

Conférence de presse du 23 octobre 2019

Les 5 ans d'«Antenne Romande»: deux régions linguistiques, une seule politique patronale

Seul le texte prononcé fait foi

Les exigences des employeurs pour un marché du travail flexible

Par Sophie Dubuis, membre du Comité de direction de l'UPS

Devant les urnes, les Suisses et les Suissesses peuvent «apaiser leur conscience climatique à peu de frais», avait écrit la NZZ à l'approche des élections législatives de dimanche dernier. Chers représentants des médias, ce qui se dessinait tout au long de cette année de grève des femmes et de grève du climat est à présent confirmé: nous venons de connaître des «élections climatiques», accompagnée d'une sensible redistribution des forces et d'une majorité rouge-verte faisant son entrée au Conseil national. Au cours des quatre années à venir, les interventions qui font jouer le levier juridique pour obtenir une redistribution du haut vers le bas seront probablement beaucoup plus faciles à satisfaire que les initiatives favorables aux entreprises. Pour l'Union patronale suisse, le moment est donc venu de formuler un catalogue de requêtes à l'adresse de la Berne fédérale.

Par ce manifeste, les employeurs appellent les parlementaires à accorder de nouveau plus d'égards au principe de la responsabilité individuelle au sein de l'entreprise, en particulier sur le marché suisse du travail. Au cours de la législature écoulée, en effet, un certain nombre d'objets parlementaires ont vu le jour qui limitent la responsabilité des entreprises et la liberté d'entreprendre au lieu de renforcer la relation de confiance entre l'employeur et l'employé. Il s'agit notamment de propositions demandant à l'Etat d'imposer aux patrons et aux salariés de payer des congés parentaux, des congés de garde d'enfants ou d'adoption: le parlement sortant laisse à son successeur une longue liste de revendications de ce type, qui ont pour dénominateur commun la volonté de développer toujours plus l'Etat-providence, au frais des entreprises et de l'ensemble des citoyens.

Le fait est que dans les années à venir, notre système de santé aura toujours plus de mal à faire face aux conséquences du vieillissement démographique. Pour autant, déplacer le poids de ce défi sur le monde du travail sous la forme de congés financés par des cotisations salariales n'est pas une option viable, compte tenu des conséquences organisationnelles, financières et en personnel qui en découlent pour les entreprises. Les employeurs sont résolument opposés à tout nouvel alourdissement des coûts salariaux. Au contraire, la modération s'impose si l'on ne veut pas voir le pôle industriel et scientifique suisse perdre de son attrait aux yeux des travailleurs comme des entreprises en tant que marché du travail et lieu d'implantation, face à un monde globalisé.

Le personnel politique serait bien avisé de distinguer le souhaitable du faisable. Notre système de démocratie directe se caractérise par le bon accueil qu'il réserve aux questions sociales. Mais nous devons être conscients que les requêtes visant à soulager l'individu doivent d'abord être discutées dans un cadre privé, puis, dans les cas particuliers où elles deviennent impératives, faire l'objet d'entretiens personnels avec l'employeur. Face à la concurrence, nos entreprises sont obligées de se positionner comme des employeurs attractifs, surtout en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il s'agit aussi de tenir compte, au mieux, des besoins et des préoccupations de la main-d'œuvre. Cela étant, les concessions à leur égard ne doivent pas nécessairement consister en congés; elles peuvent aussi prendre la forme de conditions de travail modernes, comme le travail à temps partiel.

Les chiffres actuels du marché du travail témoignent de cette capacité d'adaptation: le taux de chômage en Suisse se situe actuellement à un niveau plancher record. S'il est aussi bas, c'est parce que les entreprises ne veulent pas seulement recruter de jeunes professionnels motivés; elles souhaitent aussi compter et garder dans leurs rangs des spécialistes et des employés plus âgés au

bénéfice d'années d'expériences au service des branches et des entreprises. Mais les initiatives qui font toujours appel au bras de la loi en prétendant agir pour le plein emploi surchargent le système. Au contraire, le dirigisme de l'Etat paralyse les forces du marché et empêche la création de postes de travail. La «fièvre normative» qui agite la Berne politique à cet égard est dénoncée à juste titre depuis des années. On se souvient notamment d'une interpellation datant déjà d'avant le tournant du millénaire, dans laquelle Adriano Cavadini, ancien conseiller national PLR, exprimait son mécontentement face à la «multiplication de lois, d'ordonnances et de directives».

Au sujet de cette croyance erronée dans les pouvoirs de l'Etat, mentionnons par exemple l'initiative cantonale de Genève à l'appui d'un salaire minimum, inspirée de l'exemple neuchâtelois. A cause de ses effets négatifs, un salaire minimum cantonal est incompatible avec la liberté économique garantie par la Constitution. A cet égard, on peut se référer au message du Conseil fédéral concernant l'initiative sur le salaire minimum, message que le Tribunal fédéral a cependant ignoré dans les considérants de son arrêt. C'est d'autant plus étrange que, lors de la votation du 18 mai 2014, le peuple neuchâtelois avait suivi les arguments du message et s'était clairement prononcé contre un salaire minimum. Un salaire minimum indifférencié peut à la rigueur être envisagé en période de stabilité économique, mais il entraînera la perte ou la délocalisation d'emplois au plus tard lors d'une récession, surtout s'il est le plus élevé du monde.

Si le monde politique use de corsets juridiques pour restreindre encore plus la capacité d'adaptation des entreprises, le plus souvent celle des PME, cela ne fait que réduire un peu plus la liberté concurrentielle ainsi que l'inventivité et la flexibilité du marché suisse du travail, qualités dont celui-ci a pourtant besoin pour s'imposer dans un environnement économique européen difficile.

Au premier semestre de 2020, la Suisse devra se demander à deux titres, avec l'accord-cadre institutionnel et l'initiative de résiliation de l'UDC, comment elle pourra conserver à l'avenir de fructueuses relations avec l'UE, notre principal partenaire commercial. Sur cette question prioritaire, l'Union patronale suisse définit comme un objectif majeur le maintien d'un marché du travail performant, ouvert et flexible. Pour y parvenir, il faut sauvegarder les Accords bilatéraux I, ce qui implique aussi une simplification administrative des permis de travail pour le personnel qualifié en provenance de pays tiers.

L'UPS exige avant tout des entreprises qui veulent occuper leurs postes vacants qu'elles fassent appel à des travailleurs autochtones. A cet effet, elles doivent offrir à leurs employés des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, ce qui est le meilleur moyen de maintenir leur employabilité. Pour cette même raison, l'UPS soutient le train de mesures du Conseil fédéral destiné à mettre davantage en valeur le potentiel des travailleurs âgés en particulier. Il s'agit là d'un moyen efficace de combattre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée due à l'évolution démographique.

A cause du vieillissement démographique toujours, les entreprises suisses sont également tributaires de leur capacité à recruter les travailleurs et les spécialistes qui leur manquent dans l'UE28/AELE et les Etats tiers. Leur pratique actuelle en matière d'immigration leur permet non seulement de pourvoir efficacement les postes vacants, mais aussi de le faire sans aucun effet d'éviction notable au détriment des travailleurs suisses, comme le relève le Seco. Il faut à tout prix préserver cette politique de recrutement, qui constitue pour notre pays un atout comparatif de premier ordre.

Qu'elles soient grandes ou petites, les entreprises suisses ont en commun un autre défi à relever. Elles doivent faire en sorte que notre jeune génération soit prête pour affronter le marché du travail de demain. La formation est la plus précieuse ressource de la Suisse, pays pauvre en matières premières. En remportant 16 médailles et cinq titres de Coupe du monde aux WorldSkills, notre équipe professionnelle nationale a récemment fait la preuve du brio et de la force de la Suisse en tant que site de formation. Cela doit conforter les employeurs dans leur volonté de continuer à bien former leurs apprentis, demain comme hier.

Mesdames et Messieurs, puissions-nous trouver le moyen, dans les quatre années qui viennent, non seulement d'apaiser notre conscience climatique sur des questions de politique environnementale, mais de garder aussi un œil sur le «climat» du marché du travail, en coopérant avec l'UE et en tenant compte des réalités des assurances sociales. J'ai maintenant le plaisir de céder la parole à Jean-Marc Probst, vice-président de l'Union patronale suisse.