

Marché du travail

Les clés de l'efficacité helvétique

Le Suisse doit sa force à son marché du travail libéral et ouvert: telle est la réalité qu'a rappelée avec force Valentin Vogt lors de la Journée des Employeurs à Berne. Le président de l'Union patronale suisse a plaidé pour le maintien et la pérennité de notre fructueuse politique du marché du travail, en dénonçant notamment les attaques contre la libre circulation des personnes et le libre aménagement des salaires. Voici un extrait de son allocution.



Photo: m. à d.

Le marché du travail libéral et ouvert est aussi très important pour l'industrie des machines.

Les salariés, les entreprises et toute la société profitent de la bonne performance du marché du travail. Si l'on jette un coup d'œil à la situation en Europe ou aux Etats-Unis, la Suisse ressemble presque à un paradis. On pourrait donc croire que les facteurs à l'origine de ce succès sont reconnus et pas du tout menacés. Or, il n'en est rien. Force est de constater que des pressions s'exercent toujours plus souvent sur le marché du travail libéral et ouvert et sur le partenariat social. L'Union patronale suisse doit réagir à ces pressions. Je pense en particulier à trois objets importants:

Défendre fermement l'ouverture du marché du travail

L'Union patronale suisse s'opposera résolument aux atteintes à la libre circulation des personnes et en particulier à l'initiative sur l'immigration de l'UDC. Les

auteurs de l'initiative allèguent que la Suisse doit gérer l'immigration en provenance de l'UE de façon autonome et que son attractivité lui permettrait de sélectionner elle-même le personnel dont elle a besoin. Ils sous-estiment cependant les avantages d'une véritable ouverture du marché du travail vers l'UE aussi bien pour les employeurs que pour les salariés. Le retour au régime des contingents favorisant les Suisses et impliquant un examen approfondi des conditions de travail nous ferait revenir à davantage de bureaucratie et aussi d'incertitude décisionnelle, tant pour les entreprises que pour les immigrants potentiels. De plus, sans accord sur la libre circulation des personnes, les règles en vigueur à l'échelle européenne sur la coordination des assurances sociales et la reconnaissance des diplômes disparaîtraient. La mobilité des

actifs suisses et étrangers qualifiés, toujours plus présents dans différents pays hôtes, s'en trouverait sérieusement entravée. Cela étant, il faut cependant se demander très sérieusement si l'initiative pourrait être mise en œuvre sans dénoncer l'accord sur la libre circulation des personnes. Tous ceux qui connaissent le sujet et n'ont pas d'œillères idéologiques répondent à cette question par la négative; cela signifie que l'acceptation de l'initiative remettrait en question l'ensemble des accords bilatéraux I en raison de la clause guillotine. Voulez-vous vraiment scier la branche sur laquelle nous sommes assis?

Pas d'interventionnisme dans la liberté des salaires!

Nous lutterons avec autant de véhémence contre l'initiative 1:12 des Jeunes socialistes et contre l'initiative sur

les salaires minimaux des syndicats. Ces deux textes remettent en question trois éléments de l'organisation du marché suisse du travail, à savoir l'autonomie contractuelle des entreprises, la liberté des partenaires sociaux et la négociation décentralisée des salaires.

Les atteintes à l'autonomie contractuelle ne sont justifiées que si elles servent à protéger les salariés et à préserver leurs intérêts fondamentaux. L'initiative 1:12 ne vise aucun de ces deux objectifs, mais souhaite inscrire dans la Constitution une certaine idée des «salaires équitables». Une telle ingérence dans la politique salariale manque totalement de légitimité dans un régime économique libéral. Le cadre réglementaire flexible en vigueur aujourd'hui a fait ses preuves malgré les abus de certains dirigeants percevant des rémunérations excessives. Il permet aux entreprises établies en Suisse d'offrir des conditions de travail compétitives en comparaison internationale et c'est d'ailleurs pour cette raison qu'il est également attractif pour les entreprises qui souhaitent s'implanter dans notre pays. Les salariés en profitent, alors qu'ils n'ont pas d'intérêt direct à réglementer les salaires des hauts dirigeants. Cette question occupe bien davantage les propriétaires des entreprises, dont la participation au bénéfice pourrait être réduite par des salaires excessifs des managers. La révision en cours du droit des sociétés fournira aux entreprises aux mains de leurs actionnaires les instruments nécessaires pour gérer la politique salariale de «leur» entreprise. C'est donc à eux qu'il appartient d'assumer leur responsabilité en matière de politique salariale et de s'assurer de la bonne acceptation sociale des structures salariales.

Non aux salaires minimums légaux!

L'initiative sur les salaires minimaux vise certes la «promotion des conventions collectives de travail». Elle veut en revanche priver les partenaires sociaux de la liberté de fixer les salaires dans leur branche et entreprise respective selon leur appréciation de la situation économique. Toutes les entreprises seraient tenues de payer un minimum de

22 francs de l'heure et les conventions collectives de travail permettant à l'entreprise de continuer à mener elle-même les négociations salariales seraient sans doute considérées comme dégradantes et disqualifiées pour les procédures d'attribution de marchés publics. Les très importantes conventions collectives de travail traditionnelles de l'industrie des machines seraient également touchées par cet anathème – je pensais que l'USS avait une conscience historique plus aiguisée!

La fixation de salaires minimums doit également être refusée, parce que cette pratique a des répercussions négatives sur l'emploi lorsque ces salaires minimums sont sensiblement supérieurs aux salaires habituels. Or, c'est le cas avec un salaire minimum de 4000 francs pour une semaine de 42 heures. Ce plancher, que les cantons pourraient encore relever, est nettement plus élevé que les salaires médians versés dans des pays européens comparables. Selon les auteurs de l'initiative, pas moins de 400 000 salariés, soit environ 10 pour cent des personnes actives bénéficieraient ainsi d'une nette augmentation de leur salaire. Une ingérence aussi profonde dans les structures salariales suisses aurait des conséquences critiques pour les emplois concernés. Dans de nombreux cas, ces emplois seraient supprimés par mesure de rationalisation ou délocalisés; dans les entreprises où ils seraient maintenus, il faudrait compter avec un renforcement des pressions à la productivité. Cette évolution nuirait en première ligne aux personnes faiblement qualifiées et peu productives, justement sensées être protégées par l'introduction d'un salaire minimum. Bref, d'un point de vue de politique sociale, ce serait se tirer une balle dans le pied!

Je saisis l'occasion de clarifier un autre point: l'Union patronale ne prône pas une stratégie de bas salaires; elle ne veut pas non plus que les entreprises versent des salaires trop faibles sous prétexte que le revenu des personnes concernées peut être complété par des prestations sociales. Nous rappelons simplement une réalité économique qui veut que les salaires dépendent de la productivité du poste de travail. Et nous nous mobilisons pour que les con-

ditions d'existence de chaque être humain dont le salaire n'est pas suffisant pour vivre soient garanties par l'Etat.

Pour la responsabilité et la confiance

Notre engagement en faveur de l'organisation du marché suisse du travail se fonde sans conteste sur des motifs valables et n'est en aucun cas dicté par les intérêts exclusifs du patronat. Il rencontre pourtant de fortes résistances aussi bien parmi le public que sur le plan politique. Pourquoi? La réponse à cette question n'est pas simple. Les représentants des employeurs devraient prendre néanmoins deux aspects au sérieux: premièrement le malaise général concernant l'évolution future de notre société, deuxièmement la perte de confiance dans les acteurs économiques et l'usage qu'ils font du pouvoir de décision qui leur est confié. Nous devons par exemple tenir compte des préoccupations des gens à propos des conséquences de l'immigration et trouver des solutions pour y remédier. Nous ne pouvons pas éluder la question de savoir comment gérer notre croissance sur un territoire limité. Nous devons tout faire en sorte de désamorcer le sentiment toujours plus répandu que les avantages et les inconvénients de la croissance ne sont pas répartis équitablement dans la société. Et pour parvenir à restaurer la confiance dans les dirigeants économiques, je vais citer cinq impératifs à respecter: Nous devons diriger personnellement et de façon visible – nous devons montrer l'exemple – nous devons savoir récompenser le succès et sanctionner l'échec selon les mêmes critères – nous devons rester ancrés dans la société suisse malgré l'internationalisation de l'économie et enfin – nous devons prendre la notion de «responsabilité» à la lettre afin de pouvoir répondre de façon crédible aux questions concernant notre comportement et nos décisions. ■

L'intégralité de l'allocation présidentielle est accessible sous: www.employeur.ch