

Conférence de presse du 12 avril 2016

Seul l'exposé prononcé fait foi

«Avec le développement du travail partiel, l'économie suisse a fait bouger beaucoup de choses»

Daniella Lützel Schwab, responsable du secteur Marché du travail et droit du travail

Face à l'évolution démographique et à la décision prise par le peuple de limiter l'immigration, l'économie suisse se propose d'engager le plus possible de main-d'œuvre autochtone. L'un des potentiels existants consiste à mieux intégrer dans la vie active les personnes ayant des tâches familiales à assumer. La principale condition à remplir dans ce but est d'offrir des structures d'accueil de jour extrafamiliales et extrascolaires correspondant aux besoins.

Une analyse de la Confédération sur la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale montre qu'il faut commencer par la prise en charge extrafamiliale des enfants. Il en ressort que 35 pour cent de la population résidente permanente de la Suisse de 15 à 64 ans assume régulièrement des tâches éducatives et d'assistance. La grande majorité de ces personnes exercent une activité lucrative. Près d'un cinquième ou 353'000 d'entre elles indiquent que ces tâches les limitent dans l'exercice d'une activité professionnelle. Par ailleurs, un autre constat fait réfléchir: une minorité seulement de ces personnes actives (21%) affirment qu'elles organiseraient leur vie professionnelle différemment si les tâches d'assistance étaient résolues. Les hommes en particulier vont même jusqu'à déclarer que dans une telle situation, ils réduiraient plus facilement leur temps de travail. En clair, tous les actifs potentiels ne visent pas forcément une activité professionnelle plus soutenue: il y a là une ombre au tableau dont doivent s'accommoder les employeurs qui s'efforcent d'intégrer davantage les personnes assumant des tâches d'assistance. Les organisations d'employeurs soutiennent néanmoins des mesures ciblées, applicables et réalistes pour améliorer la compatibilité entre vie familiale et activité lucrative.

Ces efforts ne datent pas d'aujourd'hui: nombre de ces organisations d'employeurs s'occupent depuis longtemps de politique familiale. L'Union patronale suisse (UPS) attache une grande importance à l'autonomie privée des familles ayant des enfants, à l'esprit d'initiative et à la responsabilité individuelle. Ces valeurs sont pour nous un instrument d'évaluation de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants actuellement en cours de révision.

Sur cette base, nous saluons les aides financières ponctuelles prévues par la Confédération dans la révision de la loi pour des projets visant à mieux adapter l'offre de prise en charge extrafamiliale aux besoins des parents. Il existe encore en maints endroits un besoin de rattrapage en termes de possibilités de prise en charge extrascolaires des enfants aux heures marginales, par exemple, le soir ou pendant les vacances. Toutefois, la prudence est de mise en ce qui concerne les injections financières destinées à l'extension de l'offre: si dans des villes comme Zurich, l'offre de places d'accueil de jour devient excédentaire, nombre de régions rurales, dont le territoire de Bâle-Campagne, ne sont toujours pas suffisamment desservies.

Les employeurs refusent catégoriquement tous les plans visant à encourager les cantons à obliger les employeurs, via leur législation, à verser des contributions salariales pour la garde des enfants. Les pouvoirs publics doivent recourir pour ce faire au produit général de l'impôt auquel les entreprises participent dans une large mesure.

De notre point de vue, la Confédération devrait, pour augmenter les incitations au travail dans le cadre du système de l'accueil extrafamilial des enfants, éliminer en priorité les incitations négatives découlant de la possibilité insuffisante de déduire les frais de garde des enfants, tandis qu'il incombe aux acteurs locaux d'aménager par exemple le système tarifaire ou certains aspects d'organisation tels que les horaires d'ouverture ou des dispositions en matière de vacances de manière à favoriser le travail.

Les entreprises de leur côté sont invitées à aménager au besoin l'organisation de leur travail de telle manière que la flexibilité nécessaire pour les personnes qui doivent assumer des tâches d'assistance puisse se conjuguer avec les besoins de l'entreprise. L'UPS constate avec satisfaction que l'économie suisse, grâce à son marché du travail souple, a déjà introduit des modèles de travail très créatifs adaptés aux besoins dont elle fait bon usage. La participation des femmes à la vie active, très élevée, le démontre. Elle continue de progresser. Avec le développement du travail à temps partiel, notre économie a beaucoup fait bouger les choses puisque actuellement, une personne sur trois est occupée à temps partiel. A l'exception des Pays-Bas, aucun autre pays d'Europe ne présente une offre aussi abondante en matière de travail à temps partiel. Notre capacité économique nous impose le maintien de notre productivité du travail, notamment par l'aménagement souple de modèles de travail à temps partiel. Au niveau de l'économie d'entreprise, des formes de travail flexibles et ouvertes à la mobilité peuvent aussi améliorer la motivation du personnel, accroître encore la satisfaction au travail qui d'une manière générale est très élevée en Suisse ou rehausser l'image d'un employeur, par exemple pour les mères qui ont fait une pause bébé.

Dans la pratique de l'entreprise, la souplesse dans le travail, notamment le travail à domicile, ainsi que toutes les variantes de flexibilité dans l'espace et dans le temps présuppose le soutien des supérieurs hiérarchiques, mais aussi celui des autres collègues de travail. Les petites entreprises doivent trouver d'autres solutions que les grandes, ces dernières ayant par exemple davantage de collaborateurs à disposition pour assurer des remplacements. Pour toutes ces raisons, nous refusons les réglementations uniformes pour toutes les branches et conseillons aux entreprises de proposer sur une base volontaire des modèles de travail souples selon leurs possibilités.

Au chapitre des conditions de travail, les employeurs doivent remettre en question les pratiques établies. La séance doit-elle vraiment être fixée déjà à 08.00 heures ou seulement à 16.00 heures lorsque les collaborateurs doivent aller chercher leurs enfants à la crèche? L'heure de la séance ne peut-elle pas être fixée de telle manière que le collaborateur puisse par exemple encore aller chercher son enfant à la crèche le matin et s'épargner ainsi une place de crèche payante l'après-midi?

C'est là qu'il faut chercher la meilleure solution dans le dialogue entre la collaboratrice concernée, les supérieurs hiérarchiques, mais aussi les autres collaborateurs qui doivent assurer le remplacement de la personne absente. Faut-il toujours, lorsqu'il s'agit du choix des dates de vacances ou des heures supplémentaires à accomplir, privilégier les collaborateurs qui ont des enfants? Les collaborateurs sans enfants doivent-ils simplement accepter leur sort? Ces questions qui concernent non seulement la forme d'organisation, mais aussi l'estime de l'autre et l'esprit d'équipe peuvent revêtir un caractère explosif susceptible de susciter le mécontentement. Mais elles relèvent des tâches de la gestion d'entreprise dans lesquelles l'Etat n'a pas à s'immiscer.

Enfin, certains thèmes récurrents ne cessent de revenir sur le tapis: ils portent sur l'insertion dans la loi de divers modèles de congé parental ou de congé paternité. Ces initiatives sont certes populaires. Mais elles ne contribuent nullement à améliorer de manière durable l'harmonisation entre vie familiale et vie professionnelle.

L'idée d'un congé paternité financé par la collectivité lance déjà un mauvais signal du fait qu'il ne répond pas au principe de la responsabilité individuelle. Sans compter qu'une telle prescription limiterait l'autonomie des entreprises sur le marché du travail, ne répondrait pas aux conditions spécifiques aux entreprises ou aux branches et augmenterait les charges salariales accessoires.

En outre, d'après les retours d'informations que nous avons des entreprises, des solutions individuelles à court terme sont trouvées dans la pratique pour régler la question de l'absence des parents actifs après la naissance d'un enfant, par exemple par l'obtention de jours de vacances non planifiés ou par la déduction de leur crédit d'heures supplémentaires. De plus, l'octroi de jour libres pour les hommes qui deviennent pères n'est qu'une des nombreuses mesures de politique du personnel possibles. Il va de soi que pour les pères comme pour toutes les autres personnes occupées, une entreprise est attrayante si elle offre par exemple des possibilités de faire carrière, verse des bons salaires ou propose de nombreuses prestations accessoires (par ex. d'une manière générale des horaires de travail flexibles).

En conclusion, permettez-moi de relever une fois encore que l'économie suisse, grâce à ses performances et à sa flexibilité sur le marché du travail offre de plus en plus d'abondantes possibilités de choix permettant aux mères et aux pères de déterminer eux-mêmes et d'appliquer leurs propres modèles familiaux. Les milieux politiques seraient bien inspirés de prendre acte de cette attestation de performances et de reconnaître qu'en cette époque de vieillissement et de pénurie de spécialistes, l'économie va tout faire, ne serait-ce que dans son propre intérêt, pour promouvoir la compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale. Les débats de politique sociétale sur la politique familiale ne doivent pas être transférés dans les entreprises. Ce n'est pas le lieu où tenter de coûteuses expériences. Des mesures prescrites par l'Etat à l'échelle nationale telles qu'un congé parental ou un congé paternité sont même contreproductives parce qu'elles ne correspondent pas aux réalités dans les entreprises et n'ont pas un impact durable.