

Conférence des médias du 7 novembre 2011

«Franc fort et marché du travail: un défi pour les employeurs et le monde politique»

Seul le texte prononcé fait foi

Surévaluation du franc: ce qu'il faut faire dans l'optique des employeurs

Valentin Vogt, Président de l'Union patronale suisse

La Suisse a connu quelques turbulences ces derniers mois et elle va vers des temps difficiles du fait des problèmes financiers mondiaux. Les milieux politiques et économiques sont placés devant de grands défis dont les contours ne sont pas encore clairement perceptibles et qui, par conséquent, sont sous-estimés dans la population du fait que dans l'ensemble, notre pays se porte encore bien. A l'aube de la nouvelle législature, le Parlement nouvellement élu devra se défaire de cet instantané trompeur.

Postulats pour la nouvelle législature

Le mot d'ordre de l'Union patronale suisse pour les prochaines années est le suivant : «Préserver les atouts comparatifs de notre place économique – intensifier les efforts de réforme». Mon propos n'est pas ici de présenter un programme de législature détaillé dans la perspective des employeurs. Je vais me borner à résumer brièvement nos principaux postulats :

1. La flexibilité qui caractérise actuellement le marché suisse du travail doit être maintenue. Il faut donc rejeter les restrictions que de nouveaux règlements pourraient apporter à cette flexibilité, tels que les salaires minimaux légaux, l'obligation générale de plans sociaux ou le durcissement des dispositions en matière de protection contre les licenciements. Il en va de même de l'extension du droit légal aux vacances, sur lequel Monsieur Martz va revenir plus en détail.
2. L'ouverture au marché du travail européen réalisée au cours de la décennie écoulée doit être poursuivie. Les initiatives sur l'immigration visant à remettre en cause l'accord Suisse-UE sur la libre circulation des personnes et l'ensemble des accords bilatéraux I sont dès lors à rejeter.
3. L'assainissement de l'assurance-invalidité doit être mené à bien par l'application rigoureuse des révisions 5 et 6a de l'AI et par l'adoption rapide de la révision 6b de cette même AI.
4. Les paramètres de la prévoyance professionnelle, en particulier le taux de conversion minimum, doivent être adaptés rapidement à une plus longue espérance de vie et à la baisse des rendements sur le marché des capitaux.
5. Le processus de la 12^e révision de l'AVS doit être mené tambour battant. Il faut flexibiliser et relever l'âge de la retraite afin de mettre en harmonie notre principale assurance sociale avec l'évolution démographique.

Nous ne nous contentons pas de formuler des exigences; nous nous considérons aussi comme étant mis à contribution. Nous nous engageons, par exemple, en faveur de l'intégration des personnes handicapées dans la vie active. Les employeurs apportent une contribution particulière à cet égard. Par ailleurs, nous les encourageons à intégrer pleinement et tout naturellement l'engagement de travailleurs âgés dans la politique du personnel. Et d'une manière générale, d'entretenir le partenariat social, qui nous permet de tenir à distance les velléités de réglementation politique.

Le franc est toujours fortement surévalué

Les employeurs assument une responsabilité particulière lorsqu'ils se battent dans leurs entreprises pour résister à la force persistante du franc. C'est actuellement le principal défi à relever. Il faut accorder la priorité à l'industrie suisse d'exportation, puis à l'économie suisse dans son ensemble, sachant que la Suisse gagne plus d'un franc sur deux à l'étranger. Malgré la fixation par la Banque nationale d'un cours de change plancher euro/franc, ce défi est loin d'être maîtrisé. Aux cours de change actuels, la compétitivité internationale des prestations suisses en matière d'exportation de biens et de tourisme est fortement diminuée. Il suffit d'avoir en tête les coûts du travail et les coûts salariaux unitaires pour s'en convaincre. Les conséquences négatives de la baisse de compétitivité sur le plan international se reflètent de plus en plus dans l'évolution des exportations et du nombre de nuitées. En cas de fléchissement de la conjoncture mondiale, cette évolution pourrait s'aggraver encore et affaiblir la conjoncture intérieure. Un scénario de récession n'est malheureusement pas exclu.

Menace de dégâts structurels pour l'économie suisse

Le maintien sur la durée d'un taux de change compris entre 1.20 franc et 1.24 franc pour un euro et entre 85 et 90 centimes pour un dollar pourrait infliger de sérieux dégâts structurels à l'économie suisse. Il s'agit-là d'un processus insidieux. Dans un premier temps, les entreprises réagissent en transférant leurs achats à l'étranger, pénalisant ainsi leurs fournisseurs nationaux. Puis elles s'accommodent de pertes sur leurs marges, ce qui diminue leur capacité d'investissement et d'innovation future et risque aussi de plonger leurs bilans dans le rouge. Comme cette évolution compromet leur avenir, elles commencent alors à délocaliser des emplois à l'étranger ou à licencier. Et en règle générale, ces emplois ne reviennent pas en Suisse. Cela signifie donc que la surévaluation du franc compromet le développement dans la durée d'une économie helvétique forte et diversifiée, partant l'emploi en Suisse.

Des mesures contre le franc fort doivent être possibles dans le domaine du personnel

Même avec de sérieux «programmes fitness», de larges pans de l'industrie d'exportation et du tourisme ne redeviendraient suffisamment compétitifs qu'avec des cours de change compris entre 1.30 franc et 1.40 franc. Dans l'idéal, le cours du franc corrigé du pouvoir d'achat devrait même se situer au-dessus de 1.40 franc. Nous sommes donc d'accord avec les syndicats pour affirmer que seul un nouvel affaiblissement prononcé du franc suisse pourrait nous épargner une crise imminente. Mais il ne suffit pas d'exhorter vigoureusement la BNS à agir dans ce sens, car elle-même ne peut intervenir à sa guise contre l'orientation des marchés. Les milieux syndicaux commettent une erreur en pointant le problème fondamental des cours de change pour refuser catégoriquement par ailleurs des mesures de riposte dans le domaine du personnel, telles que le prolongement de la durée du travail, le versement de salaires en euros ou les réductions de salaires. Nous sommes d'avis, au contraire, que de telles mesures permettraient aux entreprises, dans certains cas, de réduire le nombre des licenciements en Suisse et/ou de les différer jusqu'à ce que le cours du franc retrouve un niveau raisonnable.

Les mesures d'urgence touchant le personnel doivent être mises en place de manière responsable

Ces mesures doivent remplir certaines conditions pour se justifier sous l'angle de la politique patronale :

- La première règle est de ne ***pas prendre de décisions touchant le personnel sans nécessité***. Celles-ci doivent apporter une contribution nécessaire et raisonnable au rétablissement

d'une compétitivité menacée. Il s'agit d'éviter si possible les suppressions d'emplois et les délocalisations ; autrement dit, de ne pas prendre ces mesures de façon opportuniste, à seule fin d'optimiser les résultats.

- Deuxièmement, les mesures doivent faire partie d'un **ensemble cohérent et ciblé**. Elles doivent respecter la symétrie des sacrifices et le principe de solidarité dans l'entreprise, en incluant les cadres, par exemple.
- Troisièmement, elles ne doivent pas seulement correspondre à la loi (respect des dispositions légales et, éventuellement, d'une convention collective de travail), mais demandent à être mises dans un **dialogue transparent avec les salariés**. «Convaincre sans imposer», dit la maxime : ainsi les mesures toucheront leur but et les difficultés légales seront évitées.
- Quatrièmement, il faut prévoir une **révision périodique** des mesures, avec possibilité de les remanier en profondeur. Cas par cas, des clauses correctives, échappatoires et d'indemnisation (p.ex. : paiement des heures supplémentaires ou compensation de la réduction de salaire en raison d'une évolution positive inattendue) permettent une ventilation juste des risques et des opportunités. Par contre, des garanties de maintien de postes ne peuvent être données que sur la base d'une très haute probabilité de pouvoir les honorer.

L'allongement de la durée du travail affecte très peu les employés

Parmi les diverses mesures liées au personnel, l'allongement du temps de travail sans modification de salaire est celle qui affecte le moins durement les collaborateurs. Elle présuppose cependant une demande supplémentaire effective sur les marchés internationaux. Un surcroît de travail sans adaptation de salaire permet aux entreprises d'abaisser leurs coûts salariaux sans avoir à rogner sur le revenu de leurs collaborateurs. La diminution des coûts salariaux unitaires est ainsi plus importante que la réduction de la rétribution horaire; elle est d'environ 5 pour cent à coup sûr lors d'un passage de 40 à 42 heures par semaine.

Nous estimons que des baisses de salaire n'entrent en ligne de compte que dans des situations de nécessité absolue, quand le prolongement du temps de travail est impossible et que l'allègement des coûts est réellement la seule clé du problème. Pour les travailleurs, une baisse du revenu est assurément plus désagréable qu'un surcroît de travail sans revenu supplémentaire. Dans ce contexte, il faut éviter de provoquer des situations pénibles parmi les petits salaires.

Un versement du salaire en euros, réglé sur le cours de cette monnaie, est légalement admissible pour les travailleurs vivant en Suisse, pour autant que des dispositions particulières, p.ex. de CCT, ne s'y opposent pas. Nous déconseillons toutefois le recours à une telle mesure, car en Suisse, les salaires sont en principe réglés en francs et que le coût de la vie s'exprime également en francs. Si la rémunération en euros ne concerne que les frontaliers, cela pose des problèmes supplémentaires sur les plans de la politique du personnel et de la légalité d'une telle discrimination. La question est surtout de savoir si une telle mesure, controversée et sujette à action judiciaire, est compatible avec l'accord de libre circulation CH – UE. A notre avis, elle est possible sur la base d'un aménagement adéquat. Dans tous les cas, il s'agit de fixer un cours de référence équitable et les travailleurs doivent pouvoir profiter dans la même mesure d'un affaiblissement du franc. Il faut absolument éviter qu'une rémunération en euros ne conduise à une situation de dumping salarial indirect. Si cela devait arriver, la menace d'une fixation de salaires minimaux par des contrats types de travail pourrait se concrétiser.

Je tiens à le souligner une fois de plus ici : l'Union patronale suisse ne fait nullement campagne pour un allongement généralisé de la durée du travail, des réductions de salaires, ou le versement des salaires en euros. Ces mesures ne sont que des mesures d'urgence destinées à éviter des pertes d'emplois sous la pression d'un franc surévalué. On ne doit pas les déclarer taboues, mais il faut y recourir de manière responsable.

Comme signalé plus haut, nous allons vers des temps économiques difficiles. Pour les affronter avec succès, nous avons besoin de bonnes conditions-cadres, de relations intactes entre partenaires sociaux et d'employeurs soucieux de leurs responsabilités.