

Conférence de presse du 5 novembre 2012

"Pour une politique salariale flexible, une réforme rapide de la prévoyance-vieillesse et un effort d'assainissement résolu de l'AI"

Seul le texte prononcé fait foi

Pour une politique salariale souple, différenciée et axée sur l'emploi plutôt que sous contrôle étatique!

Valentin Vogt, président de l'Union patronale suisse

Actuellement, les négociations salariales pour 2013 vont bon train dans les branches et les entreprises. Dès la fin de l'été, les syndicats ont présenté des demandes d'augmentation allant de 1 à 2,5%, qu'ils justifient par l'effort des travailleurs, les salaires élevés des hauts dirigeants et le besoin de rattrapage des années précédentes. Compte tenu des incertitudes économiques persistantes, l'Union patronale suisse invite au contraire à la prudence et souligne que des hausses rigides et uniformes font litière des grandes différences qui existent entre les branches et d'une entreprise à l'autre en matière de marche des affaires et de revenus.

Le caractère positif du "rituel des négociations salariales"

A lire les commentaires des médias annonçant une fois de plus un "automne chaud sur le front social", les observateurs de longue date ont assurément un sentiment de déjà vu. Année après année en effet, des commentaires percutants évoquent le "rituel annuel des négociations salariales" sur un ton plus ou moins dédaigneux. Pour ma part, je porte un jugement tout à fait positif sur ces négociations qui ont, il est vrai, un certain caractère rituel. Elles correspondent à la recherche d'accords sur les questions salariales que les partenaires sociaux poursuivent dans une très large mesure à l'abri des interventions de l'Etat. Quand les centrales syndicales élèvent dans ce cadre certaines objections d'ordre général, objections que les employeurs commentent à leur tour de manière critique, les arguments des deux parties deviennent transparents et animent le débat public. Il importe alors d'intégrer ces arguments de manière différenciée dans les branches et les entreprises, là où la politique salariale doit tenir compte de l'environnement économique concret.

Points de repère de la politique salariale

Son plaidoyer permanent pour des accords décentralisés et différenciés interdit à l'Union patronale suisse d'énoncer quelque directive que ce soit en matière de négociations salariales. Ne vous attendez donc pas à ce que je vous livre des prévisions détaillées sur les résultats des négociations 2012/13. Mais une chose me semble d'ores et déjà certaine: l'éventail des accords salariaux obtenus sera large et nous aurons aussi, ici et là, un gel des salaires, principalement dans les secteurs économiques qui souffrent du franc fort et du fléchissement de la demande internationale.

Dans chaque négociation salariale, la règle de base veut qu'on se soucie moins de distribuer les succès du passé que de définir les coûts à venir. Face à l'évolution de leurs marchés, les entreprises doivent évaluer leur capacité productive propre et se demander si elles peuvent, pour l'année à venir et toutes celles qui suivront (!) supporter les surcroûts de dépenses liés à des majorations de salaires. Si elles subissent déjà une forte pression concurrentielle et/ou si les perspectives économiques sont

incertaines, elles devront, pour préserver leur compétitivité, faire preuve de retenue à cet égard. En matière de politique salariale, elles naviguent à vue et font participer leurs collaborateurs aux bons résultats éventuellement engrangés sous la forme de gratifications uniques. De nombreuses entreprises de l'industrie exportatrice fonctionnent sur ce mode depuis plusieurs années déjà, suivant une ligne de crête optimale entre maîtrise des coûts et motivation des collaborateurs.

Les syndicats critiquent le recours à cet élément de souplesse de la politique salariale. Dans les négociations, ils exigent la part la plus large possible d'augmentations fixes et générales et veulent assujettir le plus étroitement possible l'évolution des salaires au renchérissement. Sur ces points, les exigences syndicales et les positions des employeurs divergent constamment. Autre exigence syndicale incompatible avec l'optique patronale: celle de la redistribution systématique des gains de productivité aux travailleurs sous forme de hausses de salaires. Rappelons que les clients veulent aussi pouvoir bénéficier d'une partie de ces gains, lorsque ceux-ci ne sont pas déjà entièrement "mangés" par la surévaluation du franc pour préserver la compétitivité des exportations suisses.

Pragmatique différenciation salariale

Ces divergences de vues entre employeurs et travailleurs doivent sans cesse être résolues par des négociations formelles ou informelles entre partenaires sociaux. Tel est l'importante fonction du "rite annuel des négociations salariales". Grâce au fait que celles-ci se déroulent dans les branches et les entreprises de façon tout à fait décentralisée, les salaires suisses collent étroitement aux conditions économiques réelles. C'est-là un atout majeur du régime helvétique du marché du travail, que reflètent aussi bien le paysage salarial que les indicateurs d'emploi de notre pays:

- Chez nous, le niveau de salaire dépasse nettement la moyenne de l'OCDE et de l'UE-15. Avec 10,5% (en 2010), la proportion des bas salaires (moins des deux tiers du salaire médian) est nettement inférieure à ce qu'elle est dans l'OCDE (16,3% en 2009) ou en Allemagne (20,2% en 2009). Entre 2008 et 2010, le taux de travailleurs pauvres dans la population active est tombé en Suisse de 5,2 à 3,5%!
- Mesurée aux écarts de salaires observés dans les branches par rapport au salaire médian de l'économie nationale, la structure salariale est un bon indicateur des différentiels de valeur ajoutée entre les branches.
- Ces dix dernières années, les salaires réels (sans les rémunérations extraordinaires, telles que bonus, etc.), ont progressé de 0,6% en moyenne annuelle, autrement dit bien davantage que dans la décennie 1990. L'évolution des salaires des branches et des entreprises est fortement corrélée à celle des affaires.
- Avec un niveau de 2,7, la dispersion des salaires entre le 9^{ème} et le 1^{er} déciles est en Suisse plutôt modérée par rapport à celle de l'OCDE (3,3) ou de l'Allemagne (3,7) ((chiffres de 2009)).
- Depuis vingt ans, les revenus des travailleurs en Suisse se situent en permanence entre 58 et 62 % du PIB: une valeur forte en comparaison internationale.
- En Suisse, le taux d'activité des hommes aussi bien que des femmes est nettement supérieur à la moyenne, atteignant des chiffres record dans les segments des 15-24 ans et 50-64 ans. Corollairement, le taux de chômage est tombé chez nous bien au-dessous de celui de la plupart des pays européens.
- Structurellement (évolution dans le temps des taux d'occupation respectifs des branches) et conjoncturellement (corrélation de l'emploi avec la croissance du PIB), le marché suisse du

travail se distingue par une forte élasticité. Celle-ci s'exprime aussi dans l'évolution temporelle des rapports entre les branches et les niveaux de salaires.

Depuis quelques années, les syndicats cherchent à justifier leurs exigences en se référant aux salaires exorbitants de certains top-managers. Il convient de leur objecter que la politique salariale d'une population active comptant quelque 4,5 millions de personnes ne saurait se déterminer sur la base des salaires d'une poignée de dirigeants de grandes sociétés. Ramenons plutôt les rémunérations des cadres supérieurs à des proportions raisonnables par rapport à celles du gros de la population active! En d'autres termes, l'on doit mettre fin à certains excès actuels dans le domaine des hauts salaires.

Grave atteinte à la libre formation des salaires

Si le sens de la modération prévaut à nouveau parmi les bénéficiaires d'indemnités exagérées, il sera plus facile de faire barrage aux interventions prévues dans le libre aménagement des salaires par l'initiative 1:12 et l'initiative sur les salaires minimums. L'enjeu est considérable, car ces projets remettent en cause aussi bien l'autonomie contractuelle des employeurs que la liberté d'action des partenaires sociaux et la formation décentralisée des salaires.

Des interventions dans l'autonomie contractuelle ne se justifient que si elles servent la protection des travailleurs et leurs intérêts fondamentaux. Or, l'initiative 1:12 et l'initiative sur les salaires minimums ne poursuivent ni l'un ni l'autre de ces objectifs, mais veulent ancrer dans la Constitution la conception qu'ont leurs auteurs de ce que doivent être des "salaires équitables". Dans une économie libérale, un tel interventionnisme dans la politique salariale est dépourvu de toute légitimité. Grâce à sa souplesse, le cadre réglementaire en vigueur permet au contraire aux entreprises suisses en place de se doter de conditions de travail compétitives face à la concurrence et, pour la même raison, d'attirer les entreprises susceptibles de s'implanter en Suisse. Les travailleurs tirent avantage de cette attractivité alors qu'ils n'ont aucun intérêt immédiat à la régulation des hauts salaires. Cette question intéresse bien davantage les propriétaires dont les parts de bénéfices sont grignotées par les rétributions excessives des managers. Lorsque les propriétaires sont des actionnaires, le contre-projet indirect à l'initiative Minder leur fournit les outils nécessaires pour moduler les salaires des cadres dirigeant "leur" entreprise. Le contre-projet indirect offre un moyen plus efficace de lutter contre les rémunérations abusives, raison pour laquelle il a le soutien de l'UPS.

L'initiative pour un salaire minimum parle "d'encourager la conclusion de conventions collectives", mais elle prive les partenaires sociaux de leur liberté de fixer les salaires dans les branches et entreprises en fonction de leur évaluation des réalités économiques. Elle obligerait toutes les entreprises à appliquer un tarif minimum de 22 francs de l'heure! Par rapport au salaire médian, cette exigence (qui met la semaine de 42 heures à 4000 francs) hisserait leurs charges de personnel à un niveau bien plus élevé que celui des pays européens comparables. Selon les chiffres des initiants, pas moins de 400'000 travailleurs, soit environ 10% de la population active, obtiendraient automatiquement des hausses de salaires parfois importantes. Une intervention si extrême dans les structures salariales helvétiques aurait de graves conséquences pour les emplois concernés. Car ses premières victimes seraient les actifs peu qualifiés ou à capacité réduite, précisément ceux que l'initiative est censée protéger grâce aux salaires minimums. Bref, une véritable balle dans le pied en matière de politique sociale!

L'UPS est très fermement opposée aux projets de loi visant à interférer dans la libre formation des salaires. Nous prôtons une politique salariale flexible axée sur l'emploi et tenant compte de la situation économique propre à chaque entreprise. Les négociations salariales rituelles sont de toute façon préférables aux interventions étatiques!