

Le catalogue d'exigences que voici résume les principaux objectifs des employeurs:

1. Les accords bilatéraux doivent être préservés. L'UPS exige une mise en œuvre «en accord avec l'ALCP» de l'article 121a Cst. (IIM), avec application d'une clause de sauvegarde.
2. Les mesures d'accompagnement de l'art.121a Cst. contenues dans le rapport du Conseil fédéral du 4 juillet 2012 concernant le logement, l'aménagement du territoire et les infrastructures, doivent être traitées et mises en œuvre de manière ciblée. Elles doivent se situer systématiquement en dehors du marché du travail.
3. Les études commandées par la Confédération et les cantons et les rapports publiés sur les conséquences de l'Accord sur la libre circulation des personnes sur les conditions de salaire et de travail en Suisse montrent clairement qu'il n'existe aucune obligation d'intervenir dans le sens d'une extension matérielle des mesures d'accompagnement. La population suisse doit connaître ces résultats. Il appartient à la Confédération d'endiguer les craintes d'éviction infondées par des campagnes d'information.
4. L'Union européenne (UE) ne cesse déjà maintenant de remettre en question certaines mesures d'accompagnement (FlaM), qu'elle considère comme illégales. Elle n'accepterait très probablement pas un développement matériel supplémentaire à ce chapitre.
5. L'UPS approuve le dispositif actuel des mesures d'accompagnement. Elle appuie aussi les efforts du Conseil fédéral visant à appliquer rigoureusement ce dispositif. En outre, elle salue le mandat donné par le Conseil fédéral le 12 février 2014 d'examiner, dans le cadre du modèle de mise en œuvre des mesures d'accompagnement, sous quelle forme ces efforts doivent être poursuivis dans un système de contingentement.
6. De nouvelles rigidités se traduisent par une distorsion sur le marché du travail et affaiblissent encore sensiblement la capacité d'adaptation de l'économie. C'est pourquoi il faut absolument faire barrage aux atteintes que voici contre un marché du travail qui fonctionne bien:
 - La Suisse n'a pas besoin d'un renforcement supplémentaire de la protection contre les licenciements, ni pour les anciens collaborateurs, ni pour les commissions du personnel des entreprises et encore moins pour les représentants syndicaux qui, en tant que «personnes de confiance des syndicats», veulent influencer le fonctionnement des entreprises.
 - L'UPS désapprouve l'extension de la protection contre les licenciements pour les collaborateurs qui soutiennent les grèves lancées par les syndicats et se mettent ainsi en rupture de contrat.
 - L'UPS s'oppose à tous types de quotas, qu'ils concernent les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, ou autres.
 - L'UPS rejette catégoriquement l'idée d'une «police des salaires». Les articles économiques de la Constitution entrent en collision avec une politique salariale étatique et syndicale dans les entreprises. En outre, les allégations concernant des prétendues parts de salaires discriminatoires reposent sur des modèles de comptes imprécis et sur des bases statistiques fragiles.
7. Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse, l'UPS met l'accent sur la flexibilisation de l'âge de la retraite.