**Vivons autrement, osons le changement !**

**Audition du 6 janvier 2025 devant la commission de l'économie**

---

Mesdames et Messieurs les Députés,

Nous vous remercions de nous entendre au sujet de cette proposition.

Organisme faîtier des employeurs genevois, l'UAPG regroupe six grandes associations patronales genevoises représentant près de 30'000 entreprises occupant plus de 250'000 salariés, ce qui correspond à la grande majorité de l'emploi privé du canton.

En préambule, nous sommes un peu surpris par le contenu rédactionnel de la motion. Les considérants manquent de cohérence et les exemples ne sont pas documentés ou sourcés. Nous aurions apprécié de pouvoir nous baser sur des études scientifiques s'agissant des expériences menées à l'étranger.

Une telle motion sous-entend par ailleurs que le fait de travailler serait négatif. Or, le travail est l'intégrateur social le plus puissant. Le vilipender est contre-productif.

Il faut aussi rappeler que nous fonctionnons selon un système libéral, qui laisse la liberté aux entreprises de s'organiser comme elles l'entendent, dans le respect du cadre légal et réglementaire. Ce système consacre la responsabilisation des différents acteurs et partenaires, ce qui vaut aussi dans le cadre des contrats de travail.

La santé au travail est l'une des préoccupations de notre Union. En Suisse, elle est garantie notamment par la loi sur le travail, qui encadre les conditions de travail des salariés (horaires maximum, amplitudes, temps de repos, protection des travailleurs vulnérables, etc.). A Genève, la bonne application de cette législation est contrôlée par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) mais également par les partenaires sociaux, par le biais des commissions paritaires ou de l'Inspection paritaire des Entreprises (IPE) dans laquelle notre Union délègue la moitié des 32 inspecteurs de milice qui la compose. Notre Union est par ailleurs également engagée en faveur du bien-être au travail, notamment par le biais de collaborations avec la SUVA pour les secteurs soumis.

Outre ce cadre fédéral, il faut rappeler que la Suisse a une culture du temps partiel déjà très ancrée et répandue. Les hommes notamment y sont de plus en plus adeptes. La société et les entreprises s'adaptent donc, sans que la loi ne les y contraigne. Enfin, soulignons les spécificités de notre économie, qui connaît déjà un coût du travail parmi les plus élevé au monde et qui est très fortement tournée vers l'extérieur, dans un contexte très concurrentiel. Une hausse massive du coût du travail pourrait ainsi représenter une perte de compétitivité forte pour nos entreprises.

Ce cadre général étant posé, venons-en à la présente motion, qui propose une réduction de l'horaire de travail à 30 heures hebdomadaires pour un plein temps, sans diminution de salaires, au sein des administrations publiques ainsi que dans toutes entreprises, publiques ou privées, qui le souhaiteraient. Pour rappel, une proposition similaire a récemment déjà été formulée, par le biais de l'IN 181, laquelle demandait notamment en son article 1C Durée du travail (nouveau) :

« *En vue de maintenir et/ou de créer des emplois, l'Etat encourage les entreprises et les secteurs économiques publics et privés à réduire significativement la durée du travail sans réduction de salaire, de manière à atteindre en 2030 la semaine de 32 heures pour un temps complet.* »

Si ce texte n'allait pas aussi loin que la présente motion, il n'en a pas moins été sèchement rejeté par 65% des citoyens genevois, en juin 2023.

Notre Union n'est évidemment pas opposée à l'adaptation des modes de travail. Les années COVID ont boosté le télétravail pour les professions qui le peuvent, permettant d'assouplir les conditions d'exercice de certaines activités (en diminuant le temps de trajet notamment). Elle soutient également toute initiative permettant d'aménager la semaine de travail sur 4 jours. La société évolue, ses attentes aussi et l'on doit s'adapter. L'aspiration à un meilleur équilibre entre vies professionnelle et familiale est tout à fait compréhensible. Les entreprises, en fonction de leurs moyens et de leurs réalités, répondent à ces aspirations que ce soit en termes de vacances, d'horaires, de LPP, de congé parental ou autre.

Cela étant, dans la mesure où le droit fédéral épuise quasi-complètement la matière, on peut s'interroger sur les problèmes juridiques de conformité au droit supérieur que poserait un projet législatif cantonal.

S'agissant de la question de l'administration publique, différentes problématiques apparaissent.

Dans un premier temps, celle de la garantie des prestations à la population. La mesure propose une diminution du temps de travail de 25% sans impact sur le salaire. Si la fonction publique peut le faire sans que cela n'ait de répercussion sur les prestations offertes, il y a alors lieu de se poser des questions sur la situation actuelle. Si ce changement a un impact sur les prestations délivrées, cela a comme conséquence soit que le même travail devra être fourni dans un temps plus court, mettant sous pression les salariés, avec des risques de burnout que dénonce précisément la motion, soit que l'on devra procéder à de nouvelles embauches pour garantir le niveau de services actuel, embauches que le contribuable devra financer par le biais de ses impôts. Il est en effet difficile d'imaginer comment les HUG, la police cantonale ou l'instruction publique pourrait intégrer cette baisse du temps de travail sans devoir procéder à des recrutements supplémentaires. Nous pouvons d'ailleurs nous interroger sur la volonté des motionnaires d'augmenter l'embauche dans des domaines comme ceux de la santé, qui sont confrontés aujourd'hui déjà à une pénurie de personnel qualifié qui doit être comblée par le recours à la main-d'œuvre frontalière.

Rappelons par ailleurs que Genève est l'un des cantons qui dépense le plus par habitant pour sa fonction publique, et que les prestations fournies y sont déjà sensiblement plus chères que partout en Suisse, spécificités du canton prises en compte. La motion augmentera encore ce différentiel avec les autres cantons.

La seconde problématique est liée à la concurrence déloyale qu'elle renforce à l'encontre du secteur privé. En effet, ce dernier ne peut pas, de manière générale, mettre en œuvre une telle mesure, au vu des conséquences sur les charges et les risques de perte concurrentielle sur le marché. A noter qu'il existe déjà des différences sensibles dans les conditions de travail offertes, dans la mesure où le salaire médian mensuel du secteur public est de plus de 1'630 francs supérieurs à celui du privé (8'756 francs contre 7'125 francs), que l'horaire hebdomadaire est inférieur à celui du privé (et inférieur également à ceux des autres administrations publiques en Suisse) et que l'Etat connait un régime de retraite généreux. Pour les entreprises, diminuer drastiquement la durée hebdomadaire

de travail alors que les charges sociales sont plus élevées qu'ailleurs en Suisse serait vu comme une provocation.

En conclusion, notre Union s'oppose à cette motion, qui ne tient pas compte de l'avis exprimé par le peuple en juin 2023, qui augmente les inégalités de traitement entre fonction publique et entreprises et qui ne résout en rien les problématiques relevées par les motionnaires. Comme le montrent plusieurs enquêtes, les salariés ne veulent pas forcément travailler moins, mais mieux. Pour répondre à ces attentes, les employeurs sont appelés à favoriser l'autonomie et la responsabilité de leurs collaborateurs, notamment grâce à des horaires plus flexibles. Quant à l'amélioration vie privée vie professionnelle, la réduction de 8h à 6h de travail par jour ne résout pas la problématique. Ce qu'il faut promouvoir, ce sont les places de garde pour les enfants en bas âge, ou encore l'horaire continu à l'école. La question des déplacements professionnels ne sera pas non plus résolue par une diminution de 2h par jour du temps de travail. La motion mélange également des problématiques qui sont sans lien direct avec un horaire de travail type (notamment le burnout, dont on sait que les facteurs explicatifs sont autrement plus complexes qu'un horaire quotidien de 8 heures).

Par ailleurs, une telle mesure ne ferait qu'accentuer la pénurie de main-d'œuvre à laquelle notre canton, comme le reste de la Suisse, est confronté. Dans les prochaines années, ce sont des centaines de milliers de travailleurs qui manqueront aux entreprises suisses. Nous vous recommandons donc de la rejeter.

En vous remerciant pour votre écoute et à disposition pour les éventuelles questions.

| | |
|---|---|
| Catherine Lance Pasquier | Nicolas Rufener |
| Directrice adjointe à la FER Genève | Secrétaire général de la FMB |