

Conférence de presse du SECO du 5 juillet 2016

Seul le texte prononcé fait foi

La politique d'immigration vaut mieux que sa réputation

Roland A. Müller, directeur de l'Union patronale suisse

Mesdames, Messieurs,

Permettez-moi tout d'abord, malgré l'environnement économique difficile dans lequel la Suisse se débat actuellement, de vous transmettre plus de bonnes nouvelles que de mauvaises. Souvent, l'intégration des chiffres économiques clés dans une situation internationale permet de les mettre en perspective, ce qui suffit déjà à faire reculer quelque peu le pessimisme ambiant déjà assez largement répandu dans le pays. C'est pourquoi je saisis l'occasion qui m'est offerte d'aborder les principaux résultats du rapport dans la perspective de l'Union patronale suisse (UPS).

Déjà avant l'acceptation de l'initiative contre l'immigration de masse le 9 février 2014, les chiffres de l'immigration en provenance de l'UE/AELE ainsi que des Etats tiers faisaient déjà l'objet d'une observation attentive, parfois particulièrement critique. Une première remarque s'impose : l'immigration en Suisse est de bien meilleure qualité que sa réputation. Elle entraîne néanmoins des conséquences négatives dont nous devons nous préoccuper. Sur ce thème éminemment important, l'Union patronale suisse propose sa collaboration à des solutions constructives. Cette attitude fait d'elle un acteur de premier plan au niveau de la mise en œuvre de l'initiative.

Les personnes qui ont immigré dans le cadre de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) sont titulaires à raison de 57% d'un diplôme du domaine tertiaire alors qu'en 2015, 40% seulement des Suisses actifs étaient au bénéfice d'une formation supérieure. Ainsi, les personnes qui immigreront en Suisse sont en majorité des spécialistes hautement qualifiés ayant accompli des formations supérieures à la moyenne. Mais dans l'ensemble, il ressort du rapport que le taux d'actifs des travailleurs aussi bien suisses qu'étrangers a augmenté au cours des douze dernières années. Il est passé de 78,4% au taux réjouissant de 80,2%. Pour le dire en d'autres termes, cela signifie le marché du travail a été et est toujours en mesure d'absorber l'immigration.

Le recul de l'immigration nette en provenance des pays de l'UE/AELE depuis le début de cette année démontre de manière exemplaire que l'afflux de main-d'œuvre répond parfaitement aux lois de l'économie. C'est ce que met en évidence la diminution continue de l'immigration nette de ressortissants allemands depuis 2009. Ce reflux est lié à l'essor économique de notre voisin du nord.

En comparaison, l'immigration actuelle en provenance de pays de l'UE/AELE présente un niveau de qualifications moins élevé. Plus le niveau de qualifications de la main-d'œuvre de l'UE/AELE baisse, plus il importe que les rares spécialistes de pays tiers puissent aussi à l'avenir accéder au marché suisse.

Il est à la fois frappant et positif de constater que l'immigration correspond toujours bien à la demande intérieure. Ce mouvement a évolué en parallèle avec l'évolution du nombre d'actifs ressortissants de l'UE/AELE, toujours en progression ces dernières années. En outre, il y a surtout immigration dans les secteurs où l'emploi de la main-d'œuvre autochtone progresse aussi. On peut donc admettre qu'il s'établit une relation complémentaire et non exclusive entre les actifs autochtones et les immigrés. La

crainte souvent exprimée selon laquelle l'immigration se traduit par un phénomène d'éviction des travailleurs autochtones sur le marché du travail ne s'est pas vérifiée dans les faits. Nous espérons que les médias vont continuer d'informer l'opinion publique en mettant ces faits en évidence dans un débat parfois conduit de manière émotionnelle.

Outre les avantages indéniables résultant de l'immigration en provenance de l'UE/AELE et des pays tiers, le rapport révèle aussi que la main-d'œuvre de l'immigration ne peut pas forcément être absorbée de la même manière dans toutes les branches et les groupes professionnels. L'Union patronale suisse est consciente que seule la lutte contre les effets négatifs de l'immigration est susceptible de renforcer son acceptation par la population. Mais l'exigence de protection des collaborateurs âgés contre les licenciements doit être résolument combattue, car elle ne manquerait pas de se heurter à divers effets boomerang: d'une part, ces personnes seraient exposées aux risques d'un licenciement déjà dans les années précédant la mise en application de la protection; d'autre part, les incitations des employeurs à engager des travailleurs âgés ne tarderaient pas à diminuer.

Qui plus est, le rapport montre que la situation des travailleurs âgés et celle des parents ayant des enfants à charge s'est nettement améliorée. Entre 2003 et 2015, ce sont les femmes en général et en particulier les femmes et les hommes de plus de 50 ans qui ont enregistré la plus forte progression de leur taux d'activité. En outre, chez les travailleurs âgés, le taux de sans-emploi est relativement faible et le risque qu'ils perdent leur poste est inférieur à la moyenne. Il est vrai que s'ils se retrouvent sans travail, il leur faut plus de temps pour retrouver une nouvelle activité. L'assurance chômage tient compte de cette réalité en versant ses prestations pendant un laps de temps plus long. Dans cette perspective, il importe de commencer à planifier suffisamment tôt avec tous les collaborateurs la poursuite d'une activité professionnelle dans l'entreprise lors d'entretiens organisés sur son site. Dans le cas des travailleurs âgés, il est également possible de discuter d'un départ anticipé s'il est souhaité, assorti le cas échéant d'une diminution des responsabilités et également d'une réduction de salaire correspondante. De telles discussions ne doivent plus être un tabou.

En dépit d'une situation économique difficile, les salaires nominaux ont progressé l'année dernière de 0,4%. Compte tenu d'un fort taux de renchérissement négatif de -1,1%, les salaires réels se sont en tout cas améliorés de 1,5%. Cette hausse a été nettement supérieure aux chiffres moyens des années 2002 à 2015.

A l'instar de ceux des collaborateurs autochtones, les salaires des frontaliers évoluent dans des fourchettes qui permettent par exemple de tenir compte de la formation et de l'expérience. Même si les salaires des frontaliers se situent souvent dans la partie inférieure de l'échelle des salaires, cela ne veut pas dire qu'il y a sous-enchère salariale par rapport aux conditions usuelles ou violation des dispositions d'une convention collective de travail en matière de salaire minimum. Comme le montre de manière détaillée le rapport sur les mesures d'accompagnement (FlaM) publié récemment, les mesures visant à prévenir la sous-enchère salariale agissent aussi dans les zones frontalières.

Alors que les ressortissants des pays de l'UE/AELE ont contribué pour plus de 25% au financement du 1er pilier en 2013, ils n'ont touché que 15% sous forme de prestations. Les personnes immigrées apportent donc toujours une forte contribution à la pérennité des assurances sociales. Sans l'immigration, le résultat de répartition de l'AVS aurait déjà été négatif en 2009.

Enfin, le rapport fournit un constat clair concernant l'importante branche de l'AI: il dissipe la crainte que la libre circulation des personnes ne débouche sur des charges supplémentaires énormes pour l'AI en raison de l'augmentation du nombre de bénéficiaires étrangers de ses prestations.



En résumé, on peut dire que la politique suisse d'immigration, malgré quelques dérapages peu nombreux, mais maîtrisables, est une bénédiction. En comparaison européenne, la croissance économique solide de la Suisse, de même que son taux de chômage extraordinairement bas ou ses salaires nominaux et réels, en hausse persistante, en témoignent. Néanmoins, les effets des migrations doivent être pris au sérieux dans notre pays, si l'on veut éviter de mettre en péril l'immigration de personnel qualifié indispensable à notre économie et qualitativement bonne en soi. L'Union patronale suisse s'engagera de toutes ses forces dans la recherche de solutions visant supprimer ces effets négatifs.

Merci de votre attention.

Contact:

Prof. Roland A. Müller
UNION PATRONALE SUISSE
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Tél: +41 (0)44 421 17 31; +41 (0)79 220 52 29
mueller@arbeitgeber.ch

L'Union patronale suisse (UPS) est depuis 1908 la voix des employeurs suisses dans le monde économique et politique, comme auprès du public. Cette association faîtière de l'économie suisse fédère quelque 80 associations patronales régionales et sectorielles, de même qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle offre ainsi ses services à plus de 100'000 petites, moyennes et grandes entreprises occupant quelque 2 millions de travailleurs issus de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et pour la prospérité de la Suisse. Elle fait jouer à cette fin son expertise reconnue, notamment aux chapitres du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. L'association est dirigée par Roland A. Müller et présidée par Valentin Vogt.