

**Dix thèses sur la démographie –  
Un manifeste en faveur du travail**

Dr Martin Flügel, Président de Travail.Suisse

Berne, février 2011

## Introduction

On a beaucoup écrit et discuté sur la démographie, respectivement sur l'évolution démographique. Ces nombreuses discussions ont ceci de commun qu'elles tournent surtout autour de la prévoyance vieillesse remettant en question son financement.

Cette façon de voir les choses est erronée. Le problème principal de la démographie est le manque de main-d'œuvre, en particulier pour satisfaire aux besoins fondamentaux de la société. Il en résulte que la menace pour les personnes vivant en Suisse ne provient pas de la prévoyance vieillesse mais du marché du travail si rien n'est entrepris à temps.

Ce document sur les thèses met en exergue les lacunes de la discussion menée jusqu'ici et indique où il faut mettre, selon nous, les points forts de l'action politique si l'on veut que la Suisse maîtrise avec succès l'évolution démographique.

## Aperçu des thèses

1. La catastrophe démographique à brève échéance souvent annoncée n'aura pas lieu. L'évolution démographique se fait plus lentement que prévu. On peut aussi garantir à l'avenir la prospérité et la sécurité sociale si la politique réagit de façon appropriée aux vrais défis de l'évolution démographique.
2. Notre approche de la démographie est marquée par la pyramide des âges d'une société agraire. La Suisse est cependant en train de passer à une structure d'âges moderne. Le « vieillissement » s'avère être une « bosse démographique » transitoire. Pourtant, le vrai problème est le manque de façon durable de jeunes.
3. Le défi démographique central à surmonter est le manque de main-d'œuvre. Et il ne s'agit pas simplement ici de tenir compte des désirs de l'économie d'avoir de la main-d'œuvre bon marché mais il manque des travailleurs et travailleuses pour satisfaire les besoins fondamentaux de la société.
4. On peut comparer l'évolution démographique à une modification des structures économiques. Pour ces deux phénomènes, la recette du succès signifie investir et non économiser. A savoir, pour la Suisse, investir dans le renforcement de la position des travailleurs et travailleuses et dans la stabilité sociale.
5. De bonnes conditions de travail sont le meilleur remède à la pénurie de main-d'œuvre. A l'avenir, il ne doit plus y avoir autant de personnes éjectées du marché du travail pour raisons de santé. Pour que les travailleurs et travailleuses restent efficaces et motivés à long terme, les conditions de travail doivent être bonnes.
6. Concilier activité professionnelle et famille ne doit pas rester une affaire de femmes. La Suisse doit pouvoir utiliser le potentiel du travail féminin sans que le nombre de naissances soit insuffisant. Pour cela on a besoin de plus de reconnaissance des tâches familiales et d'une « infrastructure facilitant la conciliation », à grande échelle en tant qu'offre de base du service public.
7. La formation et la formation continue sont une nécessité. Une productivité accrue permet aux travailleurs et travailleuses de supporter les charges démographiques en augmentation. Il faut réduire en particulier la part de personnel non qualifié ou peu qualifié.
8. La Suisse est et reste tributaire de l'immigration. Au lieu de faire de plus en plus obstacle à cette dernière, la politique à l'égard des étrangers doit être axée sur les besoins de la société. En sa qualité de pays d'immigration, la Suisse doit être globalement attractive.
9. Il est possible de trouver une solution viable au problème du financement de l'AVS. Le véritable défi consiste, pour l'âge de la retraite et le niveau de la rente dans le domaine de la prévoyance vieillesse, à prendre en considération de façon juste les inégalités croissantes constatées entre les personnes vieillissantes.
10. Les chances de croissance de l'économie suisse sont intactes. Cependant, la part accrue du système de santé, des soins ou de l'encadrement des enfants agrandit le risque d'écarts salariaux croissants. Afin que les salaires de l'ensemble des travailleurs et travailleuses puissent rester compatibles entre eux, il faut mettre une limite aux bénéficiaires des entreprises et augmenter les impôts.

**1. La catastrophe démographique à brève échéance souvent annoncée n’aura pas lieu. L’évolution démographique se fait plus lentement que prévu. On peut aussi garantir à l’avenir la prospérité et la sécurité sociale si la politique réagit de façon appropriée aux vrais défis de l’évolution démographique.**

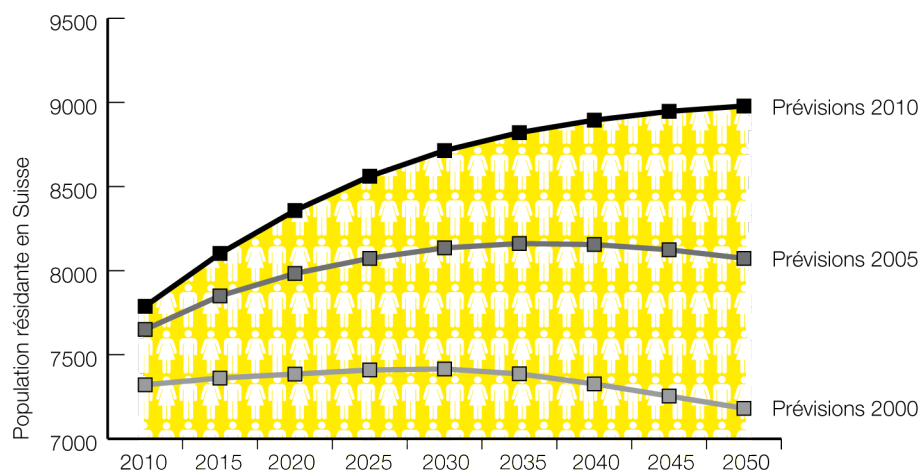
Depuis 20 ans, on brandit en Suisse le spectre d’une rapide catastrophe démographique. On évoque le vieillissement, voire la « sénescence » de la société, le recul de la population et – leur corollaire – le déclin économique de la Suisse ainsi que l’impasse financière des assurances sociales. Selon les prévisions des années nonante, l’AVS devrait déjà être en faillite.

On constate maintenant que la catastrophe démographique ne se produira pas: alors qu’il y a dix ans, les prédictions parlaient de 7,33 millions d’habitants en 2010, la réalité montre qu’aujourd’hui la population résidente de Suisse atteint déjà 7,79 millions. Cela représente une différence de +460’000 personnes, donc +6 pour cent. En ce qui concerne la population active, la différence entre prédiction et réalité est même de +9 pour cent.

Les différences sont encore plus évidentes dans les prévisions faites pour les décennies à venir. Alors qu’en 2000 on parlait d’un recul de la population à partir de 2030, on parle aujourd’hui d’un léger accroissement jusqu’en 2050. Au lieu d’une diminution massive de la population active – avec les douloureuses conséquences que cela suppose pour l’économie et le financement des assurances sociales – les récentes prévisions font état d’un nombre de personnes actives légèrement plus élevé qu’aujourd’hui en 2050.

La différence entre les prévisions et la réalité ainsi que les corrections considérables des prévisions énoncées pour l’avenir montrent que l’évolution démographique se fait plus lentement que prévu. La prospérité et la sécurité sociale peuvent aussi être garanties à l’avenir. Une réaction politique appropriée aux vrais défis de l’évolution démographique s’impose toutefois.

**Engendrer de fausses peurs avec de fausses prévisions**



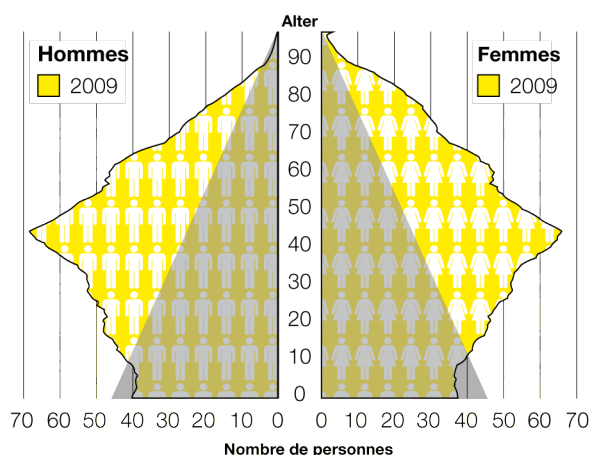
**2. Notre approche de la démographie est marquée par la pyramide des âges d'une société agraire. La Suisse est cependant en train de passer à une structure d'âges moderne. Le « vieillissement » s'avère être une « bosse démographique » transitoire. Pourtant, le vrai problème est le manque de façon durable de jeunes.**

Nous avons l'habitude de représenter la structure d'âges d'une société par une pyramide. Si on compare l'actuelle structure à une pyramide, la différence met en évidence le « problème démographique » (voir graphique 1 ci-après).

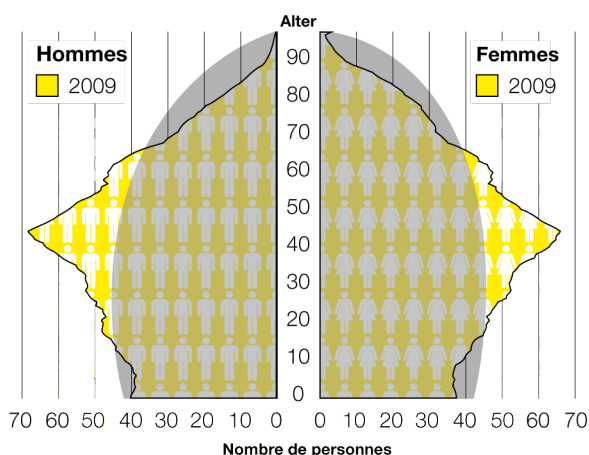
Une telle approche n'est pas opportune pour la Suisse. La pyramide correspond à une structure d'âges d'une société agraire. Peu de bien-être, pas d'Etat social et des soins médicaux minimes sont caractéristiques d'une telle société. De nombreux enfants naissent car leur appui est indispensable aux parents, mais en même temps des êtres humains de 20, 30 ou 40 ans sont nombreux à mourir de maladie, d'un accident etc., par manque de soins médicaux.

Cela n'est plus le cas dans une société moderne bénéficiant d'un bien-être élevé, de bons soins médicaux et de la protection de l'Etat. Il y a moins d'enfants, ce qui est normal et les êtres humains ne meurent plus en bas âge ou lorsqu'ils sont de jeunes adultes, mais plutôt à un âge avancé. Par conséquent, la norme démographique d'une société moderne prend la forme d'un œuf dont le bas est sectionné. Comparée à cette norme, la différence paraît aujourd'hui beaucoup moins importante (voir graphique 2). Le vieillissement démographique s'avère être une bosse démographique transitoire. En revanche demeure le problème du manque de jeunes, ce qui signifie un nombre plus faible d'enfants et de jeunes adultes.

**La catastrophe démographique**



**La bosse démographique**



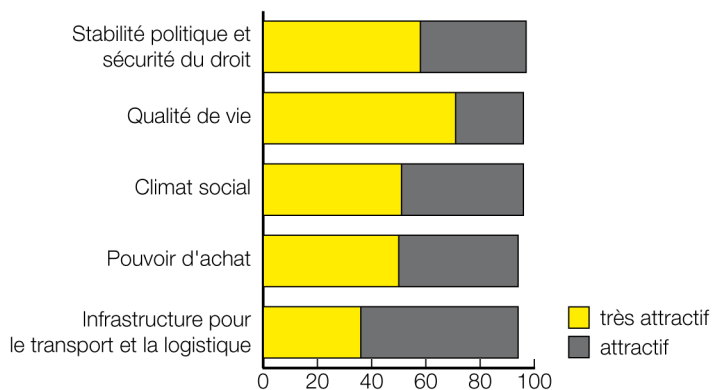
**3. Le défi démographique central à surmonter est le manque de main-d'œuvre. Et il ne s'agit pas simplement ici de tenir compte des désirs de l'économie d'avoir de la main-d'œuvre bon marché mais il manque des travailleurs et travailleuses pour satisfaire les besoins fondamentaux de la société.**

Dans le débat public et politique autour de la démographie, l'évolution démographique a uniquement été identifiée, ces 20 dernières années, au vieillissement de la population. Le nombre de personnes âgées étant en augmentation, la prévoyance vieillesse est désormais considérée comme le problème central découlant de l'évolution démographique. Or, cela est faux.

Le plus grand défi à surmonter dans le contexte de l'évolution démographique est la pénurie de main-d'œuvre. Parce que le nombre d'enfants diminue, la relève professionnelle fera plus fréquemment et plus longtemps défaut. Aujourd'hui, ce problème est déjà aigu ou prévisible dans de nombreuses branches. Le domaine de la santé en est un exemple puisqu'il ne fonctionne plus que grâce à un personnel issu de toute l'Europe. Un besoin de personnel en augmentation à cause de l'évolution démographique et de nombreuses mises à la retraite vont rapidement accentuer ce phénomène. L'école obligatoire déplore un manque d'enseignants auquel va s'ajouter, ces dix prochaines années, le départ à la retraite de 30'000 enseignants. Le manque de personnel qualifié disposant d'une formation de haut niveau dans des professions techniques concerne quelques 20'000 postes, malgré une forte immigration. Aujourd'hui déjà, il manque au corps de police un effectif de 3'000 personnes et quelques professions artisanales ne trouvent pas de relève. Dans tous ces domaines, les chiffres relatifs aux formations sont trop bas pour pouvoir couvrir les besoins futurs.

Par conséquent, la question primordiale liée à l'évolution démographique est : dans dix, vingt ou trente ans, le nombre de personnes actives disponibles sera-t-il suffisant ? Il s'agit de personnes chargées d'exécuter de nombreuses activités indispensables à la population (p.ex. formation, encadrement des enfants ou des personnes âgées, soins de santé, construction et maintenance des infrastructures etc.). De plus, le développement économique de la Suisse – qui suppose aussi le maintien du bien-être et le financement des assurances sociales – doit être garanti. Les travailleurs et travailleuses et leur bien-être doivent donc être au centre des préoccupations relatives au développement démographique.

**Investir au lieu d'économiser : les cinq facteurs d'implantation les plus importants de la Suisse**



Source: « Le site d'implantation Suisse en 2009 – Les entreprises internationales évaluent la Suisse, Ernst & Young 2009 »

**4. On peut comparer l'évolution démographique à une modification des structures économiques. Pour ces deux phénomènes, la recette du succès signifie investir et non économiser. A savoir, pour la Suisse, investir dans le renforcement de la position des travailleurs et travailleuses et dans la stabilité sociale.**

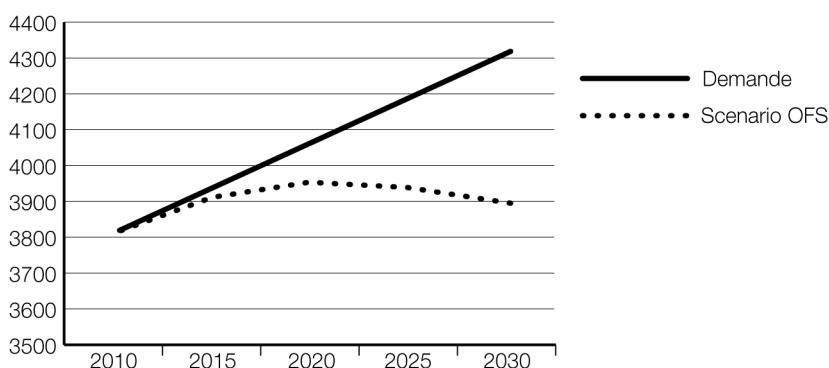
Jusqu'à présent, économiser a été considéré comme la bonne recette pour maîtriser l'évolution démographique. Economiser non seulement dans le domaine de la prévoyance vieillesse, mais aussi des pouvoirs publics, de toutes parts. Des projets d'infrastructure sont remis à plus tard, le service public est démantelé. Le frein à l'endettement est sacro-saint dans cette politique d'austérité et les baisses d'impôt sont le seul objectif acceptable sur le plan fiscal.

Une telle politique d'austérité liée au défi démographique lancé au marché du travail est complètement erronée. La transition démographique menant à une société moderne des services est comparable à une modification en profondeur des structures économiques. Ici et là, il est impossible de retourner « au bon vieux temps » et ici et là, cette modification appelle des processus d'adaptation au sein de l'économie, du monde du travail et de la société. Economiser n'en est pas la bonne recette. Une entreprise qui souhaite économiser sans procéder à une modification des structures va échouer. Seul celui qui investit peut sortir renforcé de ce changement.

Il en va de même pour les sociétés et les économies nationales. Celui qui veut réussir à maîtriser l'évolution démographique doit investir, et surtout là où résident ses propres forces et le futur défi à relever. Pour la Suisse, cela signifie investir dans le travail et la stabilité, donc, d'une part dans les travailleurs et travailleuses, les conditions de travail et le partenariat social et, d'autre part, dans la sécurité sociale, les infrastructures, le service public et pour une société faisant preuve d'ouverture (voir les thèses 5 à 10). En effet, la disponibilité de travailleurs et travailleuses qualifiés, motivés et fiables, une remarquable infrastructure et une stabilité économique sont les atouts majeurs de la Suisse au sein de la concurrence internationale.

**Pénurie de main-d'oeuvre au lieu de prévoyance vieillesse :**

Le manque de main-d'oeuvre menace la qualité de vie de la Suisse



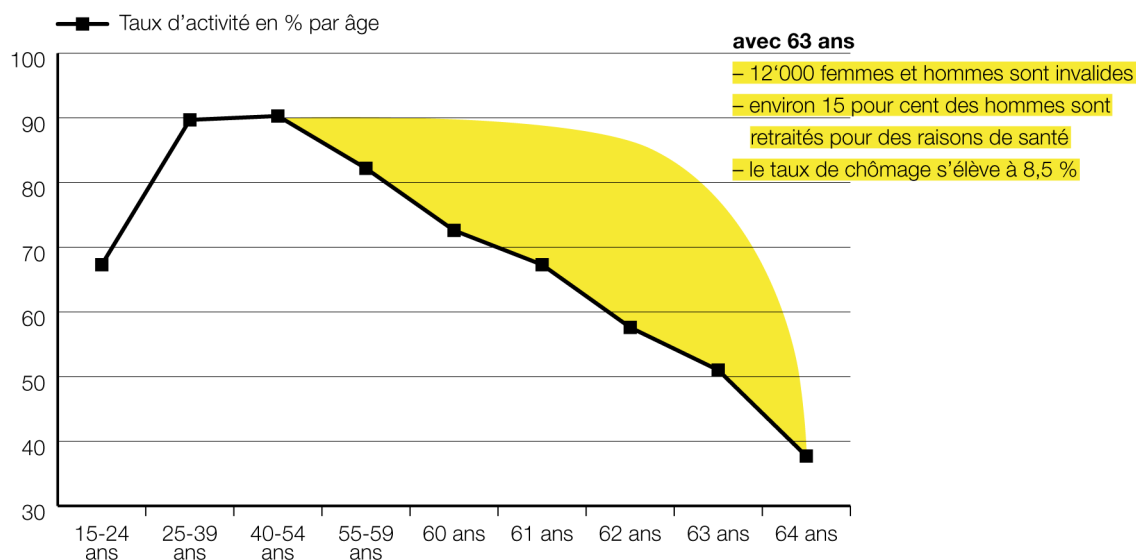
**5. De bonnes conditions de travail sont le meilleur remède à la pénurie de main-d’œuvre. A l’avenir, il ne doit plus y avoir autant de personnes éjectées du marché du travail pour raisons de santé. Pour que les travailleurs et travailleuses restent efficaces et motivés à long terme, les conditions de travail doivent être bonnes.**

Aujourd’hui, le nombre de personnes éjectées du marché du travail pour raisons de santé est beaucoup trop élevé. Vingt pour cent des hommes sont inscrits à l’assurance invalidité juste avant d’atteindre l’âge de la retraite. Des raisons de santé sont à l’origine de quarante pour cent des retraites anticipées. De tels taux ne peuvent perdurer, compte tenu de la pénurie de main-d’œuvre.

Afin que la société et l’économie disposent d’une main-d’œuvre suffisante, il importe de mettre un frein à l’exclusion du monde du travail qui touche un nombre de personnes de plus en plus élevé. Les conditions de travail en sont la clé. Une politique qui souhaite surmonter le défi démographique doit investir dans la santé des travailleurs et travailleuses et créer de saines conditions de travail, garantes d’une efficacité à long terme des travailleurs et travailleuses.

Il importe de compenser la lourde charge permanente imposée à la place de travail et qui constitue un danger pour la santé. Un repos accru (par exemple plus de vacances) et une meilleure répartition du travail tout au long de la vie active (par exemple travail à temps partiel dans les phases de vie de famille avec des chances de carrière égales pour les femmes et les hommes) en sont les facteurs clés. En outre, les conditions de travail en Suisse doivent être mieux adaptées aux travailleurs et travailleuses âgés. Les maîtres mots qui s’imposent sont : temps partiel pour le personnel âgé, abandon d’une politique de discrimination à l’embauche pour ce personnel, formation continue aussi dès 50 ans, possibilité de carrières horizontales etc. L’actuelle énorme importance donnée à l’âge de la retraite est avant tout également le résultat des mauvaises conditions de travail.

**Si tous les travailleurs et travailleuses pouvaient travailler jusqu’à 65 ans**



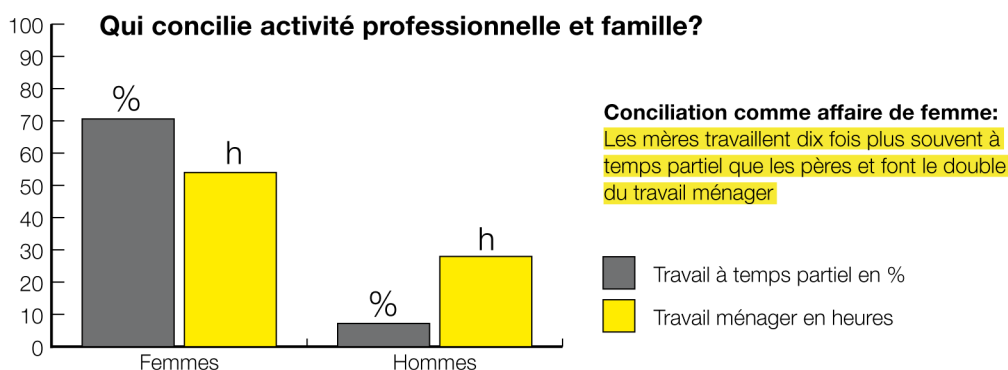


**6. Concilier activité professionnelle et famille ne doit pas rester une affaire de femmes. La Suisse doit pouvoir utiliser le potentiel du travail féminin sans que le nombre de naissances soit insuffisant. Pour cela on a besoin de plus de reconnaissance des tâches familiales et d'une « infrastructure facilitant la conciliation », à grande échelle en tant qu'offre de base du service public.**

La conciliation travail-devoirs familiaux est aujourd'hui (presque) uniquement une affaire de femmes. Les exigences de l'économie et de la société envers les femmes et les familles sont très élevées. Tout d'abord, les femmes sont appelées, en qualité de main-d'œuvre bien formée, à diminuer la pénurie de personnel qualifié. Deuxièmement, on attend d'elles qu'elles mettent des enfants au monde (et s'en occupent), afin que la Suisse ne s'éteigne pas. Troisièmement, filles de leurs parents, elles doivent s'occuper d'eux et les soigner, afin d'endiguer l'explosion des coûts des soins.

Compte tenu de telles attentes, il n'est pas étonnant qu'aujourd'hui de nombreuses femmes se décident pour une activité professionnelle ou pour les enfants. Déjà 40 pour cent des femmes universitaires restent sans enfant, malgré un désir d'enfant stable. Pour que cette situation change, la conciliation travail-famille ne doit pas être une question purement privée et elle ne doit surtout pas rester une affaire que les femmes doivent régler seules. La société et l'économie ont un intérêt vital à ce que le plus grand nombre possible de personnes en âge de travailler soient des personnes actives occupées. Ceci est également valable pour les femmes et les hommes qui ont des enfants ou des parents tributaires de soins.

Dans ce but, il faut d'une part augmenter la reconnaissance des tâches familiales pour les femmes et pour les hommes. Cela veut dire qu'il faut des modèles de temps de travail qui prennent en considération les obligations d'entretien et d'éducation, des possibilités de travail à temps partiel pour les femmes et les hommes à tous les niveaux hiérarchiques, un salaire égal pour un travail égal etc. D'autre part, une « infrastructure facilitant la conciliation » doit faire partie de l'offre de base du service public. Seuls les pouvoirs publics sont à même de mettre à disposition sur une grande échelle des « infrastructures facilitant la conciliation », fiables et accessibles à toutes les familles : des structures d'accueil de jour pour les enfants, des écoles à horaire continu, la surveillance des devoirs, l'encadrement des enfants lorsqu'ils sont malades, ainsi que des infrastructures d'encadrement et de soins pour les personnes âgées. La conciliation travail-famille ne deviendra une évidence que lorsque l'encadrement des enfants et des parents âgés tributaires de soins sera garanti sur une grande échelle, sera fiable et à portée de tous.



**7. La formation et la formation continue sont une nécessité. Une productivité accrue permet aux travailleurs et travailleuses de supporter les charges démographiques en augmentation. Il faut réduire en particulier la part de personnel non qualifié ou peu qualifié.**

La productivité des travailleurs et travailleuses détermine en grande partie le salaire, donc aussi les cotisations aux assurances sociales et les recettes fiscales des pouvoirs publics. L'accroissement de la productivité joue un rôle essentiel pour que, d'une part, les entreprises en Suisse atteignent grâce à un travail de précision et de spécialisation une plus forte valeur ajoutée et que, d'autre part, les travailleurs et travailleuses puissent supporter les charges démographiques sans que la qualité de vie soit altérée.

On a déjà beaucoup parlé d'accroissement de la productivité obtenu grâce à la promotion de travailleurs et travailleuses bien qualifiés. Les mots clés qui s'y rattachent sont l'augmentation du pourcentage d'obtention d'une maturité et d'un diplôme universitaire, le développement des hautes écoles spécialisées etc. On oublie cependant souvent que la part de personnel non qualifié ou peu qualifié influe également beaucoup sur la productivité du travail. Il ressort des statistiques qu'il existe en Suisse encore un nombre trop élevé de travailleurs et travailleuses non qualifiés ou peu qualifiés. Donc, pour que la productivité des travailleurs et travailleuses puisse faire un bon en avant, il importe de réduire la part de personnel non qualifié ou peu qualifié.

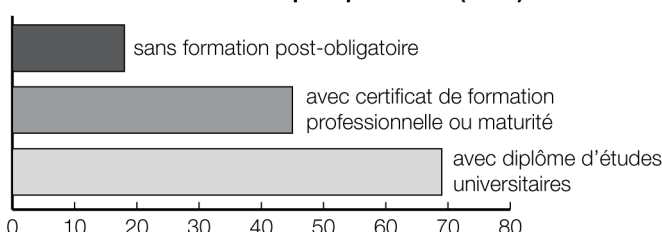
Si on souhaite maintenir une productivité élevée tout au long de la vie active, il est indispensable de bénéficier non seulement d'une formation initiale mais aussi d'un constant perfectionnement professionnel. Cela d'autant plus que déjà aujourd'hui la moitié des travailleurs et travailleuses ne travaillent plus dans la profession initialement apprise. De nos jours, en Suisse, l'accès à la formation continue est pourtant réparti très inégalement. On néglige les travailleurs et travailleuses peu qualifiés et les plus âgés. Cette situation n'est plus acceptable. En outre, la formation continue ne doit pas servir uniquement à la spécialisation et à la promotion, mais beaucoup plus à la reconversion professionnelle, afin que les travailleurs et travailleuses plus âgés puissent aussi effectuer de nouvelles tâches (carrières horizontales).

Pour que le potentiel en matière de formation et de formation continue puisse être utilisé à des fins de maîtrise du défi démographique, tous les travailleurs et toutes les travailleuses doivent avoir accès à la formation continue, indépendamment de leur l'âge ou de leurs qualifications, en vertu d'une obligation généralisée de formation continue. Puisque à l'avenir la formation va devoir maintenir ou intégrer sur le marché du travail un plus grand nombre de personnes avec un plus grand nombre de charges à assumer, la formation ne va pas devenir moins cher, même si le nombre d'enfants diminue et si celui des jeunes en formation initiale se réduit également.

**Qui a déjà, reçoit encore**

Au lieu de formation et formation continue pour tous ce ne sont presque que les personnes bien formées et qui gagnent bien leur vie qui profitent de la formation continue

**Taux de formation continue pour personnes (en %)**



**8. La Suisse est et reste tributaire de l’immigration. Au lieu de faire de plus en plus obstacle à cette dernière, la politique à l’égard des étrangers doit être axée sur les besoins de la société. En sa qualité de pays d’immigration, la Suisse doit être globalement attractive.**

L’actuel débat en matière de politique à l’égard des étrangers se focalise surtout sur la question de savoir comment faire encore mieux obstacle à l’immigration. Mais compte tenu du défi démographique, une telle démarche est totalement erronée. Si elle veut répondre aux besoins fondamentaux de la société, la Suisse est de plus en plus tributaire des travailleurs et travailleuses venus de l’étranger. Il en va de même pour une économie florissante.

Qui, dans vingt, trente ans va soigner celles et ceux qui ont entre 40 et 50 ans aujourd’hui ? Qui est appelé à assurer l’enseignement et l’encadrement de nos petits-enfants ? Qui construit et entretient les maisons et les infrastructures pour nos enfants et petits-enfants ? Même s’il sera possible, grâce aux investissements dans la formation et les conditions de travail, de maintenir un grand nombre de personnes sur le marché du travail, nous n’allons pas pouvoir recruter en Suisse tout le personnel hospitalier, tout le corps enseignant, le corps médical, le personnel du bâtiment, les ingénieurs, informaticiens et informaticiennes, tout le personnel d’encadrement des enfants, le personnel de Spitex etc. Les questions cruciales en matière de politique à l’égard des étrangers sont donc :

- Quels besoins futurs aurons-nous pour satisfaire la couverture des besoins de l’économie et de la société ?
- Quelle pourra-être la contribution d’une formation renforcée pour couvrir ces besoins ?
- D’où pourront provenir les étrangers et étrangères supplémentaires qui nous sont indispensables et à quelles conditions ?”

Etant donné que toute l’Europe doit relever le même défi démographique, l’accord sur la libre-circulation des personnes ne pourra pas couvrir tous les besoins. La Suisse doit pouvoir recruter dans dix ou vingt ans des travailleurs et travailleuses de façon plus globale. Elle va aussi devoir demeurer un pays d’immigration attractif, face aux USA, à la Chine ou au Japon.

Certes, l’immigration engendre pour la Suisse des problèmes d’infrastructure de transport, de logement, de loyers, d’étalement urbain etc. Mais ces problèmes sont maîtrisables et demeurent plutôt modestes comparé à la catastrophe sociale et économique que l’absence de travailleurs et travailleuses étrangers aurait pour la population dans notre pays.

Branche	Besoin futur en personnel resp. pénurie existante de main-d’oeuvre
Thérapie et soins	50’000 personnes jusqu’en 2020 190’000 personnes jusqu’en 2030
Ecole primaire	30’000 enseignants (de 105’000) jusqu’en 2020
Police	aujourd’hui manquent environ 20’000 policiers
Conducteurs de train	1’000 conducteurs de train manqueront aux CFF jusqu’en 2020
Ouvriers	10’000 installateurs sanitaires, techniciens de chauffage et ventilation et monteurs en technique du bâtiment et plusieurs 10’000 d’ouvriers dans d’autres professions (plâtriers, plombiers, industrie du bois, électriciens)
Construction	Aujourd’hui manquent 3000 à 6000 ingénieurs en bâtiment
Technologie d’information et de communication	32’000 personnes jusqu’en 2017
Microtechnologie	27’000 ingénieurs jusqu’en 2035

**9. Il est possible de trouver une solution viable au problème du financement de l'AVS. Le véritable défi consiste, pour l'âge de la retraite et le niveau de la rente dans le domaine de la prévoyance vieillesse, à prendre en considération de façon juste les inégalités croissantes constatées entre les personnes vieillissantes.**

L'évolution démographique engendre des dépenses accrues dans le domaine de la prévoyance vieillesse. Cela n'est pas nouveau, puisque c'était déjà le cas lorsque l'AVS a été créée il y a plus de soixante ans. Et pourtant, l'AVS a été financièrement saine jusqu'à présent et va le rester encore pendant dix à vingt ans d'après les prévisions de l'Office fédéral des assurances sociales.

Si, par la suite, l'effet de transition démographique devait mener à des déficits, il faudra pallier à cette situation par un financement supplémentaire à durée limitée. Les prestations de l'AVS sont si basses qu'elles ne pourraient être réduites. Ce n'est pas parce qu'ils sont plus âgés que les gens ont besoin de moins d'argent. Il est en outre inacceptable de réduire durablement les prestations afin de compenser les déficits passagers. Les moyens financiers supplémentaires qui seraient alors nécessaires s'inscrivent dans un ordre de grandeur qui ne représente aucun risque économique et n'affecte pas la qualité de vie de la population.

Dans le contexte de l'évolution démographique, le véritable défi de la prévoyance vieillesse réside dans les différences de plus en plus grandes parmi les travailleurs et travailleuses âgés sur le plan de la santé, de la formation, de l'espérance de vie etc. L'âge biologique et l'âge social s'écartent de plus en plus l'un de l'autre. Il s'agit de tenir compte de cette évolution dans la détermination de l'âge de la retraite et du montant de la rente. Pour que subsiste l'assise dont bénéficie la prévoyance vieillesse, les travailleurs et travailleuses qui ont un bas revenu – il est prouvé que ces personnes doivent plus souvent se retirer de la vie active pour raisons de santé et que leur espérance de vie est moindre – doivent pouvoir vivre leurs vieux jours dans la dignité.

**Le financement de l'AVS est supportable**

Année	Besoin supplémentaire		
	en mia.	en % salarial	en % TVA
2010	0	0	0
2015	0.2	0	0
2020	1.5	0.4	0.5
2025	4.5	1.1	1.3

**10. Les chances de croissance de l'économie suisse sont intactes. Cependant, la part accrue du système de santé, des soins ou de l'encadrement des enfants agrandit le risque d'écart salariaux croissants. Afin que les salaires de l'ensemble des travailleurs et travailleuses puissent rester compatibles entre eux, il faut mettre une limite aux bénéfices des entreprises et augmenter les impôts.**

Les probabilités de croissance de l'économie suisse pour les prochaines décennies sont intactes. La persistance de croissance de la population et des salaires soutient la consommation intérieure. Les entreprises suisses sont globalement capables de supporter la concurrence et elles le resteront si, grâce à des investissements judicieux dans le travail, un nombre suffisant de main-d'œuvre avec les qualifications adéquates est à disposition. L'évolution démographique renforce dans le pays la tendance à une société de services. Des biens immatériels caractéristiques de branches telles que les services personnels, la santé, l'encadrement des enfants etc. sont de plus en plus demandés, alors que la demande de biens matériels augmente moins.

Donc, en Suisse, en particulier l'industrie de pointe privée, axée sur l'exportation (technologie médicale, cleantech etc.) et l'économie de proximité organisée essentiellement sur une base étatique et tournée vers l'intérieur (santé, soins, encadrement des enfants etc.) contribuent désormais à la croissance. Une telle évolution est une grande chance de saine croissance pour l'emploi. En même temps, le risque est grand de voir les différences de salaire s'accroître. En effet, alors que l'industrie de pointe peut atteindre une forte croissance de productivité, la croissance du travail fourni par heure est quasi impossible dans le contexte d'une économie de proximité. Une heure d'encadrement des enfants ne peut être effectuée en 50 minutes.

Si on veut éviter une disparité des salaires et une scission de la société, les salaires de l'économie de proximité doivent pouvoir faire jeu égal avec les salaires de l'économie privée. Dans ce but, les augmentations de productivité des entreprises privées doivent être absorbées pour une grande part par les impôts, ce qui permet de financer la croissance salariale de l'économie de proximité organisée essentiellement sur une base étatique. Donc, l'évolution démographique suppose la fin des réductions d'impôt et une augmentation évidente des dépenses de l'Etat. Les premiers signes de cette nécessité apparaissent dans les discussions autour des salaires dans le domaine de l'enseignement ou de la santé et autour du manque de capacité concurrentielle de divers cantons sur le marché du travail.

