

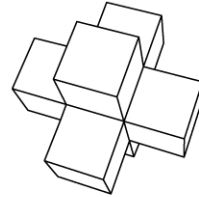
Une Suisse
en mouvement

–

Une Suisse
qui gagne

Nouvelle société de 4 générations : Vivre et gagner ensemble

Papier de position du PRD Suisse
du 31 mars 2007



La Suisse de l'intelligence
La Suisse de la croissance
La Suisse de l'équilibre
La Suisse de l'ouverture

PRD

Les Radicaux.

www.prd.ch

A.L'équilibre passe par l'égalité des chances

Nous créons les conditions et les incitations nécessaires pour que les jeunes et les plus vieux, mais aussi les femmes et les hommes, bénéficient des meilleures chances de réussite. A cet égard, il nous apparaît important que les femmes et les hommes jouissent des mêmes possibilités de mener à bien leurs projets de vie individuels. C'est la raison pour laquelle nous tenons également à ce que tous les enfants vivant en Suisse disposent des mêmes chances. Nous nous fixons pour objectif de relever ce défi en faisant passer l'organisation traditionnelle de la vie (formation, vie professionnelle active, retraite) à une société des 4 générations (formation, vie professionnelle active, vieillesse active et grand âge)

Il est important de créer les conditions permettant l'égalité des chances entre

les individus. Ceci n'est toutefois pas suffisant pour répondre aux exigences d'une société libérale. Il est du devoir de chaque individu et de la société de s'engager en faveur de tous ceux (comme par exemple les handicapés, ceux qui sont confrontés à des difficultés d'apprentissage ou les personnes âgées) dont le potentiel est moindre. Ceux-là ne peuvent en effet pas toujours aller au bout de leurs possibilités, et ce malgré l'égalité des chances.

Il convient de se doter de conditions cadres qui soient tout à la fois bonnes et justes. A cet égard, on doit pouvoir disposer d'un système social qui fonctionne bien. Des assurances sociales efficaces et justes ne garantissent pas seulement la sécurité sociale. Bien davantage, elles permettent également d'entretenir dans notre société la foi que nous avons en l'avenir.

Le secteur social doit être durablement stabilisé financièrement. Rien n'est en effet plus antisocial que

les promesses que l'on ne peut pas tenir. Il est temps d'entreprendre les réformes judicieuses qui s'imposent. Nous invitons toutes les personnes concernées à participer à une « table carrée ». Il est exclu que nous fassions peser des charges supplémentaires sur la génération des actifs si le revenu dont disposent les ménages n'augmente pas dans le même temps.

B. Participation des jeunes à la communauté de valeurs

1. Egalité des chances pour tous les enfants en Suisse

1.1 La préparation de l'avenir commence dès la naissance

Tous ceux qui ont pour ambition de permettre aux individus de jouir d'une égalité des chances en matière de formation, mais qui exigent dans le même temps que l'école puisse atteindre les objectifs qui lui sont assignés, ne peuvent s'épargner l'analyse des conditions qui sont offertes aux enfants ; avant l'âge de la scolarisation ; mais aussi tout au long de la scolarité obligatoire. Charge à eux d'en tirer les conséquences qui s'imposent afin qu'il soit possible de réaliser les conditions de cette égalité des chances. Tous les êtres humains doivent pouvoir bénéficier des mêmes bon-

nes conditions de départ afin de pouvoir concrétiser leurs objectifs individuels. Ils ne doivent faire l'objet d'aucunes discriminations en lien avec les choix de vie qu'ils ont faits. Cette égalité des chances doit en conséquence être offerte à tous les enfants qui vivent en Suisse !

L'analyse révèle un déficit de prise en charge de nombreux enfants avant et pendant leur scolarité. Sur les quelque 2500 communes de Suisse alémanique et de Suisse romande, seule une minorité dispose d'une vraie école de jour. La prise en charge des enfants en dehors de la famille avant la scolarité se révèle également insuffisante par manque d'infrastructures. Ceci nuit tout à la fois aux parents et aux enfants, mais a également des répercussions sur le niveau de l'enseignement scolaire, sur le corps enseignant ainsi que sur l'économie de la Suisse : notre pays ne peut en effet profiter pleinement de tout le potentiel humain dont il dispose (notamment celui que pour-



raient lui apporter les femmes).

La bonne prise en charge des enfants revêt une grande importance d'un point de vue pédagogique, mais aussi social. Le PRD fait en premier lieu confiance à la responsabilisation des parents, dont c'est là l'un des devoirs. Les structures étatiques de prise en charge n'interviennent qu'à titre subsidiaire. Une bonne prise en charge contribue notamment à la meilleure intégration des enfants étrangers, mais aussi de

ceux qui connaissent des difficultés dans l'acquisition des compétences sociales. Elles ont donc en premier lieu des répercussions positives sur leurs chances de formation et, dans un deuxième temps, sur la Suisse en terme d'emploi.

C'est pour ces raisons que le PRD base sa politique en matière de formation sur le principe « proposer et imposer ». Celui-ci a pour but de promouvoir l'égalité des chances et un haut niveau de performance à l'école. L'encouragement global de l'enfant commence dès sa

naissance. Il passe par le conseil dispensé aux parents et aux mères de famille ; par le suivi précoce des enfants sur le plan médical ; par des structures de prise en charge des enfants en dehors de la famille développées dans le cadre de structures de jour ; par la scolarisation précoce ; et également par l'enseignement précoce des langues.

2. Egalité des chances pour les jeunes sur le marché de l'emploi et dans la formation secondaire.

2.1 Pour réussir son intégration au marché du travail

L'intégration réussie des individus au marché du travail après la formation scolaire revêt une importance capitale au niveau économique mais aussi social. Pouvoir exercer une activité professionnelle correspondant aux capacités et aux talents respectifs de chacun constitue l'une des

conditions requises pour pouvoir mener une vie indépendante et heureuse. Le fait que la jeune génération puisse réussir son intégration au marché du travail est également important pour l'avenir de notre système social. Il revêt par là même un intérêt pour toute la population. Les charges que l'on fait peser sur l'assurance chômage, l'assurance invalidité (AI) ainsi que sur l'aide sociale doit être réduite, notamment en ce qui concerne les plus jeunes.

Ainsi le PRD s'implique-t-il de manière active pour l'intégration au marché du travail des jeunes qui disposent de chances limitées en terme de réussite professionnelle, du fait de leur faible niveau de formation. Dans le cadre de l'action « Speranza », les radicaux du canton de Bâle-Campagne et d'autres cantons s'engagent en tant que parrains et marraines auprès de jeunes qui rencontrent des difficultés pour trouver des places d'apprentissage. Depuis quelques années, ce projet du PRD a contribué à offrir

un bon taux de placement des élèves qui ont fait l'objet de cette prise en charge particulière. Le grand projet « Speranza 2000 », créé au printemps 2006 par le conseiller national Otto Ineichen, devient « Speranza ». Il se fixe pour objectif de créer des places d'apprentissage supplémentaires pour les jeunes confrontés à des difficultés scolaires. Quelque 1800 nouvelles places pourraient être créées en six mois. Les jeunes concernés devront ensuite être coachés individuellement et préparés à faire face à leur avenir professionnel.

Le marché du travail régulier reste prioritaire pour apporter aux jeunes le soutien dont ils ont besoin pour bien démarrer dans leur vie professionnelle. Le PRD n'en est pas moins prêt à trouver aux personnes disposant de chances réduites de s'insérer professionnellement des possibilités d'insertion en parallèle de ce marché régulier. Le salaire perçu par ces jeunes pourrait être complété (pour une durée

limitée dans le temps) par des aides sociales. Dans les cas où les jeunes en recherche d'emploi bénéficieraient d'un soutien de l'Etat, le PRD demande toutefois que ces derniers soient astreints au principe consistant à fournir en échange une contre-prestation (proposer et imposer).

2.2 Financement de la formation et des études.

Un système juste basé sur de bonnes performances et permettant de poursuivre ses études dans le secondaire ainsi que dans les universités ou les hautes écoles spécialisées exige que tout le monde dispose des mêmes conditions de départ. La question du système de financement des études peut notamment se révéler déterminante dans le fait que des jeunes gens intelligents et talentueux, mais disposant de moyens modestes, vont pouvoir décider de s'engager dans une formation supérieure. Ou que des obstacles d'ordre financier ou organisationnel vont au contraire

PRD
Les Radicaux.



L'égalité des chances
pour faciliter
les premiers pas dans
la vie professionnelle

les obliger à s'orienter vers une filière moins onéreuse. Le PRD veut faire en sorte que le système de financement des études soit ainsi fait que les jeunes gens qui ont le potentiel de poursuivre des études supérieures puissent réellement en saisir l'opportunité. Pour leur développement personnel et pour leur avenir professionnel.

Les bourses et les prêts doivent prendre en compte la mobilité des étudiants. Celle-ci devient de plus en plus significative, ce qui rend les différentes réglementations cantonales obsolètes. Il faut procéder à

une harmonisation formelle du système de bourses en Suisse, afin que tous les étudiants –quelle que soit leur origine géographique– puissent bénéficier des mêmes droits. L'harmonisation des conditions d'attribution des bourses (revenus et fortune des parents, obligation de soutien etc.) constitue un pas important vers l'avènement d'un espace de formation supérieure commun à toute la Suisse. Le PRD estime qu'une harmonisation matérielle du montant des bourses n'est en revanche pas nécessaire. Le coût de la vie dans les villes universitaires présente encore des

disparités trop importantes pour pouvoir mettre au point une réglementation valable au niveau de toute la Suisse.

On sait que les seules bourses suffisent rarement aux étudiants pour faire face à leurs dépenses au cours de leurs études. Ces derniers doivent ainsi souvent recourir à des financements complémentaires ou à une activité salariée à temps partiel. En conséquence, il convient de doter ce système de financement des études, unifié au plan national, de conditions cadres permettant d'octroyer des prêts. Ces prêts spécialement destinés au financement des études doivent d'une part être rendus plus attractifs pour les jeunes. D'autre part, il faut veiller à ce que le régime des prêts ne conduise pas non plus les parents à se soustraire à leur responsabilité en matière du soutien qu'ils se doivent d'apporter à leurs enfants. Le PRD appelle de ses vœux un système de prêts doté d'un mécanisme d'incitation récompensant les efforts et le succès : les jeunes gens qui finiront

leurs études ou tout autre formation supérieure dans le temps minimum en obtenant de bons résultats doivent pouvoir bénéficier de réductions spéciales pour le remboursement de ces prêts.

3. Les projets du PRD

3.1 La participation des partenaires sociaux

L'engagement des radicaux dans le cadre des projets « Speranza », qui permettent d'ouvrir des perspectives professionnelles à des jeunes souffrant de lacunes dans les acquis scolaires ou de difficultés sociales, conduit l'économie et l'entreprise à créer des places d'apprentissage supplémentaires. Le succès de ces projets prouve que, dans le domaine de la politique de formation et de la politique sociale, des solutions d'avenir peuvent être trouvées en impliquant le monde économique.

3.2 Recommandations

1 : Encouragement actif et complémentaire dès la naissance avec

- a) Des structures de prises en charges des enfants en dehors de la famille dans le cadre d'écoles de jour*
- b) Une scolarisation précoce*
- c) Un apprentissage précoce des langues*
- d) Un conseil dispensé aux parents/aux mères (notamment en matière de prévention médicale)*

2 : Harmonisation formelle du système des bourses et des prêts en Suisse

3 :

- a) Encouragement accru des prêts spécifiques pour les études*
- b) Principe du couplage des prêts avec une clause de performance (conditions de remboursement spéciales, etc.) ?*

C. Participation des femmes au marché du travail

1. L'égalité des chances porte ses fruits

1.1 Objectif liberté de choix

Le PRD se fixe comme objectif de créer un environnement dans lequel les femmes et les hommes disposeront des mêmes possibilités de concrétiser leur projet de vie. Pour cela, il s'agit de pouvoir avoir le libre choix de se répartir les rôles au sein de la famille. Les deux membres d'un couple doivent pouvoir décider librement de la manière et de la mesure dans laquelle ils se répartissent les tâches familiales et professionnelles. En tant que parti libéral, le PRD ne porte aucun jugement sur les formes de vie individuelles de chacun.

Afin que les femmes et les hommes disposent réelle-

ment d'une liberté de choix, il faut que l'on dispose de conditions cadres ad hoc. Celles-ci se répartissent en trois catégories :

1. Nécessité d'offrir des structures de prise en charge des enfants externes à la famille et des modèles d'enseignement financièrement accessibles à tout un chacun.
2. Disposer d'un environnement fiscal qui récompense la performance et non pas qui la sanctionne.
3. Développer une culture d'entreprise progressiste autour d'équipes mixtes, basée sur l'engagement et assortie d'objectifs.

1.2 Créer des incitations positives

La nécessité de faire quelque chose en faveur d'une plus forte implication des femmes sur le marché du travail n'est pas seulement dictée par des considérations liées à la politique menée en faveur de l'égalité. Il en va également de la politique en faveur de la croissance et du

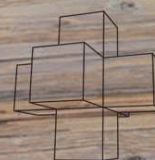
social. Si l'on jette un œil sur le développement démographique, on s'aperçoit que la participation des femmes au marché du travail ne répond plus seulement à un choix personnel mais davantage à une né-

cessité. Malgré l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent, le taux d'actifs global va aller diminuant dès 2019¹. Malgré cela, les conditions cadres actuelles ne favorisent pas, ou pas assez,

Choisir librement son mode de vie!



PRD
Les Radicaux.



l'intégration durable des femmes, et spécifiquement des mères, au marché du travail.

Au nom de l'égalité des chances comme du développement démographique, il faut éliminer les incitations négatives et créer des conditions permettant aux femmes de participer durablement au marché du travail. Ceci passe par la modification du système fiscal² comme par exemple la déduction des frais de garde des enfants ou bien encore la possibilité d'obtenir de compensations fiscales pour le développement des structures de garde existantes. Le PRD demande que les mesures prises dans le cadre de la politique familiale ne se limitent plus simplement à un soutien financier, mais permettent en premier lieu de pouvoir plus facilement mener de front une vie de famille et une vie professionnelle.

1.3 Structures de prise en charge externes à la famille et modèles d'enseignement

Pouvoir mener de front une vie de famille et une vie professionnelle exige de bonnes structures de prise en charge des enfants avant et pendant leur scolarité, et ce à des conditions financières accessibles à tous. Depuis des années, le PRD s'implique à tous les niveaux en faveur de l'accroissement de l'offre en matière de garderies et d'écoles de jour. Malgré quelques succès politiques et un développement continu de cette offre, il reste urgent d'agir dans ce domaine. Selon une analyse économique faite en 2005, les besoins dans le domaine de la prise en charge en dehors de la famille des enfants en âge préscolaire ne sont satisfaits qu'à 40% en Suisse.³ Pour augmenter l'offre, le PRD est parvenu à imposer une proposition consistant

² Cf. Mo 04.3276 (groupe RL): Passage à l'imposition individuelle. Dans le même temps, on réfléchira à d'autres modèles comme celui de Easy Swiss Tax.

³ Etude dans le cadre du programme national de recherche „Enfance, jeunesse et les relations entre générations dans une société en mutation“ (PNR 52), communiqué de presse du Fonds national suisse en date du 25 juin 2005

à accorder une rallonge financière de 120 millions (crédit crèches).

Pour les couples dans lesquels les deux parents travaillent comme pour les parents isolés, la prise en charge des enfants ne constitue pas seulement un problème d'organisation, mais également un problème financier. Il ne s'agit pas seulement de faire en sorte que les places soient en nombre suffisant, il faut également qu'elles soient financièrement abordables. Plus ça va, plus on s'aperçoit que la surréglementation en matière d'aménagement, de construction et de gestion des garderies conduit à restreindre voire à compromettre le développement de l'offre. Pour lutter contre cela, il convient d'élaborer des lignes directrices plus flexibles et d'abolir les obstacles inutiles à la prise en charge extérieure à la famille des enfants.⁴ Le PRD est persuadé que ceci ne contribuerait pas seulement à élargir l'offre, mais que les prix s'en trouveraient subs-

tantiellement réduits, tant pour les prestataires que pour les usagers.

1.4 Financement de la demande par le biais de chèques de prise en charge

Le PRD souhaite explorer de nouvelles pistes, y compris en matière de financement de ces prises en charge de enfants hors de la famille. Il appelle de ses vœux un changement du mode de financement et propose un modèle basé sur de chèques de prise en charge délivrés aux parents. Ces chèques de prise en charge des enfants leur permettraient de choisir librement leur type de garde.

Le PRD est persuadé que ce changement ne permettrait pas seulement d'atteindre l'objectif d'une meilleure participation des femmes au marché du travail. Il pense également que ce système de chèques permettrait dans le même temps d'instituer une concurrence accrue entre les structures de prise en charge des enfants, ce qui

⁴ Cf. propositions du PRD des cantons de SH et ZH

profiterait aux parents et aux enfants. Ainsi les parents pourraient-ils choisir librement entre différentes solutions –garderies, parents de jour, maman de jour. La qualité de la prise en charge serait garantie. La diversité de l'offre serait accrue et, en conséquence, répondrait mieux aux exigences individuelles des parents. Du côté des spécialistes, on s'accorde à définir ces chèques de prise en charge comme « une possibilité de soutien économique efficace »⁵. Un modèle de réforme prévoit de passer, grâce à ces chèques, d'un système de financement des prestataires à un financement des parents. Il conviendrait d'étudier avec soin une telle réforme. Il faut demander aux autorités fédérales et cantonales compétentes d'étudier les possibilités et les modèles permettant de passer à un financement de la demande et la manière dont il pourrait être mis en œuvre. Il conviendrait ensuite de conduire des expériences pilote dans différentes régions.

⁵ Cf. propositions du PRD des cantons de SH et ZH

2. L'égalité des chances passe par un changement de valeurs.

2.1 Des équipes engagées et mixtes

Par-delà le développement des structures de prises en charge des enfants à l'extérieur de la famille et l'élimination des mesures fiscales négatives, il s'avère nécessaire de procéder à un changement de valeurs au sein du monde du travail. Le PRD poursuit l'objectif d'instituer des équipes mixtes à tous les niveaux de l'entreprise. A l'heure actuelle, l'économie suisse parvient insuffisamment bien, par rapport à ce qui se passe dans les autres pays, à utiliser tout le potentiel féminin. C'est ce que confirme l'analyse du recensement 2000 opérée par l'Office fédéral de la statistique et concernant l'égalité entre hommes et femmes au niveau de la formation et de la carrière professionnelle. Un point positif : le retard que les femmes accusaient en terme de formation a été largement rattrapé. Le ni-

veau de formation des femmes a bien augmenté en Suisse et dans le reste de l'UE au cours des 30 dernières années, ce qui a contribué à augmenter de façon significative le taux de femmes actives⁶. Le fait que le nombre des femmes exerçant des responsabilités au sein des entreprises ait augmenté depuis les années 90 constitue également un progrès. Les femmes appelées à ces postes ne représentaient toutefois qu'un pourcentage de 15% en 2000. En cela, elles restent donc largement sous-représentées.

Les spécialistes nous rendent attentifs au fait que le monde du travail est (trop) attaché aux hiérarchies classiques ainsi qu'à la présence physique des collaboratrices et des collaborateurs sur leur lieu de travail. En outre, notre référentiel culturel veut que la société veuille encore que les femmes s'occupent elles-mêmes de leurs enfants. Un changement de mentalité permettant aux mères

autant qu'aux pères de familles de mener une carrière ne passe pas par l'édiction de règles juridiques. Il faut davantage que les employeurs se montrent prêts à faire face à ce changement. Ceci passe par des modèles de temps de travail flexibles et des modèles d'emplois permettant un recours accru aux nouvelles technologies.

Dans ces deux domaines, il reste une grande marge de progression. Les chiffres de l'OFS concernant le travail à temps partiel montrent que notre pays, comparé aux autres pays européens, dispose d'un grand nombre d'actifs à temps partiel.⁷ On assiste toutefois de plus en plus clairement à une séparation croissante de la population active en deux mondes : celui, masculin, de ceux qui travaillent à temps complet, et un autre, féminin, qui travaille à temps partiel. En 2005, 56,7% des femmes travaillaient ainsi à temps partiel, contre seulement 10,9% des hommes. Quatre sala-

⁶ Entre 1970 et 2000, le taux d'activité des femmes a presque doublé en Suisse en passant de 45% à 77%. Le pourcentage des femmes dans la population active occupée augmentait durant la même période de 34% à 44%. (OFS)

⁷ En comparaison avec les pays de l'UE et de l'AELE, la Suisse représente le deuxième pays en terme de travailleurs à temps partiel avec 31,7% derrière les Pays-Bas (46,2%) (OFS).

riés à temps partiel sur cinq sont des femmes (81,1%).

La création d'emplois à temps partiel assortis de hautes responsabilités et de fonction de direction connaît toutefois une tendance à la hausse. Pourtant, le travail à temps partiel continue aujourd'hui de représenter un handicap en terme de carrière –et ce notamment pour les hommes. Travailler à temps partiel a des répercussions négatives en terme de revenus, de mobilité professionnelle, de perception sociale et de possibilités offertes en terme de progression de carrière. Ce n'est pas non plus sans quelques conséquences sur les assurances sociales.⁸

Même du point de vue du recours accrue aux nouvelles technologies, force est de constater que nous ne sommes pas non plus allés au bout de ce qui pourrait être fait. Il faut aller plus loin. En Europe, le télétravail (travail à domicile) est

moins répandu et moins bien vu socialement qu'aux Etats-Unis.

2.2 A travail égal, salaire égal

Par-delà ces équipes mixtes à tous les niveaux de l'entreprise, l'égalité entre hommes et femmes passe pour le PRD par la concrétisation du principe qui veut qu'à travail et à niveau de qualification égal, on doit percevoir le même salaire. La loi sur l'égalité entre hommes et femmes, entrée en vigueur voici dix ans, était et est encore un outil important de lutte contre les différences salariales qui existent. Le rapport du Conseil fédéral du printemps 2006 montre que la loi a fait ses preuves.

Il n'en reste pas moins qu'il existe des cas d'inégalités des salaires qui ne sont reconnus ni par les salariées ni par les employeurs. Il convient d'agir dans ce domaine. Le PRD rejette l'idée d'inspecteurs des salaires et en appelle au principe de l'auto-

⁸ Source Office fédéral de la statistique, „Egalité des sexes-bilan des 30 dernières années“ (programme d'analyse du recensement fédéral de la population de l'an 2000) ainsi que „Travail à temps partiel en Suisse“, Juillet 2006

contrôle. Le test élaboré par le Bureau fédéral pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, qui a été reconnu par le Tribunal fédéral, constitue un moyen ad hoc. Par ailleurs, le PRD mise sur des incitations positives, au nombre desquelles l'instauration d'une certification dans le domaine de l'égalité des salaires. Cette certification permettrait aux entreprises de rendre leur politique salariale transparente en matière d'égalité des chances entre ses collaboratrices et collaborateurs. Un tel label serait de nature à accroître à l'interne la motivation et la confiance que les salariés vouent à la direction. À l'externe, cette certification « good-will » aurait des répercussions positives et représenterait un avantage vis-à-vis de la concurrence, par exemple pour ce qui concerne le recrutement de collaboratrices qualifiées.

3. Les projets du PRD

3.1 La participation des partenaires sociaux

Les équipes mixtes „hommes/femmes“ à tous les niveaux de l'entreprise font partie des modèles de l'entreprise et sont promues par la direction. La promotion interne doit profiter aux femmes autant qu'aux hommes. L'orientation et la répartition du travail doivent s'opérer selon des objectifs à atteindre. Dans de nombreux domaines, l'endroit et le moment où les salariés s'acquittent de ces tâches est secondaire. Si une entreprise attache au contraire de l'importance à ce que ses collaborateurs soient avant tout présents physiquement sur les lieux de travail, les femmes sont lésées en ce sens qu'elles assument souvent la plus grande part des tâches ménagères.

- Le PRD souhaite que les hommes et les femmes disposent d'une véritable liberté de choix pour se partager de façon équilibrée

brée les emplois à temps complets et à temps partiels. L'objectif consiste à trouver des équipes mixtes à tous les niveaux de l'entreprise.

Le PRD préfère les incitations aux obligations décrites par l'Etat. La croissance n'est possible que dans un environnement attractif et sur un marché du travail flexible. Les entreprises doivent augmenter le nombre de femmes à tous les niveaux. Elles doivent proposer de plus en plus d'horaires flexibles (comme par exemple des horaires annuels), des emplois à temps partiel et du télétravail.

3.2 Recommandations

4 : Le PRD demande que les offres de prise en charge des enfants à l'extérieur de la famille soient développées, et notamment

- a) Que soit proposé au niveau communal des places en nombre suffisant pour la prise en charge des enfants*
- b) Que les conditions d'autorisation pour l'ouverture et la gestion de lieux d'accueil pour*

enfants soient plus flexibles et plus simples, tant dans le domaine administratif

qu'organisationnel.

- c) Que l'on supprime les obstacles relatifs à l'aménagement et à la construction de lieux d'accueil pour enfants.*
- d) Que l'on offre des possibilités de formation raccourcies voire modulables pour les personnels de la petite enfance et des écoles – telles que la loi l'envisage actuellement - en recourant à des personnes souhaitant se recycler, voire trouver (ou retrouver) un emploi dans ce domaine. On veillera à ce que le bien-être des enfants ainsi que les objectifs socio-pédagogiques soient garantis.*

5 : Tester le passage à un financement de la demande en matière de prise en charge des enfants en dehors de la famille au moyen de chèque de prise en charge ?

6: La question de la parité des salaires constitue un élément important de

l'égalité entre hommes et femmes aux yeux du PRD. La loi sur l'égalité en vigueur depuis 10 ans constitue un moyen incontournable pour lutter contre les différences de salaires. Partant, le PRD se prononce en faveur d'un auto-contrôle ainsi que d'incitations positives comme la certification. Les projets allant dans ce sens seront soutenus.

D. Participation plus longue à la vie active

1. Mieux utiliser le potentiel de la vieillesse active

1.1 Passage d'un cursus standard à un modèle recouvrant des formes diverses

La tendance mondiale à la raréfaction de la main d'œuvre sur le marché du travail constitue un défi pour l'économie. Ceci a permis de remettre en cause une croyance ancestrale selon laquelle les salariés les plus âgés seraient moins productifs et coûteraient plus cher. L'un des piliers de la représentation d'une bonne vie bien remplie ayant eu cours durant de nombreuses années – avec une longue retraite dorée – a ainsi probablement été exposé à une forte érosion. La confrontation entre les représentations que l'on se fait d'une vie et d'une carrière linéaires (formation-

vie active- retraite) et la réalité effective de la vie a déjà commencé, comme pourraient en témoigner ceux qui sont victimes de cette mutation. Le changement économique et social soudain se traduit par la reprise d'une activité salariée après l'âge de la retraite, des modèles de travail à temps partiel, un nombre croissant de changements de carrière intervenant tardivement, une plus grande mobilité sociale des salariés les plus âgés, ainsi que par une individualisation croissante et une pluralité de formes des cursus de chacun.

1.2 Un rajeunissement effectif, pas de jeunisme

L'espérance de vie s'est considérablement rallongée au cours des dernières années. Pour une part importante et croissante de la population, ce n'est pas seulement l'espérance de vie qui s'est accrue, mais également le nombre des années durant lesquelles ils peuvent espérer rester en bonne santé et actifs. Hommes et femmes res-



tent plus longtemps actifs et un nombre croissant d'aînés témoigne d'un comportement plus jeune vis-à-vis du social et de la culture. Le travail salarié pourrait ainsi devenir l'un des piliers d'une phase de la vieillesse qui se révélerait utile et active. Il n'est par ailleurs pas exclu que la population des pays industrialisés modernes n'ait pas d'autre choix que celui-là.

1.3 Rester performant tout au long d'une vieillesse active

De nombreuses études montrent que, de nos

jours, les gens sont physiquement et intellectuellement capables de rester actif après 70 ans. Les difficultés sérieuses se rencontrent généralement dans les deux à quatre dernières années de vie, qui sont toujours repoussées plus loin grâce à l'espérance de vie croissante. Du point de vue physiologique, une prolongation de la vie active ne pose aucun problème à la majorité des gens. Une incapacité de travail à l'âge de 65 ans représente l'exception.

1.4 Raréfaction des jeunes talents – activer le potentiel inexploité de la vieillesse active

Le vieillissement de la population globale va s'accompagner d'une diminution de la population active. Le départ à la retraite de la génération issue des années où le taux de natalité était très élevé correspond à l'arrivée sur le marché de jeunes issus de générations nées au creux de la vague. Compte tenu du taux de natalité en baisse et du vieillissement de la population, le réservoir de main d'œuvre jeune (et surtout de main d'œuvre bien qualifiée) devrait diminuer.

Les radicaux se prononcent en faveur du fait que les personnes dans la vieillesse active puissent épanouir leur créativité et leur volonté d'obtenir de bons résultats pour leur propre bien et dans l'intérêt de l'économie suisse par un engagement dans le processus de travail. Avec cette conception, le PRD mise sur la continuité. Ces

derniers temps, la participation des aînés au monde du travail a peu baissé en Suisse. Elle est restée forte en comparaison de ce qui se passe dans les autres pays. 80% des 15-64 ans étaient actifs en 2004, contre une moyenne de 64% dans les pays de l'UE.

2. Incitation à la diversité des choix au cours de la vieillesse active

Modèle des trois paliers en vue de la flexibilisation de l'âge de la retraite et incitations à rester dans la vie active

Le débat politique que nous avons eu jusqu'ici montre que la mise en œuvre de nouvelles réglementations contraignantes et fixes imposées à tous ne mène à rien. Tout le monde convient du fait que la seule limite d'âge fixe ne constitue pas une réponse appropriée à la question du vrai retrait de la vie active dans le temps. C'est la raison pour laquelle nous autres radicaux proposons que l'âge actuel de la retraite comme celui qui sera

décidé à l'avenir ne doivent pas s'entendre comme une limite absolue fixée à la vie active, mais comme une valeur de référence intervenant pour le calcul des retraites.

La flexibilisation de l'âge de la retraite peut se faire vers le haut et vers le bas. Ceci nécessite de définir un **âge minimum pour la retraite** à partir duquel on peut déjà prétendre à une retraite, un **âge légal de la retraite** à partir duquel on a droit à une retraite pleine et entière, ainsi qu'un **âge maximum pour la retraite** jusqu'auquel il est possible de se constituer une rente supplémentaire allant au-delà des droits auxquels on pouvait prétendre.

Les radicaux proposent un **modèle des trois paliers** pour accompagner le passage de la vie active à celle de la retraite. Ce modèle repose sur le principe d'un âge minimum pour prétendre à la retraite, d'un âge légal et d'un âge maximum pour la prendre. Ce modèle doit comporter des incitations individuelles. Il s'agit

de mettre en place un ai-guillage permettant à un salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite (par exemple 65 ans) de rester actif, sans qu'il y soit toutefois contraint. Il doit également être possible de quitter (partiellement) son activité avant l'heure.

Nouvel âge de la retraite selon le PRD	Réglementation actuelle	Nouvelle retraite selon le PRD	Nouveau taux d'activité selon le PRD
Âge minimum pour la retraite (ex : 62 ans)	Possibilité de percevoir la rente AVS au plus tôt trois ans avant l'âge légal de la retraite	Droit à une rente partielle à partir de l'âge minimum de la retraite	Droit à un taux d'activité réduit à partir de l'âge minimum pour la retraite
Âge légal pour la retraite (ex : 65 pour les hommes et les femmes)	Âge légal de la retraite avec droit à la rente vieillesse: 65 ans pour les hommes et 64 ans pour les femmes.	Droit à la rente normale à l'âge normal pour la retraite Possibilité de renoncer à sa rente pour continuer à cotiser à l'AVS/LPP	Travail à temps complet jusqu'à l'âge légal pour la retraite Possibilité de continuer à travailler à temps complet jusqu'à l'âge maximum pour la retraite. Cotisation au-delà de l'âge légal de la retraite pendant le temps d'activité.
Âge maximum pour la retraite (ex : 68 ou 70 ans) Âge maximum pour la retraite: maximum par rapport aux cotisations AVS, LPP et 3 ^{ème} pilier	Non prévu	Droit à une rente régulière et à une rente complémentaire à partir de l'âge maximum pour la retraite (en cas de renoncement à la rente à l'âge légal pour la retraite)	Possibilité de rester actif jusqu'à l'âge maximum pour la retraite professionnelle relevante vis-à-vis de l'AVS, de la LPP et du 3 ^{ème} pilier

Ainsi les radicaux se prononcent-ils en faveur de l'abolition de la retraite forcée dans les règlements de la LPP et pour l'abolition des réglementations administratives excluant le travail au-delà de l'âge légal de la retraite. Nous souhaitons également que soit testé le passage à des coti-

sations pour la caisse de prévoyance professionnelle qui soient indépendantes de l'âge.

3. Les projets du PRD

3.1 La participation des partenaires sociaux

Le monde économique, comme tous les autres acteurs, se trouve au début d'une mutation consécutive aux évolutions démographiques. Il est utile de ménager du temps et de l'espace aux entreprises, aux responsables du personnel et aux employés pour développer, tester et améliorer de nouveaux modèles. Dans la phase actuelle, les mesures étatiques se concentrent sur l'abrogation des régulations qui font obstacle à la possibilité de travailler au-delà de l'âge de la retraite ou augmentent le coût de la main d'œuvre des personnes les plus âgées. Le PRD envisage la participation des entreprises et des collaborateurs dans les domaines suivants :

- Les entreprises ont un rôle clé à jouer. La politique en matière de personnel doit passer par la conservation et le renforcement de la productivité de la

main d'œuvre la plus âgée. La capacité des salariés à se révéler hautement performants dans le temps passe par un investissement continu dans l'entretien et le développement des acquis.

- La tendance démographique à laquelle nous assistons nous commande de faire le deuil de cette croyance selon laquelle les plus vieux employés sont moins productifs et coûtent plus cher. L'expérience et les compétences acquises de manière informelle doivent davantage être prises en compte par les responsables des ressources humaines. Des critères de validation des compétences doivent être élaborés. Il conviendrait de recourir plus souvent à la possibilité de faire reconnaître des compétences acquises de façon non formelle, possibilité inscrite dans la loi sur la formation professionnelle. Les

autorités administratives ont un rôle actif à jouer en la matière.

- La création d'équipes mixtes „jeunes/vieux“, la rotation des jobs, le changement ciblé des postes et de la position de travail, le suivi médical à partir de 50 ans, le conseil work-life-balance sont autant de mesures qui font partie d'une stratégie ciblée des entreprises pour conserver le potentiel de leurs collaborateurs. Les autorités administratives ont un rôle actif à jouer en la matière.
- La formation continue individuelle doit être encouragée par des prêts à la formation indépendamment de l'âge de la personne qui les sollicite.

Les modèles de progression des salaires tout au long d'une carrière, qui se traduisent par une courbe qui augmente jusqu'à l'âge de la retraite, peuvent handicaper les plus vieux employés. De nouveaux modèles de reconnaissance, qui découplent le

salaire et l'âge, doivent être testés. Les employeurs du public ont un rôle actif à jouer en la matière.

3.2 Recommandations

7: Il faut encourager la flexibilisation de l'âge de la retraite par l'instauration du modèle des trois paliers avec un âge minimum, un âge légal et un âge maximum pour la retraite. Le modèle des trois paliers prévoit un droit à une rente partielle dès l'âge minimum pour la retraite, un droit à une rente normale à l'âge légal pour la retraite et un droit à une rente normale assortie d'une rente complémentaire à l'âge maximum pour la retraite (si l'on a renoncé à sa rente à l'âge légal).

8: Ces incitations à participer plus longtemps à la vie active doivent être inscrites comme suit dans le droit des assurances sociales:

a) La possibilité de continuer à cotiser à l'AVS et de faire fructifier son épargne dans le cadre du deuxième pilier si l'on

reste actif au-delà de l'âge légal de la retraite. Pour réaliser ces deux mesures, il convient de garantir une nécessaire flexibilité aux partenaires sociaux.

b) La possibilité de continuer à cotiser individuellement à la caisse de prévoyance après l'âge légal de la retraite. Les personnes qui restent actives doivent également pouvoir repousser jusqu'à l'âge maximum pour les cotisations au pilier 3 a.