impôts). Elles ne doivent pas dépendre de l'état civil.

2^e secteur clé: Hautes qualifications dans le monde du travail

Vaste formation continue, la vie durant

Pour maintenir la position internationale de l'économie suisse, une formation continue durant toute la carrière est indispensable. Le droit à 3 jours ouvrables de formation continue par année et par emploi plein temps ne devrait pas uniquement faire partie des CGT mais également du Code (CO). A l'avenir – et si le travail doit se poursuivre jusqu'à 65 ans – il y a aussi lieu de prêter une attention particulière aux plus de 50 ans pour qu'ils puissent continuer à bénéficier d'une bonne formation continue! L'ASC demande des concepts de perfectionnement incluant une promotion et un élargissement de la formation continue pour les cadres au niveau de l'entreprise. Ce fait contribuerait également à contre balancer les efforts consentis par les cadres par rapport au temps de travail qui souvent ne peut pas ou n'a pas le droit d'être compensé.

En collaboration avec d'autres associations du monde du travail, l'ASC s'engage pour une loi de formation continue englobant les principes mentionnés ci-dessus et qui développe et assure la qualité du perfectionnement.

La déductibilité fiscale des frais de formation doit être élargie sur le plan suisse aux frais de reconversion et aux mesures de maintien de compétitivité sur le marché du travail et de réinsertion.

Système de formation professionnelle duale en tant que modèle de succès

L'ASC s'engage en faveur du système de formation professionnelle duale (apprentissage professionnel et formations continues suivantes) avec des passages flexibles et perméables, également dans la carrière académique.

En tant qu'Organisation du monde du travail (OdA), elle renforce sa position d'organe responsable par l'organisation faîtière commune des Examens professionnels supérieurs (EPS). Ces prochaines années, les secteurs en vue concernent la direction, la gestion, les conseils/coaching et la formation/training.

3^e secteur clé: Retravailler au lieu de toucher des indemnités journalières

Assurance invalidité: du travail au lieu d'une rente et des finances assurées

L'ASC demande à ses membres et à tous les dirigeants en général de prendre conscience de leur responsabilité sur la détection précoce.

L'ASC approuve le nouveau règlement de l'AI dont les buts principaux sont:

- Autant que faire se peut, maintenir la place de travail initiale ou du moins une place de travail adapté.
- Si nécessaire, réintégration dans le processus de travail y compris soutien de l'employeur et vérification des rentes existantes.
- Poursuite de l'assainissement durable des finances: grâce aux révisions 4 à 6 de l'AI, le nombre des nouveaux rentiers a nettement diminué – et continuera à diminuer – le retour au travail a été encouragé et l'AI remise sur des bases financières plus saines.

Assurance chômage: maintenir les prestations

L'AC représente une prestation de solidarité, car le chômage peut toucher tout un(e) chacun(e). L'ASC soutient les efforts pour assainir les finances de l'AC. Elle préconise clairement une augmentation des cotisations (pourcent du salaire), si nécessaire, même par une nouvelle hausse temporaire des cotisations AC réduites pour les parts du salaire dépassant les 125'000 francs („sacrifice des cadres“). L'ASC considère l'augmentation des cotisations de seulement 0,2 pourcent du salaire comme insuffisante puisqu'elle ne permettrait pas atteindre un assainissement de l'AC. L'ASC se bat contre une nouvelle diminution des prestations, en particulier contre une augmentation du délai d'attente pour les plus hauts salariés („double sacrifice des cadres“).

L'ASC demande en plus que l'ORP offre un véritable suivi et des conseils compétents et adéquats aux cadres en recherche d'emploi, dans le but de maintenir leur compétitivité sur le marché du travail et de les réintégrer aussi vite que possible dans le processus de travail.

Encourager les personnes désirant travailler

Autant l'AI que l'AC et l'assistance sociale doivent encourager l'activité professionnelle, de n'importe quel genre, afin qu'elle soit plus attrayante que toucher des indemnités. Les conseils doivent accompagner les rentiers AI et AC de manière intensive afin de leur ouvrir la voie du retour au travail, dans la mesure du possible et aussi rapidement que possible tout en évitant le dumping salarial.

4^e secteur clé: plus de transparence et de loyauté dans le système de rémunération

L'ASC approuve les salaires au mérite mais condamne les excès peu nombreux mais extrêmement néfastes des plus hauts détenteurs de responsabilités. De même, elle s'oppose à toute forme d'indemnité de départ.

L'ASC lance un appel aux entreprises pour qu'elles mettent en place un règlement de rémunération plus transparent, non discriminatoire et permettant la traçabilité, ceci jusque dans les plus hauts étages ainsi que la fixation de principes éthiques de la rémunération dans l'entreprise. Les responsabilités principales se situent au plus

haut niveau de direction et auprès des organes stratégiques de gestion. Il est en revanche fait appel à tous les cadres pour qu'ils prennent conscience de leurs responsabilités et de leur influence dans l'entreprise, en tant que représentant de caisses de pension ou en tant qu'actionnaire.

L'ASC soutient les réglementations légales correspondantes dans la révision du droit des actions et dans un bon contreprojet à l'initiative contre les rémunérations abusives. Dans le cas où le Parlement ne parviendrait pas à se mettre d'accord sur un contreprojet, elle soutient l'initiative lors de la campagne pour la votation.

5^e secteur clé: Plus d'éthique et de durabilité dans la culture d'entreprise

L'ASC compte environ 10'000 cadres exerçant une profession en tant que membres. Il est fait appel à eux afin qu'ils s'engagent, dans leur secteur d'influences et leur environnement, pour que l'éthique et la durabilité fassent partie intégrante de toute entreprise. Dans leurs entreprises, les employés cadres doivent veiller à ce que ces principes d'éthique fassent partie de la rédaction des textes dans les manuels, profils, règlements, lignes directrices, etc. En outre, ils s'engagent à mettre en œuvre ces principes dans le travail quotidien. Ainsi, ils contribueront à une culture d'entreprise orientée sur la valeur, sachant que les entreprises qui réussissent à long terme et qui sont les plus appréciées par les salariés sont aussi celles faisant preuve d'une bonne culture d'entreprise, orientée vers la valeur.

6^e secteur clé: Prévoyance vieillesse sûre et flexible

Âge de la retraite à 65 ans et flexibilisation dans le cadre de la 11^e révision de l'AVS

L'ASC soutient un âge de la retraite à 65 ans pour hommes et femmes, ainsi qu'une possibilité individuelle d'une retraite (partielle) entre 60 et 70 ans, avec au max. 3 ans d'anticipation de rente, à répartir sur 6 ans au plus avec temps de travail partiel.

La possibilité d'une anticipation de moitié encourage une retraite échelonnée de la vie active, ce que l'ASC soutient du point de vue des cadres. En outre, une retraite débutée plus tard doit être rentable.

L'ASC approuve un règlement de retraite anticipée: lorsqu'un certain montant de rente n'est pas atteint et pour l'améliorer dès 62 ans, le paiement de rentes de transition assurant le minimum vital (par le bief des prestations complémentaires) devrait être garanti.

Par la flexibilisation avec amélioration de l'AVS, l'ASC entrevoit également un allègement des prestations complémentaires, de l'AI et l'AC, un grand nombre de retraites anticipées étant actuellement réglé par ces caisses.

L'ASC est consciente du fait que les cadres ne pourront profiter des améliorations pour rentes plus basses en cas d'anticipation que dans des situations particulières, p.ex. emploi à temps partiel sur une longue durée ou reprise tardive de travail des mères.

Financement de l'AVS

Outre les économies réalisées par l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, l'ASC soutient un ralentissement du rythme des adaptations de la rente AVS.

Comme recettes supplémentaires, l'ASC plaide pour la suppression de la franchise pour rentiers, pour autant que le revenu dépasse CHF 1'400.- par mois.

L'ASC approuve également une hausse de la TVA de 1% en faveur de l'AVS si elle devenait nécessaire, actuellement prévisible pour les années 2015-2017. Par la suite, la situation devrait se détendre, vu le fait qu'à partir de 2025 env. les personnes entrant en retraite feront partie d'années à faible taux de naissances.

Non-discrimination par la LPP de la répartition moderne du travail dans les familles

L'ASC demande (tout d'abord au niveau des différents employeurs et caisses de pension) un échelonnement de la déduction de coordination (échelonnée selon de degré d'emploi, au max. Fr. 22'575.-), ce mode de faire permettant surtout aux travailleurs(es) avec des postes (de cadre) à temps partiel de se constituer un capital vieillesse raisonnable. L'ASC en attend une plus grande proportion de femmes aux postes cadres ainsi qu'une non-discrimination des nouveaux modèles de familles.

Lors d'une éventuelle future baisse du taux de conversion de la LPP, l'ASC demande en plus la réduction de la déduction de coordination. Ceci permettrait de poursuivre la diminution de la discrimination des collaborateurs (cadres) à temps partiel mais assurerait en général la hauteur des rentes.

L'ASC recommande l'unification des bonifications de vieillesse pour toutes les catégories d'âges (tout d'abord au niveau des caisses de prévoyance). Une réglementation transitoire sans diminution des prestations doit être trouvée à ce sujet. Cela doit contribuer à la non-discrimination des travailleurs âgés en recherche d'emploi.

2^e pilier: pas de libre choix de caisse

Afin d'éviter la désolidarisation, permettre une politique d'investissement à long terme, diminuer les frais de gestion et maintenir le contrôle/la transparence paritaire partiellement mis en place actuellement, l'ASC rejette le libre choix de la caisse, le considérant comme voie erronée:

En revanche, il est juste et important d'

Améliorer la transparence et l'efficacité des caisses LPP

Suite au refus de la baisse du taux de conversion du 7 mars 2010 (2^e révision LPP) à 6,4%, il y a tout d'abord lieu de reconquérir la confiance des assurés. Ce processus devra se faire par une transparence accrue sur les primes à risque et les frais administratifs des assurés orientés bénéfice et par la définition correcte de la dite «part légale».

L'ASC s'engage clairement pour la vaste et rapide mise en place de la transparence prescrite par la loi. Ainsi et non seulement par rapport au contrat collectif individuel –

mais dans le sens de benchmarks accessibles au public – les bénéfices, l'utilisation de ceux-ci, les primes et coûts de risques ainsi que les frais administratifs devraient être officiellement publiés. En outre, il y a lieu de surveiller notamment la «part légale» octroyée aux compagnies d'assurance privées, dont les actionnaires touchent, de manière contraire à la loi, 10% du *revenu des primes* au lieu des 10% du *bénéfice*. L'ASC lance un appel à tous les cadres pour qu'ils agissent dans ce sens dans leur propre entreprise, ceci autant dans le cadre d'une solution LPP interne à l'entreprise que lors dans l'affiliation à une fondation commune.

Il est également essentiel de promouvoir la formation des représentants des salariés pour qu'ils prennent pleinement conscience de l'importance et de la responsabilité liée à leur rôle.

3^e pilier: développer la responsabilité individuelle, introduire la flexibilité

En tant qu'importante prévoyance vieillesse sous la responsabilité des cadres, le 3^e pilier doit être élargi, en augmentant la contribution annuelle par personne et par année à CHF 10'000.- (en y incluant simultanément une restriction des possibilités de retrait à CHF 5'000.-/année de cotisation).

Par la même occasion, il y a lieu de flexibiliser le règlement vieillesse: non seulement pouvoir toucher la rente dès 60 ans comme jusqu'ici, mais également la possibilité de cotiser jusqu'à 70 ans, si la personne est encore engagée à un poste à mi-temps (ou gagne au moins 50'000.- par année en tant qu'indépendant).