

TEMPS DE TRAVAIL

Prise de position de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux

- **Afin d'augmenter la compétitivité et les possibilités qui en découlent pour assurer durablement des emplois en Suisse, une manière de travailler souple dans le but de satisfaire les besoins de la clientèle est déterminante.**
- **La loi et la convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (CCT) fixent le cadre pour l'élaboration de solutions spécifiques à l'entreprise, tenant compte des exigences du marché dans l'aménagement du temps de travail:**
 - **la durée annuelle du travail permet d'éviter des temps morts improductifs et de surmonter des pics de charge ;**
 - **avec la possibilité de déroger aux conditions conventionnelles de travail, les entreprises peuvent si nécessaire réagir avec souplesse à la concurrence ou autres facteurs troublants;**
 - **de plus, le chômage partiel légal aide, en période de crise économique, à éviter le plus possible une réduction du personnel.**
- **La culture de direction de l'entreprise et la participation des collaborateurs concernés à la conception et à l'introduction de solutions compétitives concernant le temps de travail sont une condition du succès.**

1 Situation de départ

La lutte acharnée que se livrent les concurrents sur le plan international, mais aussi une crise économique ou la crise des devises momentanée, contraignent les entreprises à s'organiser en fonction des besoins de la clientèle. Eu égard aux charges sociales et salariales élevées en Suisse, la question de l'aménagement du temps de travail joue en l'occurrence un rôle essentiel. Pour optimiser l'aménagement du temps de travail, il faut rechercher la réglementation la plus souple et libérale possible.

2 Solutions tenant compte du marché dans l'aménagement du temps de travail

Un système de temps de travail souple, en particulier un système de durée annuelle du travail, peut contribuer à éviter des temps morts improductifs et d'utiliser le temps de travail disponible de manière optimale. La loi et la CCT offrent une marge de possibilités importante.

Dans le but de maintenir ou de créer des emplois en Suisse, les dérogations suivantes aux dispositions de la convention collective de travail sont exceptionnellement possibles dans les cas suivants et sous certaines conditions : adaptation à des cycles de capacités particuliers, exécution de projets d'innovation particuliers, pour surmonter des difficultés économiques et pour améliorer la compétitivité. Pour cela, les entreprises affiliées à Swissmem et faisant partie de la CCT ont pour cela la possibilité par exemple d'augmenter temporairement le temps de travail de 40 heures par semaine, donc 2080 heures par an, sans compensations. Une telle augmentation doit être convenue avec les représentations des travailleurs et en partie aussi avec les syndicats dans le cadre d'une procédure particulière.

En raison de la crise économique, de nombreuses entreprises de l'industrie MEM ont subi ou subissent encore de sévères pertes de commandes. Le chômage partiel doit permettre d'éviter une réduction du personnel, ce qui est en règle générale avantageux pour toutes les parties engagées (entreprises, collaborateurs, pouvoirs publics, etc.). A l'aide du chômage partiel, les entreprises peuvent adapter rapidement les coûts au volume des commandes sans devoir se séparer de collaborateurs expérimentés et sans devoir, lors de la prochaine reprise, engager des frais importants pour recruter du personnel. Par une lettre du 17 décembre 2009 à la Conseillère fédérale Leuthard, présidente de la Confédération, Swissmem avait demandé au Conseil fédéral de faire usage de sa compétence pour augmenter la durée maximum de l'indemnisation du chômage partiel de 18 à 24 mois. L'industrie MEM avait besoin d'une prolongation la plus rapide possible de la durée de l'indemnisation du chômage partiel à 24 mois afin que les entreprises puissent immédiatement tenir compte de ces nouvelles conditions-cadres dans leur planification des affaires pour 2010. Swissmem est convaincue que cette mesure a contribué, à l'époque, à diminuer de nouvelles réductions du personnel. Compte tenu que cette mesure expire au 31 décembre 2011 et que l'environnement économique reste influencé par le franc fort, Swissmem a exigé une nouvelle prolongation de la durée maximale de l'indemnisation du chômage partiel. Le Conseil fédéral a décidé le 19 octobre 2011, de prolonger la durée maximale de l'indemnisation du chômage partiel de 12 à 18 mois à partir du 1^{er} janvier 2012 et de maintenir le délai d'attente d'un jour. Ce changement d'ordonnance est valable jusqu'au 31 décembre 2013.

3 Culture de direction et collaboration

L'attitude adoptée à l'égard du temps de travail est avant tout une question de direction et de culture de l'organisation de l'entreprise. Elle implique la disponibilité de créer des structures de compétence décentralisées prévoyant un renforcement du travail en équipe. L'autodiscipline en tant que principe d'organisation représente un élément important pour suivre le rythme d'adaptation imposé aujourd'hui par la concurrence.

Sur la voie d'une répartition innovatrice du temps de travail et du temps libre, le dialogue entre l'entreprise et ses collaborateurs offre les meilleures chances pour parvenir à des solutions compétitives bénéfiques.

Zurich, novembre 2011

Pour de plus amples informations, prière de s'adresser à Swissmem:
Hans Strittmatter, Tel. 044 / 384 42 81, h.strittmatter@swissmem.ch