

L'initiative 1:12 dans l'optique des entreprises

« Cette initiative n'est utile à personne »

Comme le confirme une récente enquête de l'association Swissmem, la quasi-totalité des entreprises suisses ne pensent rien de bon de l'initiative 1:12. Quelles conséquences de ce texte redoutent-elles plus particulièrement? Nous avons posé la question à M. Rolf Sonderegger, chef de l'entreprise Kistler à Winterthour – et représentant patronal au sein de l'industrie MEM. **Par Daniela Baumann**

Faut-il que l'Etat décide désormais à la place des partenaires sociaux du montant des salaires versés dans les entreprises? Ce que l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux pense de l'exigence d'une réglementation et d'une limitation des salaires par l'Etat, l'association Swissmem l'a exprimé sur la base d'une enquête effectuée auprès de ses membres. Le verdict est clair: 91 pour cent des 160 entreprises interrogées la rejettent, sans même être directement concernées par son hypothétique acceptation. 82 pour cent d'entre elles ont signalé que l'initiative 1:12 ne les forcerait pas à changer leurs structures salariales, autrement dit que l'écart entre leurs salaires les plus élevés et leurs salaires les plus bas demeurerait de toute façon inférieur au rapport imposé de 1 à 12.

Les principaux arguments opposés à l'initiative par les entreprises MEM est qu'elles ne veulent pas d'un diktat salarial de l'Etat (88 pour cent des réponses) et craignent de grosses dépenses ad-

ministratives (81 pour cent). L'industrie redoute aussi les effets indirects de l'initiative, signale le président de Swissmem Hans Hess, qui se réfère notamment à la perspective pour les entreprises de devoir compenser le manque à gagner qu'entraînerait l'initiative 1:12 pour le fisc et les assurances sociales.

La mission de l'Etat n'est pas d'entraver, mais de stimuler

Le groupe Kistler à Winterthour a de bonnes raisons de refuser l'ingérence de l'Etat dans sa politique salariale. Cette PME exportatrice développe des senseurs, de l'électronique et des logiciels, principalement destinés à l'industrie automobile. Comme le souligne avec force son CEO Rolf Sonderegger, «l'Etat a pour tâche de légiférer pour accroître la compétitivité des entreprises suisses. Avec l'initiative 1:12, au contraire, il nous compliquerait la vie, qui est suffisamment difficile sans cela dans la branche automobile.»

Pour Kistler, les conséquences d'un oui à l'initiative seraient de trois ordres: «Nous devrions modifier notre système salarial en adaptant les parts variables de revenus des dirigeants en fonction de la marche des affaires», précise M. Sonderegger. Les salaires fixes ne seraient pas touchés. Le directeur s'attend aussi à des augmentations d'impôts et de taxes ainsi qu'à d'autres dépenses: «Je ne vois pas bien comment l'Etat s'y prendrait pour contrôler le respect de ces règles salariales dans les entreprises.» Rappelant que la responsabilité de fixer des salaires corrects relève des seules entreprises, M. Sonderegger s'interroge: «Pourquoi les uns s'arrogeraient-ils le droit de décider à la place des autres?»

Fondée en 1959 à Winterthour, Kistler est aujourd'hui active dans plus de 50

pays et emploie 1200 personnes dans le monde. Ses salaires sont fixés en tenant compte des niveaux de salaires habituels en Europe, des offres de travail et des conditions locales.

La confiance: fondement le plus solide

L'importance qu'accorde la direction de Kistler à la liberté entrepreneuriale se signale aussi par la place qu'elle consacre à l'initiative 1:12 dans ses manifestations internes tout comme dans le journal de l'entreprise. «Et pourtant, précise Rolf Sonderegger, nous observons d'ordinaire une stricte neutralité politique dans la gestion de notre entreprise». Au moins les collaborateurs que la question intéresse reçoivent-ils à l'interne un éclairage équilibré sur le contenu et les conséquences de l'initiative 1:12.

Pour M. Sonderegger, plus déterminant encore que l'information est la relation entre l'employeur et ses employés. «Dans une entreprise comme la nôtre dirigée par ses propriétaires, elle se caractérise par la confiance réciproque et la sécurité.» Les collaborateurs savent qu'ils n'ont pas trop de souci à se faire pour leur emploi. Car l'intérêt bien compris de leur employeur est de maintenir son activité industrielle à Winterthour. De son côté, l'entreprise peut compter sur son personnel: «En 2009, nos collaborateurs ont accepté le chômage partiel et les baisses de revenus correspondantes, ce qui nous a permis de surmonter la crise sans licenciements.»

Conclusion de Rolf Sonderegger: «La seule utilité de l'initiative des Jeunes socialistes semble être de servir d'exutoire aux sentiments de jalousie de ses auteurs.» ■

Rolf Sonderegger s'interroge: comment l'Etat s'y prendrait-il pour contrôler les salaires?



Photo: m. a. d.