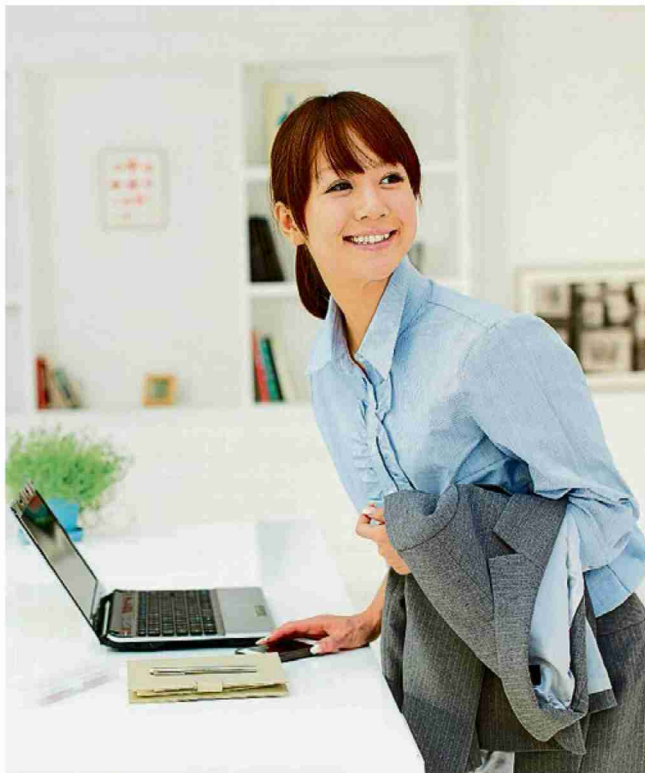




SWISSSTAFFING – Le modèle de réussite «marché du travail suisse» se caractérise par un ensemble de règles libérales et «malgré tout» un taux de chômage phénoménalement bas. La recette est (ou était?) le partenariat social.

Que deviens-tu, partenariat social?



Excellente formation et grande mobilité: les temporaires modernes restent difficiles à mobiliser par les syndicats. Photo: 123 RF

Le partenariat social est malade. La recette risque de ne plus être adaptée à notre époque. Il est toujours vrai que les solutions décentralisées conviennent mieux: elles peuvent être adoptées plus rapidement et adaptées de manière plus flexible. Si le partenariat social fonctionne si bien, c'est parce que les règles sont élaborées par les personnes directement concernées. Mais la représentation des travailleurs s'érode à vue d'œil.

Au cours des dernières décennies, de nombreux changements

structurels se sont produits. Les syndicats parviennent de moins en moins à suivre le rythme. Le nombre de leurs membres diminue et les nouveaux travailleurs sont peu intéressés à s'affilier. Certains syndicats ont évolué, non pas pour mieux représenter les nouveaux travailleurs, mais pour devenir des organisations politiques financées par des tâches comme l'exécution des conventions collectives de travail et la gestion des caisses de chômage.

Un double jeu dangereux

C'est une bonne chose dans la mesure où le système suisse a besoin d'un équilibre entre les intérêts des employeurs et des employés, et donc d'un interlocuteur fort des deux côtés. Mais c'est une mauvaise chose, peu efficace voire contre-productive, dans la mesure où le «nouveau» syndicat est de plus en plus guidé par l'idéologie et se détache des besoins des travailleurs.

En outre, les syndicats jouent un double jeu dangereux: depuis quelques années, ils torpillent le partenariat social en tentant de ré-



glementer le marché du travail par la loi, parallèlement aux conventions collectives de travail. Les salaires minimums cantonaux en sont un exemple récent.

L'exemple du travail temporaire

Les défis du partenariat social se manifestent dans le secteur du travail temporaire. La représentativité du côté des travailleurs est particulièrement difficile à atteindre, car les intérimaires sont très mobiles. Les syndicats ne représentent donc pas les intérêts des travailleurs temporaires.

Au lieu de cela, ils tentent, par des interventions au niveau de la loi, de limiter le travail temporaire et de fournir ainsi une prétendue réponse aux craintes diffuses face à la flexibilisation du marché du travail. Malgré cela, il a été possible jusqu'ici de développer des modèles modernes et orientés vers l'avenir. C'est le cas dans la convention collective de travail sur la location de services. Citons les exemples de la prévoyance et de la formation continue des travailleurs temporaires. La branche du travail temporaire s'en sort également très bien en ce qui

concerne les conditions de travail: les intérimaires gagnent autant que leurs collègues engagés en fixe. En comparaison avec les employés directs sous contrat à durée déterminée, les intérimaires gagnent même nettement plus. Les intérimaires doivent effectuer moins d'heures supplémentaires que les employés fixes et sont plus souvent dédommagés financièrement lorsqu'ils en effectuent malgré tout.

Le fait que les syndicats tentent malgré tout de restreindre le partenariat social dans la branche de l'intérim ne peut s'expliquer que par une perte de leur base.

Une modernisation nécessaire

Les syndicats ont besoin d'une cure de modernisation et d'un meilleur lien avec les travailleurs. Ce n'est que de cette manière qu'un dialogue constructif pourra être mené entre les personnes concernées, conduisant à des solutions équilibrées, pratiques et orientées vers l'avenir. Et c'est la chose la plus importante dont le marché du travail suisse a besoin.

*Myra Fischer-Rosinger,
 directrice de [Swissstaffing](https://www.swissstaffing.ch)
www.swissstaffing.ch*