

03.11.2015 - 11:51 Uhr

Stopper d'urgence la «déflexibilisation» du marché du travail

Zurich (ots) -

Les multiples agressions récentes contre l'atout maître de notre marché du travail qu'est sa flexibilité sont en train de détériorer sérieusement les conditions générales d'activité des entreprises en Suisse. Si l'on ne réagit pas, elles vont constituer une menace pour des milliers d'emplois, comme pour la prospérité de notre pays d'une manière générale. Voilà pourquoi l'Union patronale suisse est radicalement opposée à de nouvelles exigences bureaucratiques des syndicats, en particulier à toute complication matérielle supplémentaire des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes.

Depuis quelque temps, l'atout comparatif majeur qu'est pour la place économique suisse la flexibilité de son marché du travail se trouve de plus en plus affaibli et menacé par de nombreuses attaques. Cette «déflexibilisation» graduelle des conditions générales d'activité fait que les entreprises ont toujours plus de peine à maintenir des postes de travail concurrentiels dans notre pays. Des milliers d'emplois, ainsi que la prospérité dont jouit la population dans son ensemble, sont ainsi en jeu. Préoccupée par cette évolution, l'Union patronale suisse présente un catalogue de mesures urgentes pouvant être lu comme la recette d'une économie saine, capable d'offrir demain comme hier des emplois attrayants avec des conditions de travail optimales.

De nouvelles ingérences réglementaires dans un marché du travail encore efficace et fonctionnel nous sont annoncées, en particulier sous la forme d'un renforcement matériel des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes (FlaM). Les syndicats motivent leurs revendications dans ce sens par la «lutte contre les abus» en lien avec la pratique du dumping salarial. Ce faisant, ils alimentent les craintes latentes du public à l'égard d'un risque de contournement du niveau de protection existant par la main-d'oeuvre étrangère. Plusieurs études et rapports sur les effets de la libre circulation des personnes sur les salaires et les conditions de travail en Suisse montrent pourtant clairement que les mesures d'accompagnement en place ont fait leurs preuves et que les craintes d'éviction sont infondées. Leur mise en oeuvre peut cependant être encore optimisée. Une professionnalisation des organes de contrôle s'impose, tout comme l'application systématique des directives en vigueur. Il va sans dire, en revanche, que toute réglementation supplémentaire est superflue et exclue. Sans compter que, dans le cadre de la mise en oeuvre de l'initiative sur l'immigration de masse, il faut se demander comment les mesures d'accompagnement pourront être prolongées.

Les employeurs rejettent vigoureusement, par ailleurs, un nouveau renforcement de la protection contre les licenciements, l'introduction de quotas (quels qu'ils soient) ou un contrôle étatique des salaires. Toutes ces revendications syndicales affaibliraient encore sensiblement la capacité d'adaptation de l'économie suisse déjà laminée par le choc du franc. Pour gérer l'immigration conformément à la décision populaire de février 2014, il faut, au contraire, prendre des mesures d'accompagnement hors du marché du travail, notamment dans les domaines de l'aménagement du territoire et des infrastructures. Enfin l'âge de la retraite doit être flexibilisé dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse, afin que le potentiel de la main-d'oeuvre autochtone puisse être mieux exploité.

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 oeuvre «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 oeuvre 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 oeuvre 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.

Contact:

- Roland A. Müller, directeur, tél. 044 421 17 31,
Mobile 079 220 52 29, mueller@arbeitgeber.ch

- Daniella Lützel Schwab, responsable Marché du travail et Droit du travail; tél. 044 421 17 36,
Mobile 079 179 85 78, luetzel schwab@arbeitgeber.ch

