

CONFÉRENCE DE PRESSE : RAPPORT 2014 DE L'OBSERVATOIRE SUR LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES

Berne, le 9 juillet 2013

Daniel Lampart, premier secrétaire et économiste en chef de l'USS

Position de l'USS

Les travailleurs et travailleuses ont besoin de conditions de travail sûres et de qualité en Suisse

La Suisse a besoin d'entretenir de bonnes relations structurées avec l'Union européenne (UE) via les Accords bilatéraux. Petit pays à l'économie très spécialisée, elle dépend aussi d'une main-d'œuvre étrangère. Inversement, des Suisses et des Suissesses travaillent dans l'UE. Cependant, les conditions générales doivent profiter aux personnes exerçant une activité lucrative dans notre pays. Cela doit passer par des conditions de travail sûres et de qualité, soit : quiconque travaille en Suisse doit toucher un salaire suisse et être occupé à des conditions de travail suisses. Pas question de recruter à l'étranger une main-d'œuvre « bon marché » au détriment des travailleurs et travailleuses indigènes (pas de « sous-enchère salariale »). Tel est le principe des mesures d'accompagnement.

Pression sur les salaires, conditions de travail insuffisantes et difficile conciliation entre famille et profession

Bien que les mesures d'accompagnement soient a priori un outil très puissant de lutte contre la pression sur les salaires et les abus patronaux, les cas de sous-enchère salariale sont malheureusement une réalité. Une partie des études existantes sur l'ensemble de l'économie suisse constate l'existence d'une pression sur les salaires des étrangères et étrangers établis et sans formation postobligatoire, ainsi que de la main-d'œuvre titulaire d'un diplôme de degré tertiaire¹. On ne dispose guère d'études au niveau des branches². Les rapports sur les mesures d'accompagnement montrent que de nombreux cas de sous-enchère salariale sont constatés lors de contrôles effectués par exemple dans la construction, l'horticulture, le commerce de détail, la branche du nettoyage et l'hôtellerie-restauration³.

Certes les salaires des branches de la construction ou du nettoyage sont protégés par des conventions collectives de travail (CCT) étendues (de force obligatoire) et il est possible d'infliger des

¹ Graf, R. et T. Müller (2013) : L'impact de la libre circulation des personnes sur les salaires en Suisse. Cf. aussi Zürcher Kantonalbank (2010) : Immigration 2030 für den Kt. Zürich.

² Henneberger, F. und A. Ziegler (2011) : Evaluation der Wirksamkeit der flankierenden Massnahmen zur Personenfreizügigkeit.

³ Dans les branches avec conventions collectives de travail étendues, il est a priori possible de combattre la sous-enchère par rapport aux salaires minimums avec des sanctions. Malheureusement, les instruments d'application à disposition sont lacunaires. En outre, la pression qui s'exerce sur les salaires supérieurs aux salaires minimums ne peut pas être combattue.

amendes aux entreprises aux salaires trop bas. Selon des enquêtes de la Société suisse des entrepreneurs, les salaires horaires des travailleurs et travailleuses du secteur principal de la construction ont baissé de 0,1 % (catégorie C) entre 2012 et 2013 ceci malgré une augmentation salariale générale de 0,5 %. En outre, il y a d'autres éléments qui indiquent que des ouvriers de la construction bien qualifiés sont aussi engagés à des salaires de manœuvres, ce qui met encore plus sous pression toute la structure des salaires. Il est par exemple aussi frappant que l'évolution du chômage dans la construction ait été supérieure à la moyenne malgré le boom connu par cette branche ces dernières années. On soupçonne ici que de la main-d'œuvre étrangère n'ait été engagée qu'aux salaires minimums au détriment de la main-d'œuvre indigène quelque peu mieux payée. Si le chômage avait connu la même évolution dans la construction que dans l'ensemble de l'économie, il y aurait 4 000 personnes au chômage en moins dans la construction⁴. De surcroît, les moutons noirs parmi les patrons trouvent des moyens pratiquement criminels pour tourner ces salaires minimums. Par exemple, par des contrats de travail ou des décomptes d'heures de travail falsifiés, des faillites abusives, etc. On trouve dans les statistiques diverses indications de cette évolution négative. Pour mettre fin aux agissements des moutons noirs parmi les entreprises, les contrôleurs doivent ordonner la suspension des travaux. C'est la seule façon de contraindre ces entreprises qui pratiquent le dumping à coopérer.

Dans les branches sans salaires minimums obligatoires prévus par une CCT, on ne peut par contre rien faire contre la sous-enchère. Sont concernés ici l'horticulture, le commerce de détail de vêtements et de chaussures, mais aussi les musicien(ne)s et les journalistes libres. Le rapport sur les mesures d'accompagnement montre que les contrôleurs ont régulièrement découvert des patrons qui versent des salaires trop bas lors de leurs contrôles dans ces branches (horticulture : 14 % des entreprises coupables d'infractions salariales ; « commerce » : 13 %). Les patrons de ces dernières doivent enfin accepter de conclure des CCT étendues prévoyant des salaires minimums d'un bon niveau.

La branche de la santé et de l'action sociale est une branche qui a engagé particulièrement beaucoup de main-d'œuvre étrangère ces dernières années. Une des causes connues de ce phénomène est que la Suisse forme trop peu de personnel. Moins connu par contre est le fait que les spécialistes formés quittent trop rapidement la profession une fois formés, parce que le salaire et les conditions de travail sont trop mauvais, parce qu'il leur est difficile de concilier travail et famille ou pour des raisons de santé⁵. L'insatisfaction quant aux conditions de travail se traduit par un exercice de la profession de courte durée. Dans les Grisons par exemple, elle est en moyenne de 15 ans seulement pour les infirmiers et infirmières⁶. Si le personnel de la santé pouvait être maintenu plus longtemps dans la profession grâce à une meilleure conciliation entre famille et profession (p.ex. horaires planifiables et offre en suffisance de structures d'accueil extra-familial des enfants) et grâce à une amélioration des salaires et des conditions de travail, le besoin de main-d'œuvre supplémentaire serait sensiblement réduit⁷. Et il y aurait autant de main-d'œuvre en moins à recruter.

⁴ L'étude de Favre et al (2013) n'analyse malheureusement que les effets sur l'ensemble de l'économie et non sur les branches.

⁵ Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (2011) : Rekrutierungspotenzial von Stellensuchenden für das Gesundheitswesen, Zurich. Un quart des infirmiers et infirmières envisage, selon une autre étude, de changer d'emploi (Schubert et al. 2005: 32).

⁶ Büro BASS (2010) : Pflegeausbildung und Pflegepersonalmangel im Kanton Graubünden. Empirische Analyse, ökonomische Bewertung und Schlussempfehlungen. Studie im Auftrag des Kantons Graubünden, Berne.

⁷ Selon la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS), et l'Organisation faïtière nationale du monde du travail en santé (OdASanté), une prolongation d'une année de la durée d'exercice moyenne de la profession entraîne une réduction de 5 (pour une durée d'exercice de la profession de 20 ans) à 10 % (pour une durée d'exercice de la profession de 10 ans) du besoin de relève. La CDS et OdASanté : Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de la santé 2009, Berne.

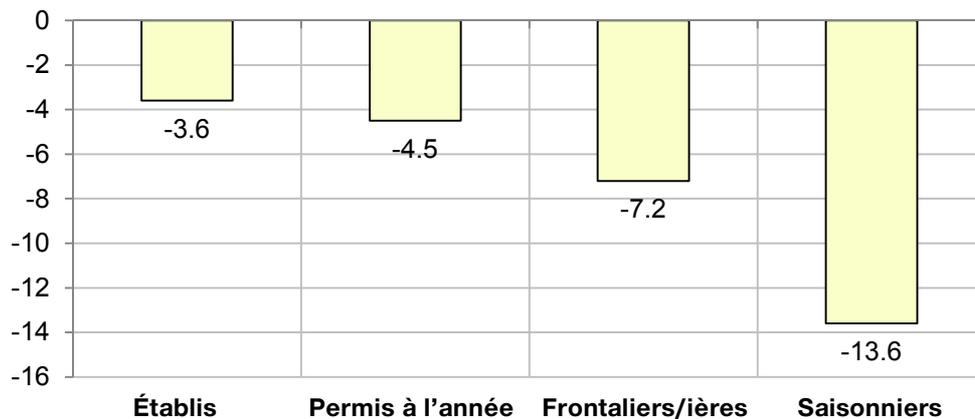
Le système des contingents : dégradation de la situation des salarié(e)s en Suisse

Il est illusoire de croire que l'introduction d'un système de contingents résoudra ces problèmes. Au contraire. Le système des contingents présenté par le Conseil fédéral le 20 juin va même les aggraver. Le 9 février, de nombreux citoyen(ne)s ont dit oui à l'initiative « Contre l'immigration de masse » parce qu'ils s'inquiétaient pour leurs salaires et leurs emplois. Avec des contingents, leur inquiétude ne diminuera cependant pas pour autant.

La proposition du Conseil fédéral est en grande partie une copie de l'ancien système de contingents. Or celui-ci a échoué. Lorsqu'il s'est agi de fixer les contingents, le gouvernement a en effet satisfait les souhaits des employeurs, les branches aux lobbys puissants bien qu'économiquement peu productives ayant particulièrement bien défendu leurs intérêts. À l'époque, les salaires et les conditions de travail n'ont guère été contrôlés. Selon une étude de l'Université de Genève, les saisonniers gagnaient par exemple, pour le même travail, presque 14 % de moins que leurs collègues suisses. De nombreux employeurs ont aussi engagé leur personnel au noir, dans le but de tourner les dispositions sur l'admission. Pression sur les salaires et travail au noir étaient par conséquent une triste réalité dans l'ancien système de contingents.

Différence de salaire par type de séjour dans l'ancien système de contingents^a

(en % par rapport aux Suisses/Suisseuses, 1996, sans pondération par branche)



La proposition du Conseil fédéral aggraverait ces problèmes parce que les entreprises étrangères et les agences de travail temporaire profiteraient d'un avantage concurrentiel. Elles seraient de fait en grande partie exclues du contingentement et du contrôle concernant la priorité à accorder à la main-d'œuvre indigène. Pour les activités durant jusqu'à 3 mois, l'accès au marché devrait rester ouvert. Or, c'est précisément dans ces segments que les contrôles débouchent régulièrement sur la découverte d'infractions grossières aux conditions de travail suisses.

La proposition du Conseil fédéral est en contradiction avec les Accords bilatéraux. Cela aussi met en danger la sécurité des salaires ainsi que des emplois. L'existence de bonnes relations structurées avec l'UE est une importante condition pour la prospérité de la Suisse. Cela ne concerne pas uniquement les Accords bilatéraux I, mais aussi la possibilité de trouver rapidement des solutions en cas de problèmes graves ou de conflits possibles (application de l'accord de libre-échange, réglementation applicable aux États tiers de la directive concernant les marchés d'instruments financiers (DMIF II), etc.). Une rupture des relations bilatérales sera d'abord pro-

^a De Coulon, A. et al. (2003) : Analyse der Lohnunterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung. In : Wicker, H.-R. et al. (éd.) : Migration und die Schweiz, Seismo, Zurich.

blématique pour les personnes actives dans l'économie d'exportation et ultérieurement aussi pour l'enseignante ou le peintre en bâtiment. Dans une petite économie ouverte, le revenu de tout un chacun dépend en effet directement ou indirectement du commerce extérieur.

La solution : des conditions de travail minimales non discriminatoires

Le principe suivant doit s'appliquer à l'engagement de main-d'œuvre étrangère par des entreprises suisses : les employeurs suisses ne doivent engager du personnel de l'étranger que s'ils ne trouvent pas de main-d'œuvre en Suisse. Ce principe sera mis en œuvre concrètement via des conditions de travail sûres et meilleures : quiconque travaille en Suisse doit toucher un salaire suisse et être occupé à des conditions de travail suisses. Pas question de recruter à l'étranger une main-d'œuvre « bon marché » au détriment des travailleurs et travailleuses indigènes (pas de « sous-enchère salariale »). Famille et profession doivent être conciliables. Il faut offrir de meilleures possibilités de formation aux personnes qui exercent une activité lucrative chez nous. Les travailleurs et travailleuses âgés ne doivent pas être discriminés. Et les employeurs doivent mieux assumer leurs responsabilités en matière de santé au travail. Telle serait la bonne réponse à donner aux inquiétudes réelles en Suisse. Une réponse qui serait aussi conforme aux Accords bilatéraux.