

## **CONFÉRENCE DE PRESSE : RAPPORT 2015 DE L'OBSERVATOIRE SUR LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES**

---

Berne, le 23 juin 2015

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

Position de l'USS

### **Il faut éliminer les abus commis dans l'horticulture, le commerce, l'informatique, la branche « santé et action sociale » et la construction**

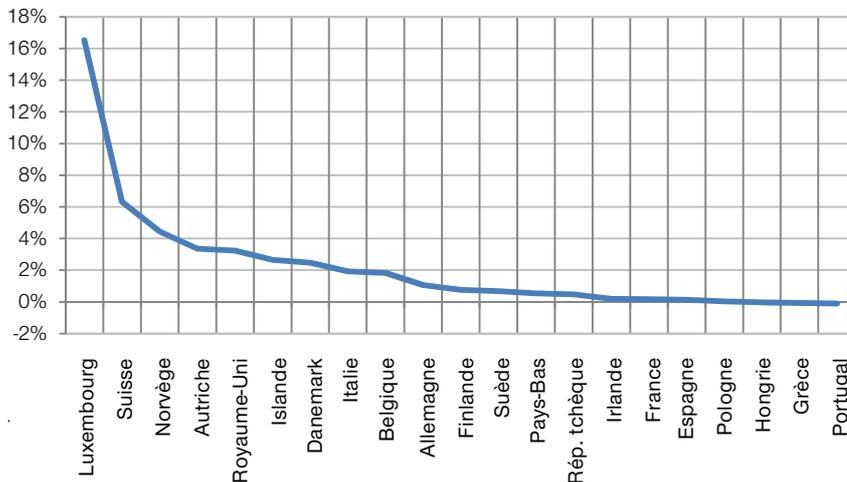
La Suisse a besoin d'entretenir de bonnes relations structurées avec l'Union européenne (UE). C'est pour cela que les Accords bilatéraux ont été conclus avec cette dernière. Petit pays à l'économie très spécialisée, notre pays a aussi besoin d'une main-d'œuvre étrangère. En même temps, de nombreux ressortissant(e)s suisses travaillent dans l'UE.

Les Accords bilatéraux doivent servir aux travailleurs et travailleuses de Suisse. C'est le but des mesures d'accompagnement. Quiconque travaille en Suisse doit recevoir un salaire suisse et bénéficier de conditions de travail suisses. Les employeurs n'ont pas le droit de mésuser de la libre circulation des personnes. Concrètement, il n'est pas question que de la main-d'œuvre étrangère « bon marché » soit engagée au détriment de la main-d'œuvre locale (pas de « sous-enchère salariale »). Tel est le principe à la base des mesures d'accompagnement.

### **Internationalisation du marché du travail : une migration intra-européenne en hausse**

Ces dix dernières années environ, la migration a augmenté dans toute l'Europe. La Suisse n'est pas un cas particulier. Même dans les pays européens à risques, le nombre de travailleurs et travailleuses provenant de l'étranger (ressortissant[e]s de l'UE) est resté stable, alors que l'emploi reculait fortement. Les causes de cette évolution devraient être l'augmentation générale de la mobilité internationale des entreprises et de la main-d'œuvre, mais aussi les offres d'emploi sur internet où les employeurs, contrairement à ce qui était le cas avec les anciennes annonces dans la presse nationale, s'adressent quasi automatiquement à un plus grand nombre de candidat(e)s de l'étranger. Qu'une main-d'œuvre en provenance de l'UE plus nombreuse travaille en Suisse ces dernières années n'indique pas nécessairement qu'il y ait mésusage de l'Accord sur la libre circulation des personnes.

### Contribution des ressortissant(e)s de l'UE des 27 à la croissance de l'emploi (2006-2014)



Source : Eurostat, SECO

### Branches problématiques : horticulture, commerce de détail, santé et action sociale, informatique, construction

Les cas de mésusage de la libre circulation des personnes de la part des employeurs sont malheureusement une réalité.

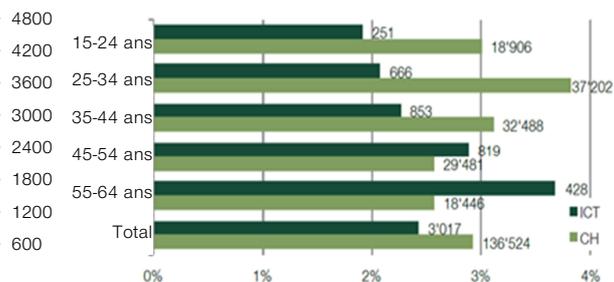
- Dans plusieurs branches qui ne connaissent pas de salaires minimums de force obligatoire, les contrôleurs et contrôleuses ont découvert l'an dernier de nombreux employeurs qui versaient des salaires trop bas. Citons pour exemples l'horticulture (28 % des entreprises étrangères ne versaient pas les salaires usuels dans la région ou la branche), le commerce (15 % des employeurs suisses) ou la santé et l'action sociale (12 % des employeurs suisses). L'informatique est aussi une branche problématique : les salaires à l'embauche des titulaires d'une autorisation de séjour à l'année et ceux des frontaliers et frontalières y ont baissé<sup>1</sup>. En l'absence de salaires minimums, les patrons qui font pression sur les salaires ne reçoivent pas d'amende. C'est pourquoi les organisations patronales de ces branches doivent enfin être prêtes à conclure des conventions collectives de travail (CCT) qui prévoient de bons salaires minimums. Sinon, la Confédération doit édicter des contrats-types de travail (CTT) fixant des salaires minimums. Il faut en outre que les obstacles élevés mis à l'extension du champ d'application des CCT soient une bonne fois abaissés (p. ex. suppression du quorum des employeurs).
- Dans les branches qui connaissent des CCT étendues, les employeurs qui versent des salaires trop bas peuvent certes se faire infliger des amendes, mais il y a quand même toujours des entreprises quasi criminelles qui essaient d'échapper à ces salaires minimums au moyen de contrats de travail ou de décomptes d'heures de travail falsifiés, de faillites abusives, etc.

<sup>1</sup> Selon l'enquête sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique, les salaires des frontaliers et frontalières ayant moins d'une année d'ancienneté ont baissé de 5 % entre 2010 et 2012. Pour les titulaires d'un permis B, ce recul est de 2 %.

C'est particulièrement le cas dans la construction. Pour mettre fin à ces agissements, les contrôleurs et contrôleuses doivent, dans les cas graves, ordonner une interruption des travaux. C'est la seule manière de contraindre ces entreprises qui pratiquent la sous-enchère à coopérer. Il faut en plus des registres professionnels où figurent les moutons noirs et les entreprises aux mains propres. Cela, afin que les donneurs d'ordre sachent à qui ils confient des travaux.

- Les travailleurs et travailleuses âgés sont désavantagés. Cela saute aux yeux dans la branche de l'informatique, qui se singularise déjà par la sous-enchère salariale. Alors qu'autrefois, surtout en cas de faible chômage, on recrutait du personnel à l'étranger, le nombre des immigré(e)s engagés dans cette branche a augmenté ces cinq dernières années environ, parallèlement à la hausse du chômage. Ce sont surtout les plus de 45 ans qui sont concernés. Le risque pour eux de tomber au chômage est même supérieur à la moyenne de toute l'économie.

### Informatique : chômage et recrutement de main-d'œuvre à l'étranger



Source : SECO, SEM

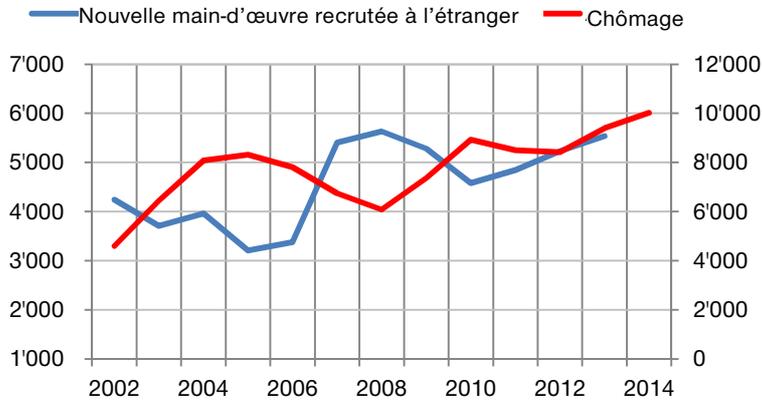
Source : Econlab

- La compatibilité entre famille et activité professionnelle reste difficile. La branche de la santé et de l'action sociale en est un exemple négatif particulier. Ici, les spécialistes quittent trop rapidement la profession après l'obtention de leur diplôme parce que leur salaire est trop bas et leurs conditions de travail trop mauvaises, parce qu'ils ont des problèmes de compatibilité famille/profession ou à cause de facteurs en rapport avec leur santé<sup>2</sup>. Si l'on parvient à garder le personnel de la santé plus longtemps dans sa profession en améliorant les salaires et les conditions de travail et en prenant des mesures pour faciliter la conciliation entre famille et profession (p. ex. avec des horaires planifiables et une offre suffisante de structures d'accueil des enfants), alors le besoin de main-d'œuvre supplémentaire diminuerait sensiblement<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Observation du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSa) : potentiel de recrutement de demandeurs et demandeuses d'emploi pour le secteur de la santé, Zurich. Un quart des infirmiers et infirmières ont l'intention, selon une autre étude, de changer d'emploi (Schubert et al. 2005 : p. 32).

<sup>3</sup> Selon la Conférence suisse des directrices et directeurs 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 moyenne de la profession de 20 ans) à 10 % (10 ans) du besoin annuel de relève. CDS et OdASanté (2009) : Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de la santé. Besoins en personnel et mesures visant à garantir des effectifs suffisants au plan national, Berne.

## Secteur de la santé et action sociale : chômage et recrutement de main-d'œuvre à l'étranger



Source : SECO, SEM

## Évolution régionale : forte pression sur les salaires dans les régions frontalières, notamment au Tessin

Dans les régions frontalières, on constate une pression renforcée sur les salaires. Le rapport de l'Observatoire le montre clairement. L'évolution des salaires des frontaliers et frontalières est particulièrement grave (rapport de l'Observatoire, p. 83). Dans l'industrie tessinoise, dans l'informatique ou dans l'éducation, les salaires sont en train de baisser<sup>4</sup>. Nombre d'indices laissent à penser que, dans la construction aussi, des entreprises criminelles ou quasi criminelles essaient de tourner les dispositions suisses sur les salaires en recourant à diverses manœuvres comme des déclarations falsifiées ou en demandant après coup à leurs employé(e)s de rendre une partie de leur salaire. Désormais, même la Suisse centrale s'inquiète de voir que ces entreprises sont plus présentes dans leur région.

Avec la surévaluation du franc, la pression s'est probablement renforcée. Grâce au nouveau cours franc-euro, les entreprises étrangères ont maintenant un avantage en matière de coûts salariaux si elles ne sont pas obligées de verser des salaires suisses en Suisse. Les statistiques montrent que le nombre de jours de travail effectués par les entreprises étrangères en Suisse (détachements de main-d'œuvre) a augmenté depuis l'abandon du cours plancher (+3 % de février à avril).

Cette situation exige que nous soyons plus vigilants. Les cantons et les commissions paritaires doivent faire plus de contrôles. Les cantons du Tessin et de Genève ainsi que la Suisse centrale ont déjà été autorisés par le SECO à effectuer des contrôles supplémentaires. Les autres régions frontalières doivent rapidement suivre le mouvement. Aujourd'hui, un employeur suisse du canton de Saint-Gall ou de Thurgovie n'est contrôlé environ qu'une fois tous les 50 ans. En cas de sous-enchère, il faut édicter systématiquement des salaires minimums, comme le prévoit le Code des obligations.

<sup>4</sup> Selon le salaire médian, de 2008 à 2012. Ufficio di statistica TI (2015). Dati, statistiche e società, Maggio 2015, p. 95.

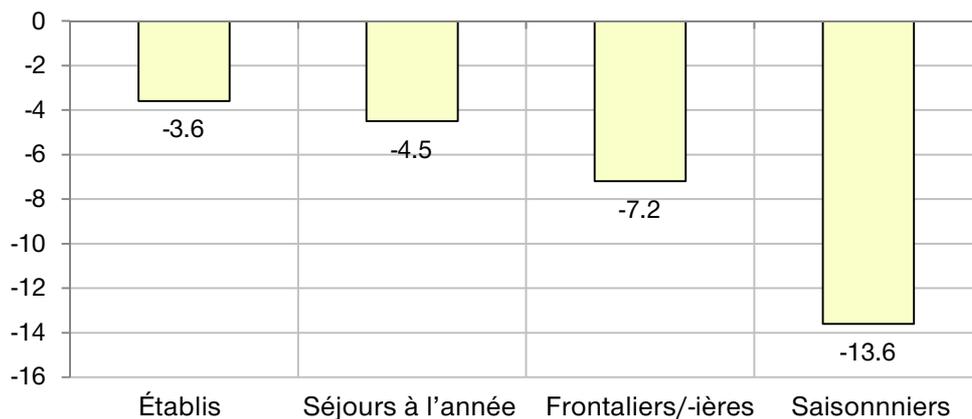
### Le système des contingents aggravera la situation

Croire que l'introduction de contingents peut résoudre ces problèmes, c'est être mal informé. Au contraire : un système de contingents relevant de la police des étrangers, avec des examens au cas par cas de la préférence nationale entre autres, renforcera nombre de ces problèmes. Une analyse de l'ancien système des contingents, tel qu'il était appliqué avant la libre circulation des personnes, le montre. Or, ce système a failli. La pression sur les salaires et le chômage étaient des réalités répandues à l'époque, bien que souvent méconnues. Lors de la fixation des contingents, le Conseil fédéral suivait les souhaits des employeurs, car des branches dotées de lobbys forts, mais économiquement moins productives, ont particulièrement bien fait valoir leurs intérêts. Les salaires et les conditions de travail n'étaient guère 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. Des saisonniers étaient contraints de travailler pour des salaires inférieurs à ce qui était contractuellement convenu. Parce qu'avec l'ancien système des contingents, les permis de travail et les autorisations de séjour étaient fréquemment interdépendants et comme les résidents de courte durée n'avaient aucun droit à des indemnités de chômage, ils n'osaient guère se défendre contre cela.

Beaucoup d'employeurs ont alors engagé leur personnel au noir pour tourner les dispositions en matière d'admission. C'est pourquoi pression sur les salaires et travail au noir ont été une triste réalité avec l'ancien système de contingents. Lorsque l'on aborde cette question avec des personnes qui furent touchées par ces faits, il s'avère régulièrement que les autorités devaient connaître ces derniers. Mais elles ont détourné leur regard. Aujourd'hui, les salaires et les conditions de travail sont contrôlés. C'est pourquoi les abus sont démasqués.

### Différence de salaire selon la catégorie de séjour dans l'ancien système de contingents<sup>5</sup>

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



<sup>5</sup> 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.