

Adoptée par l'assemblée des délégués du PLR.Les Libéraux-Radicaux le 27 juin 2015

N'imposons pas d'obstacles aux personnes actives

Utiliser pleinement le potentiel de main d'œuvre suisse

L'économie souffre d'un manque de main d'œuvre qualifiée, qui va encore s'aggraver avec la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse. Promouvoir le potentiel de main d'œuvre qualifiée à l'intérieur de la Suisse permet de réduire l'immigration, sans pour autant remettre en question les bilatérales. C'est la bonne voie pour la Suisse. Des contraintes étatiques seraient inadaptées et ne feraient que nuire au marché du travail : Le rôle de la politique est plutôt de supprimer les mauvaises incitations qui empêchent ceux qui cherchent un emploi d'accéder au marché du travail. Ainsi, le potentiel de main d'œuvre interne peut être utilisé pleinement, notamment celui des travailleurs âgés ou des femmes. Comparé aux autres pays, la Suisse occupe une bonne position concernant les travailleurs âgés. Mais, nous ne devons pas nous reposer sur nos lauriers pour autant. De plus, nous devons renforcer notre système de formation dual, développer les passerelles et la formation continue, afin que chacun puisse intégrer le marché du travail. L'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié du Conseil fédéral est un élément clé pour assurer durablement la compétitivité de la Suisse sur le marché économique européen.

- › **La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle permet une meilleure participation des femmes au marché du travail** : la déduction fiscale pour les frais de garde des enfants doit être augmentée. Ainsi, le travail en vaut la peine et cela évite que le deuxième salaire soit absorbé par l'impôt progressif. Le calcul est rentable : chaque franc investi dans une crèche mène à un bénéfice de 3 à 4 francs via un meilleur pouvoir d'achat, des recettes fiscales et des cotisations aux assurances sociales, tout en réduisant le risque de pauvreté en cas de divorce. Des horaires de travail plus flexibles, des emplois à temps partiel, le télétravail, des structures d'accueil de jour tout comme les cantines, l'accompagnement aux devoirs ou encore des emplois du temps coordonnés permettent aux deux parents de concilier travail et famille. Une solution à l'échelle fédérale n'est pas le bon chemin : c'est aux cantons et aux communes de trouver des solutions libérales qui sont adaptées à leur besoin locaux. Comme par exemple, les bons de garde (à la place d'une planification de l'Etat), qui permettent que les structures d'accueil soient créées et se développent là où il existe un besoin. Nous exigeons que l'entrepreneuriat et les solutions privées lors de la création de nouvelles structures d'accueil ne croulent pas sous les charges administratives inutiles.
- › **La progression fiscale ne doit empêcher personne de travailler** : l'augmentation des impôts et des tarifs des crèches représente surtout pour les familles de la classe moyenne une charge financière importante, car elles sont doublement pénalisées. Premièrement, ces familles ont un revenu trop élevé pour pouvoir profiter des places de crèche subventionnées et doivent la plupart du temps payer des tarifs en fonction du salaire perçu. Ensuite, les couples sont doublement imposés à cause de la pénalisation du mariage. Si travailler coûte plus cher que cela ne rapporte, alors quelque chose cloche dans notre système. La législation fiscale doit s'appliquer indépendamment du mode de vie et soutenir sans pénaliser le travail rémunéré. Avec l'adoption de l'initiative contre l'immigration de masse, la suppression des mauvaises incitations est encore plus urgente, étant donné que cela a un effet

considérable sur le taux de participation au marché du travail – notamment en ce qui concerne les femmes hautement qualifiées.

- › **Un âge de la retraite plus flexible permet de travailler plus longtemps** : l'âge de la retraite ne doit plus être fixe, mais flexible. La possibilité de percevoir des rentes partielles AVS et LPP vont rendre possible un passage à la retraite plus fluide. Parallèlement, travailler plus longtemps doit être rentable, par exemple, permettre d'augmenter les rentes AVS et LPP et combler des lacunes de cotisations. Les employeurs doivent reconsidérer leur politique à l'égard des plus de 55 ans : le « méga-trend démographie » concerne tout l'Occident ; et c'est seulement en définissant et en appliquant une véritable stratégie démographique que nos entreprises suisses resteront compétitives face au reste de l'Europe. Pour ce faire, il est nécessaire que les compétences des travailleurs plus âgés soient régulièrement actualisées via des formations continues (fiscalement déductibles). Les problèmes des travailleurs âgés ayant perdu leur emploi demande une prise en charge spécialisée de la part des ORP.
- › **Ne pas désavantager les travailleurs âgés par des déductions salariales** : les déductions salariales croissantes de la LPP compromettent les chances des travailleurs âgés sur le marché du travail. Les bonifications de vieillesse ne doivent plus augmenter avec l'âge, car elles augmentent à tort le coût des employés bien formés dont le savoir-faire et l'expérience sont précieux. Le PLR a fait cette demande auprès du parlement avec différentes interventions ([12.3731](#), [13.3382](#)). Cela nécessite que les employeurs luttent contre les clichés négatifs et la discrimination des personnes plus âgées via une politique du personnel adaptée aux différents âges.
- › **Assurer l'intégration sur le marché du travail grâce au système de formation dual, les passerelles et à la formation continue** : le système de formation dual et les nombreuses passerelles permettent à tout le monde en Suisse de développer pleinement ses compétences individuelles. Les portes des hautes écoles (par la formation professionnelle ou le gymnase) ou de la formation professionnelle supérieure sont ouvertes à tous. Cela ouvre des perspectives. L'intégration sur le marché du travail dépend fortement de la formation suivie après l'école obligatoire. La perméabilité entre les différents domaines de formation et le marché du travail rend possibles de nombreux chemins de formation. Cela permet de concrétiser notre potentiel lorsque la volonté de réaliser une formation continue rencontre un système de formation ouvert et souple.