



## **Initiative « contre l'immigration de masse »** **Position de l'industrie horlogère et microtechnique**

Séance avec M. le Conseiller fédéral Johann N. Schneider-Ammann  
Berne, le 1<sup>er</sup> mars 2014

### **1.- Evaluation de la situation**

La Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CP) a accueilli avec inquiétude le « oui » du peuple et des cantons le 9 février.

L'horlogerie connaît une forte croissance : elle est passée, en 10 ans, de 40'000 à 58'000 travailleurs, son chiffre d'affaires de 11 à 21 milliards de francs, dont le 30% avec l'Union européenne. Avant la votation du 9 février, les perspectives de croissance était de 3200 nouveaux collaborateurs qualifiés à engager d'ici 2016.

Nous avons consulté les principaux groupes de notre branche et plusieurs entreprises indépendantes : tous soulignent que cette croissance est menacée par l'introduction des quotas et de la préférence nationale. Des investissements pourraient être reportés, voire annulés ; l'embauche de nouveaux collaborateurs pourrait être suspendue. Enfin, le Swissness, pour lequel la branche s'est battue, serait menacé.

Ces craintes font l'unanimité dans notre secteur : ce n'est pas un hasard si les cantons romands –où se trouve le 75% des effectifs horlogers- ont dit non à l'initiative. Elles engendrent un climat d'incertitude très nuisible à notre branche, mais aussi à l'ensemble de l'économie.

Nous constatons que l'intitulé de l'art 121a Cst est « Gestion de l'immigration » et non « stop à l'immigration ». Pour nous cela signifie que :

- Les travailleurs étrangers et frontaliers actuellement sous contrat ne sont pas concernés par l'initiative.
- La gestion du nombre d'étrangers devra se baser sur l'immigration nette.
- Les frontaliers, qui ne sont pas des immigrants *stricto sensu*, doivent bénéficier d'une priorité absolue.

### **2.- Conséquences de l'introduction de contingents pour notre branche**

Sur 58'000 travailleurs, la part des ressortissants étrangers est, au total, de l'ordre de 50%, dont 30% de frontaliers (17'000) et 15-20% de résidents (permis C et B) (9-12'000). Les 2/3 de ce personnel sont qualifiés. Il n'y a pas de différence notable entre le profil du personnel suisse et le profil du personnel étranger.

Ces personnes sont engagées parce qu'elles disposent de connaissances rares sur le marché du travail indigène : cela concerne autant des disciplines techniques (Ingénieurs en électronique, en matériaux, en traitements de surface), juridiques et financières (spécialistes en propriété intellectuelle, taxation ou reporting) que la main

d'œuvre de production (mécaniciens, horlogers), en dépit des importants efforts de formation accomplis par la CP et par les entreprises.

La main d'œuvre étrangère est par conséquent vitale pour notre branche. Aujourd'hui, les contingents constituent 2 menaces : diminution de la main d'œuvre disponible et instauration de procédures qui vont ralentir l'embauche et faire perdre la flexibilité indispensable à la compétitivité.

Nous sommes particulièrement soucieux du sort des frontaliers ; avant la libre circulation des personnes, ces travailleurs (30% de nos collaborateurs) n'étaient pas inclus dans un contingent. A l'avenir oui. Cela pose un problème d'interprétation : Pourquoi soumettre à un quota quelqu'un qui n'est pas un immigrant ?

Ceci dit, nous sommes d'avis que l'initiative présente une contrainte positive : encourager des entreprises plus nombreuses à former. L'horlogerie y est prête.

### **3.- Mise en place des contingents – do's and don'ts**

Vu sa croissance rapide, notre branche prévoit d'embaucher des centaines de nouveaux collaborateurs, et ceci en Suisse. Le label Swissness nous l'impose. Ses dernières années, des investissements massifs ont été réalisés, notamment dans des zones frontalières (Arc jurassien, Genève, Tessin), avec la création de centaines d'emploi. Pour maintenir cette dynamique, l'octroi des autorisations de séjour et de travail doit être rapide et souple.

Pour ne pas freiner les engagements nécessaires, nous souhaitons que la nécessité pour une entreprise d'engager du personnel soit présumée valable.

Le maintien du contrôle *a posteriori* des conditions de travail (comme c'était le cas actuellement) semble judicieux, quitte à renforcer les mesures d'accompagnements. L'industrie horlogère accorde une grande importance au partenariat social.

Les quotas devront être fixés par ordonnance fédérale, chaque canton disposant d'un montant tenant compte de sa situation économique. Ces quotas pourront être échangés ; ils pourront être dépassés en cas de nécessité.

La procédure d'autorisation devra être simple et rapide. Dans l'ancien système, l'entreprise devait prouver avoir fait des recherches sur le marché suisse. Elle produisait alors les offres d'emploi qu'elle avait fait paraître dans les journaux. Ce système est exclu aujourd'hui à l'ère d'internet.

Nous soulignons la nécessité de tenir compte de la disposition de l'art. 121a al 3 Cst nouveau : les quotas « devront être fixés en fonction des intérêts économiques globaux de la Suisse ».

Enfin, nous rappelons cette évidence : l'économie redoute moins les difficultés que l'incertitude. A cet égard, la CP souhaite que le Conseil fédéral présente le plus rapidement possible les contours de la nouvelle réglementation.