

Positions sociopolitiques 2020 – 2022

Depuis 1893, l'Association suisse des cadres ASC défend les intérêts économiques, politiques et sociétaux des cadres en Suisse. L'association conçoit son rôle comme étant un centre de compétences pour les dirigeants de tous les secteurs économiques. En 2002, elle a pour la première fois pris position sur les questions intéressant les dirigeants dans le cadre de la politique sociale au niveau fédéral, ceci pour pouvoir présenter ses demandes et propositions. Les positions sociopolitiques ci-dessous se basent sur l'ancienne Charte sociale et elles ont été revues et raccourcies par le Comité ASC. Dans la mesure du possible, les positions se basent sur des études scientifiques, des sondages et statistiques. Elles sont régulièrement adaptées aux nouvelles données.

L'ASC accorde ses priorités aux 9 secteurs clés suivants:

1. Concilier vie professionnelle et familiale

L'ASC désire améliorer la politique de la famille et s'engage pour un paquet de mesures favorables à la famille, tenant compte de la diversité des formes familiales et communautés de vie et permettant aux responsables légaux de faire carrière tout en continuant à se charger de la responsabilité de la famille ou de la partager en partenariat. Font partie des mesures soutenues par l'ASC:

- a. Elargissement des possibilités d'accueil externe pour les enfants
- b. Uniformisation de la politique scolaire
- c. Modèles d'horaires de travail flexibles (horaire de travail annuel). De plus, l'ASC demande aux entreprises de créer des possibilités pour le travail à domicile de leurs employés.
- d. Améliorer l'équilibre de vie grâce aux modèles de travail flexible
- e. Politique fiscale: introduction de bonifications fiscales uniformes, indépendantes de l'état civil ainsi qu'imposition individuelle.

2. Travail et santé: conditions de travail favorables à la santé

L'ASC s'engage pour le fait de permettre aux hommes et femmes de disposer d'une grande autodétermination de leur propre santé et de leur donner la possibilité de renforcer leurs ressources individuelles et sociales pour un bien-être global. Les conditions du travail et leurs exigences influencent la santé de manière décisive. Ainsi et face aux exigences et demandes en hausse pour une flexibilisation du travail, les organisations doivent créer des conditions-cadre adéquates et développer des solutions générales pour protéger la santé des travailleurs, pour concevoir des conditions de travail sûres, satisfaisantes et flexibles. L'ASC s'engage en faveur de la modernisation de la loi sur le travail pour les cadres et dirigeants qui disposent d'une autonomie élevée dans l'organisation de leur travail tout en renforçant la protection de la santé. En outre, l'ASC soutient les efforts en vue d'ancrer la promotion de la santé en tant que partie de la culture d'entreprise et qui encouragent le rôle du dirigeant en tant que modèle de comportement face aux ressources et charges.

3. Gestion active de l'âge en entreprise

Les taux de natalité en baisse et l'espérance de vie de plus en plus élevée péjorent continuellement le rapport entre les personnes actives et les bénéficiaires de rentes, entraînant des problèmes de financement de la prévoyance vieillesse. En outre, l'âge plus élevé et la longue expérience n'ont plus aucune valeur lors du recrutement. Selon le rapport 2014 de l'OCDE, la discrimination de l'âge est une pratique fort probable lors de l'engagement en Suisse. L'ASC demande des mesures destinées à diminuer la discrimination de l'âge et à mieux intégrer les employés plus âgés:

- Promouvoir la compréhension que le vieillissement est un processus individuel et qu'il n'est pas un phénomène se produisant à un âge donné (50+) ou à la retraite. Le vieillissement est davantage influencé par les circonstances de vie et de travail ainsi que par les habitudes que par les facteurs génétiques.
- Conscience et sensibilisation améliorée des dirigeants pour les questions liées à l'âge
- Formes et horaires de travail adaptés à l'âge et aux situations de vie
- Permettre l'employabilité dans les secteurs réseau, capacité d'apprentissage, collaboration, santé et flexibilité de carrière.

4. Hautes qualification 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 (OrTra), 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.

5. Du travail au lieu d'indemnités journalières

L'ASC soutient les approches permettant aux personnes concernées d'acquérir l'indépendance par le travail ou l'occupation et approuve les mesures pour décharger l'assistance sociale par les mesures suivantes:

- Prévention: Maintien de l'employabilité par des boxenstopps réguliers, des mesures de formation continue et mesures permettant d'entrer dans le monde du travail pour les jeunes adultes à faible niveau de formation scolaire.
- Accompagnement professionnel lors de chômage par le diagnostic précoce de l'AI, le processus coordonné entre entreprise et assureur social ainsi que la promotion d'un climat de travail motivant et le soutien social par les supérieurs.
- Réinsertion professionnelle: pour les cadres en recherche d'emploi, l'ASC demande des mesures adaptées aux dirigeants dans le domaine des reconversions professionnelles, formations continues et soutien ciblé des chercheurs d'emploi pour trouver du travail.

6. Davantage 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 à l'image des plus hauts détenteurs de responsabilités.

Le passé a démontré que l'auto régulation ne fonctionne pas, raison pour laquelle l'ASC soutient les règlements légaux destinés à maîtriser les excès.

L'ASC revendique l'application rigoureuse du droit constitutionnel du salaire égal à travail égal.

7. Culture d'entreprise : davantage 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. En cas de découverte de dysfonctionnements ou de procédés illégaux, la protection des collaborateurs fait défaut. Ainsi, l'ASC salue les mesures destinées à la protection des employés lors de communication d'irrégularités aux postes de travail.

8. Prévoyance vieillesse sûre et flexible; justice entre générations

L'ASC s'engage pour de bonnes conditions-cadres de flexibilité de l'âge 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. L'ASC soutient un âge de la retraite général de 65 ans pour les hommes et les femmes et approuve une flexibilisation de l'âge de la retraite. Pour son financement et outre l'augmentation de l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes, l'ASC soutient une hausse de la TVA dans la mesure devenant nécessaire au financement durable de l'AVS.

Les taux de conversion et l'intégration des rentiers pour assurer une prévoyance LPP durable doivent être élaborés de manière à ce que l'égalité entre les générations fasse partie des aspirations. 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.

9. Migration

L'ASC promeut la conscience et la compréhension des différences culturelles ainsi que la capacité des dirigeants à intégrer la multiplicité culturelle.

L'ASC soutient l'intégration sociale des dirigeants et spécialistes étrangers, entre autres également par leur offre de prestations.

Elle demande aux entreprises de motiver leurs dirigeants et spécialistes étrangers à apporter leur contribution à l'intégration et à apprendre une langue nationale.

Zurich, 18 juin 2020