

Marché du travail libéralisé et partenariat social

1. De quoi est-il question ?

Le marché du travail libéralisé est un facteur de réussite important de l'économie suisse et le garant d'un site économique attractif ainsi que d'un faible taux de chômage. Il soutient la compétitivité des entreprises dans l'environnement international. De bonnes conditions-cadres et un droit du travail libéral veillent à la flexibilité nécessaire : c'est essentiel pour l'industrie tech suisse axée sur l'exportation.

2. Contexte / défis / faits et chiffres

a. Un marché du travail libéralisé et flexible

L'industrie tech suisse est active en Suisse comme à l'étranger. Afin de rester compétitive à l'international, elle doit pouvoir s'adapter aux nouveaux défis qui se présentent et être à la fois dynamique et novatrice. Pour ce faire, un marché du travail libéralisé, qui se distingue par une faible densité de réglementation et une intervention étatique minimale, est important.

Cependant, les réglementations et la bureaucratie augmentent continuellement. Cela impose un frein au marché du travail libéralisé et une entrave aux entreprises pour réagir rapidement aux changements sur le marché. De plus, réglementation et bureaucratie génèrent des coûts administratifs élevés.

Les coûts salariaux directs et indirects élevés par rapport à l'étranger constituent un désavantage important pour l'industrie tech axée sur l'exportation. Des conditions de travail flexibles sont donc indispensables pour soutenir la compétitivité et préserver la place industrielle suisse.

b. Le partenariat social

Le partenariat social en Suisse est un modèle de réussite. Il permet de définir des solutions sur mesure pour chaque branche. Une convention collective de travail (CCT) assure aux employées et aux employés des entreprises qui y sont soumises des conditions de travail progressistes et, en contrepartie, garantit à ces dernières l'obligation de paix absolue.

Swissmem est favorable à un partenariat social constructif et à la CCT MEM. Les questions centrales peuvent ainsi être réglées en fonction des besoins spécifiques de l'industrie. Swissmem s'oppose cependant aux velléités des syndicats d'imposer par la loi des réglementations fixées par des conventions collectives de travail au niveau cantonal et fédéral : l'importance des conventions collectives de travail négociées par les partenaires sociaux serait alors vidée de sa substance.

3. Position de Swissmem / revendications / pistes de solution

a. Un marché du travail flexible et libéralisé

Un marché du travail libéralisé se caractérise par une faible réglementation et peu de bureaucratie. Il offre aux entreprises la possibilité de réagir rapidement et de façon flexible aux changements sur le marché. Dans les phases récessives, il permet aux entreprises d'adapter rapidement la structure des coûts. Parallèlement, il incite à embaucher immédiatement de nouveaux collaborateurs en période d'essor. L'expérience montre que cette flexibilité est une raison importante pour expliquer le faible taux de chômage en Suisse. Swissmem s'engage pour assurer le maintien du marché du travail libéralisé.



Concernant le cadre juridique et les procédures, Swissmem pose les exigences suivantes :

Chômage partiel : pour les entreprises, la charge administrative liée au dépôt des demandes de chômage partiel doit être réduite et la procédure qui va avec, nettement simplifiée. L'ensemble doit pouvoir se faire rapidement et sans bureaucratie. Il faut donner la priorité au maintien des places de travail, ce qui correspond également à l'objectif du chômage partiel.

Analyse de l'égalité salariale : il est prouvé que l'égalité salariale existe dans la branche tech. C'est pourquoi Swissmem s'oppose à une nouvelle extension de l'analyse de l'égalité salariale. En particulier, la valeur seuil ne doit pas être abaissée et le contrôle de l'égalité salariale ne doit désormais pas être fixé annuellement. De plus, Swissmem demande que les indemnités pour le travail par équipe ne puissent plus être prises en compte dans l'analyse de l'égalité salariale, car elles faussent les résultats.

Renonciation à la saisie de la durée du travail : la concurrence internationale acharnée ainsi que les coûts élevés du personnel et des charges salariales obligent les entreprises à s'orienter systématiquement sur les besoins de la clientèle. Des dispositions légales flexibles et libérales permettant une organisation optimale de la durée du travail sont donc impérativement nécessaires. Assouplir la rigidité de la saisie de la durée du travail répond au besoin de l'économie de réduire la bureaucratie. Cependant, la mise en pratique de la saisie simplifiée de la durée du travail est trop complexe. Seule une renonciation à la saisie de la durée du travail également pour les entreprises non soumises à la CCT pourrait offrir un allègement sensible.

Recrutement du personnel qualifié nécessaire à l'étranger : le personnel qualifié des entreprises actives à l'échelle internationale devrait pouvoir venir en Suisse sans trop de formalités administratives pour suivre une formation ou une formation continue au sein de l'entreprise ou encore pour des projets concrets : il s'agit d'une condition impérative si l'on veut renforcer la place industrielle suisse. Pour cela, il faut assouplir les règles de la location de personnel et permettre un séjour sans contingent d'une durée pouvant aller jusqu'à six mois.

b. Le partenariat social

Swissmem s'engage en faveur du partenariat social et de solutions sur mesure pour la branche. En revanche, Swissmem s'oppose résolument à la simplification de l'extension du champ d'application des CCT : il est contraire aux principes d'un marché du travail libéralisé qu'une minorité décide pour la majorité. Swissmem tient en outre à la liberté d'association. Dans ce contexte, il est indispensable que les entreprises disposent de ce que l'on appelle un droit d'option. Celui-ci doit notamment s'appliquer lorsqu'en cas de conflit entre deux CCT (champ d'application), il est possible d'opter pour l'une ou l'autre CCT (liberté d'association).

Pour de plus amples renseignements chez Swissmem :

– Kareen Vaisbrot, membre de la direction, cheffe de la division Politique patronale,
tél. 044 384 42 03, k.vaisbrot@swissmem.ch