

Union patronale suisse: conférence de presse d'automne

Pour la libre formation des salaires et des assurances sociales solides

La libre formation des salaires est un important atout concurrentiel de l'économie suisse. L'Union patronale suisse est donc fermement opposée à tout interventionnisme législatif dans la politique salariale et elle combat à ce titre des projets comme l'initiative sur les salaires minimums, l'initiative 1:12 et l'initiative «contre les rémunérations abusives». Elle exige en outre un plan d'action pour une réforme durable de la prévoyance professionnelle et demande que l'on poursuive sans faiblir l'assainissement de l'assurance-invalidité. **Par René Pfister**



Photo: Swissmem

La libre formation des salaires est aussi dans l'intérêt des collaborateurs.

L'économie suisse doit une bonne partie de sa prospérité économique à une politique salariale épargnée par l'interventionnisme étatique. Dans notre pays, les salaires se négocient directement entre travailleurs et employeurs, ou entre partenaires sociaux des diverses entreprises et branches concernées. Ce système décentralisé et individualisé constitue pour les entreprises un avantage compétitif très important, a souligné Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse (UPS) lors d'une conférence de presse à Berne: il permet aux entreprises d'ajuster souplesment leurs salaires aux réalités économiques de chaque branche et entreprise. Grâce à la liberté salariale, les entreprises peuvent tenir compte de manière appropriée, pour la fixation des salaires et rémunérations, de la marche de leurs affaires, de l'environnement conjoncturel et de la situation sur le marché de l'emploi.

Interventions de l'Etat: inutiles et erronées

L'UPS continuera d'œuvrer en toute occasion à la préservation de notre modèle gagnant de la for-

mation libre et décentralisée des salaires. Pour cela, elle met en priorité l'accent sur les points que voici:

- L'UPS rejette les exigences schématiques des syndicats sous la forme de hausses généralisées de salaires et prône au contraire une politique salariale flexible et individualisée.
- L'UPS s'élève vigoureusement contre les projets réclamant l'intervention de l'Etat dans le libre aménagement des salaires. Cela concerne en particulier l'initiative sur le salaire minimum et l'initiative 1:12 qui veut introduire des plafonds salariaux. Ces deux textes, qui mettent en péril l'autonomie contractuelle des employeurs et la liberté d'action des partenaires sociaux, sont absolument incompatibles avec le régime économique libéral de la Suisse.
- L'UPS rejette l'initiative «contre les rémunérations abusives» de Thomas Minder. Pour mettre un terme aux rémunérations excessives de certains cadres dirigeants, que l'UPS réprovoque également, elle lui préfère le contre-projet indirect parce

qu'il offre aux actionnaires un instrument très pratique pour gérer convenablement les salaires des managers et qu'il peut entrer en vigueur beaucoup plus rapidement (voir plus de détails page 52).

Valentin Vogt a souligné la valeur des «rituels annuels des négociations salariales», dans le cadre desquels les débats sur la question des salaires peuvent être menés publiquement en toute transparence et à l'aide d'arguments concrets. Mais dans chaque négociation salariale, il y aurait lieu d'appliquer le principe selon lequel «l'opération ne consiste pas à répartir les succès du passé, mais à définir les coûts de l'avenir». Il appartient aux entreprises de décider si elles sont à même de supporter les coûts supplémentaires découlant des hausses salariales. Pour M. Vogt, une chose est claire: les négociations salariales contribuent largement à aligner les salaires sur les réalités économiques. C'est l'un des points forts du marché suisse du travail qui bénéficie aussi aux revenus et à l'emploi, comme en témoignent les faits suivants:

En Suisse, le niveau des salaires est nettement plus élevé que dans les pays de l'OCDE et dans ceux de l'UE. Ces dix dernières années, les salaires réels ont progressé de 0,6 pour cent en moyenne. Depuis vingt ans, les revenus des salariés se situent entre 58 et 62 pour cent du produit intérieur brut (PIB), soit à un niveau élevé. En même temps, la participation de la population au marché de l'emploi est nettement plus élevée qu'en moyenne européenne et le marché du travail se caractérise par une forte élasticité.

M. Vogt a mis en garde contre la réitération de revendications salariales forfaitaires. Elles sont incompatibles avec les grandes différences qui existent suivant les branches et les entreprises. A son avis, c'est une erreur de chercher à monnayer immédiatement les gains de productivité en revendications salariales. Les entreprises devraient aussi faire bénéficier leurs clients d'une part de ces gains, sous forme de prix plus bas. Pour 2013, M. Vogt prévoit un large éventail d'adaptations salariales très différentes. Compte tenu des perspectives incertaines

que connaissent de nombreuses branches et de la persistance du franc fort, il s'attend aussi à des gels de salaires ici et là.

La réforme de la prévoyance vieillesse exige un plan d'action

Un grand défi démographique attend la prévoyance vieillesse – qu'il s'agisse du système de répartition de l'AVS ou du processus de capitalisation du deuxième pilier. La progression de l'espérance de vie soumet ces deux assurances sociales à un test de capacité financière et à un conflit de contraintes entre la hausse des coûts et la réduction des prestations. Pour l'UPS, un facteur susceptible entre tous d'atténuer ce conflit est le relèvement de l'âge de la retraite, ou de la sortie de la vie active.

Dans le 2^e pilier, comme l'a signalé le vice-président Wolfgang Martz, il faut impérativement et sans attendre ramener le taux de conversion minimum de 6,8 pour cent à 6,4 pour cent, compte tenu aussi de l'insuffisance de rendement des capitaux. Le secteur de l'AVS appelle des mesures fortes puisque, selon les calculs de la Confédération, le résultat de répartition sera fortement négatif vers 2020, si l'on ne change rien à l'actuelle loi sur l'AVS. Les syndicats ignorent cette réalité et préconisent même une extension du premier pilier. Ils entretiennent ainsi de vaines illusions et retardent l'indispensable processus de réforme.

Wolfgang Martz souligne que l'UPS cherche le dialogue constructif avec tous les acteurs de la politique sociale. Mais si les syndicats et les partis de gauche s'y refusent, ajoute-t-il, le risque existe que des éléments soient sortis du système «prévoyance professionnelle» et modifiés sans être intégrés dans une vision d'ensemble. On pourrait songer par exemple à un projet qui viserait à fixer l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes comme pour les femmes.

L'UPS exige pour sa part un «Plan de réforme intégral de la prévoyance vieillesse», comportant divers points touchant le premier et le deuxième piliers. Les principaux d'entre eux sont le passage à une fourchette avec âge de référence pour la retraite et l'adaptation du taux de conversion minimum de la LPP

(avec mesures compensatoires pour maintenir l'objectif en matière de prestations). D'une manière générale, il y a lieu de respecter les principes suivants:

- En matière de prévoyance-vieillesse, les principes de sécurité, de fiabilité, de durabilité, de simplicité, de transparence et d'adaptation aux objectifs sont déterminants.
- L'AVS et la prévoyance professionnelle (PP) doivent être traitées comme un système coordonné, mais ne doivent pas être réunis.
- La prévoyance-vieillesse doit être assurée à long terme en fonction des défis démographiques et de l'évolution des marchés des capitaux. Elle ne peut tolérer une extension des prestations.
- L'objectif actuel des prestations de prévoyance-vieillesse doit être maintenu.

M. Martz a confirmé qu'il fallait s'atteler rapidement à la réforme de la prévoyance-vieillesse. Celle-ci s'impose aussi du fait que selon une nouvelle étude de la Confédération, tant les travailleurs que les employeurs sont aujourd'hui disposés à travailler au-delà de l'âge de la retraite en vigueur. Il y aurait donc lieu, selon M. Martz, de créer les incitations et les conditions-cadre correspondantes.

Pour la révision 6b de l'AI

L'AI n'est pas encore assainie, a constaté le directeur Thomas Daum, en se référant aux déficits structurels et aux dettes élevées de l'AI. C'est pourquoi le deuxième train de mesures, la révision 6b de l'AI, doit être mise en œuvre de manière conséquente. Selon M. Daum, l'UPS soutient ce deuxième paquet de mesures ficelé par la Commission des affaires sociales du Conseil national. En outre, l'UPS exige toujours l'introduction d'un frein à l'endettement, soit une règle de stabilisation, destinée à empêcher que l'AI ne replonge dans les chiffres rouges après qu'elle aura été assainie (informations complémentaires à ce sujet à partir de la page 50). ■