

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 5 JUILLET 2016

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

Commentaire du Rapport de l'Observatoire sur la libre circulation des personnes

Combattre les abus, améliorer les chances professionnelles

La Suisse a besoin d'entretenir de bonnes relations structurées avec l'Union européenne (UE), raison pour laquelle les syndicats ont donné leurs suffrages aux Bilatérales. Petit pays à l'économie très spécialisée, elle doit avoir un accès aussi facile que possible au grand marché européen, faute de quoi nos salaires et nos salarié(e)s en pâtiront. Nous avons aussi besoin d'une main-d'œuvre qui fait défaut dans notre pays. En même temps, les ressortissant(e)s suisses sont toujours plus nombreux à travailler et à étudier dans l'UE, en particulier les jeunes.

Les Accords bilatéraux doivent toutefois servir aux travailleurs et travailleuses de Suisse. Le Conseil fédéral a promis une protection complète contre le dumping salarial et social, ce qui, concrètement, signifie que quiconque travaille en Suisse doit recevoir un salaire suisse – et bénéficier de conditions de travail suisses – et aussi que quiconque cherche un emploi doit en trouver un. C'est à cette aune que la population juge les Bilatérales. C'est aussi à cette aune que les syndicats jugent les Bilatérales. Les employeurs n'ont pas le droit de mésuser de la libre circulation des personnes.

Les pressions sur les salaires sont une réalité

Pour que les salaires dans une branche soient systématiquement garantis, il faut que les conventions collectives ou les contrats-types de travail fixent des salaires minimums. À défaut, les entreprises qui rémunèrent en dessous de ce seuil ne sont pas amendables. Le danger de dumping est particulièrement élevé pour les nouveaux contrats, ainsi que pour les travailleuses et travailleurs détachés par leur entreprise en Suisse. Malheureusement, les données ne sont disponibles que jusqu'en 2014. Le tableau ci-dessous montre que les salaires à l'embauche des titulaires d'une autorisation de séjour à l'année ont diminué depuis 2012 dans certaines branches sans salaire minimum. Le recul est particulièrement marqué dans l'industrie.

Évolution des salaires 2012-2014

(salaires médians selon l'ESS)

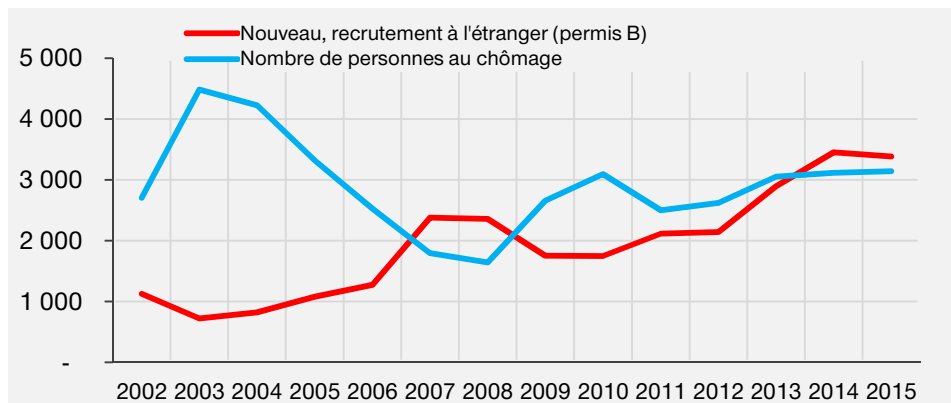
	Tous les salaires	Salaire d'embauche Séjours à l'année
Industrie	-1 %	-8 %
Transports	2 %	-1 %
Banques	-1 %	-3 %
Placement de personnel¹	-1 %	-3 %
Administration publique	-1 %	-5 %
Santé et action sociale	2 %	-2 %

Les contrôles des salaires réalisés en 2015 permettent de dresser un tableau plus récent, mais moins systématique. Les inspecteurs-trices ont constaté des infractions au régime salarial chez 17 % des entreprises étrangères et chez 11 % des entreprises suisses, contre respectivement 12 et 8 % il y a cinq ans. Les branches les plus touchées sont l'industrie, l'horticulture, le commerce de détail, les transports et les communications, ainsi que la santé et l'action sociale, sans négliger les petites entreprises du secteur de la sécurité.

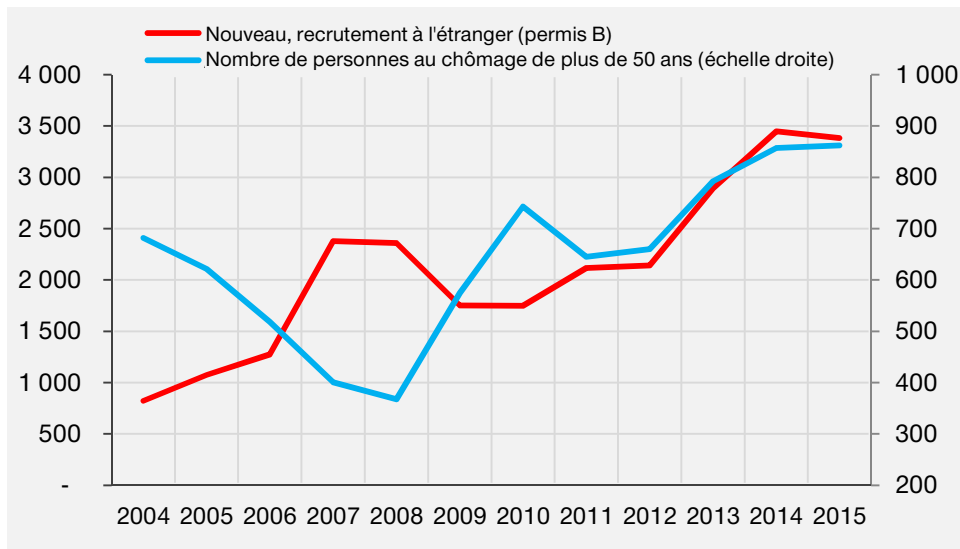
Recrutement à l'étranger en dépit de la hausse du chômage des travailleurs et travailleuses âgés : le mauvais exemple de l'informatique

En Suisse, les travailleurs et travailleuses âgés à la recherche d'un emploi sont désavantagés, un fait que plus personne ne conteste. Ainsi, le taux de chômage des hommes âgés de 55 à 64 ans a atteint un triste record l'an passé. La pratique de recruter davantage à l'étranger alors que le chômage augmente parmi les spécialistes suisses est particulièrement regrettable et l'informatique constitue à cet égard un excellent exemple de ce qu'il ne faut pas faire. Lors des premières étapes de la libre circulation des personnes, cette branche recrutait du personnel à l'étranger surtout en cas de faible chômage, tandis qu'elle le fait désormais à un moment où le chômage augmente fortement en Suisse. Ce sont surtout les spécialistes âgés de plus de 50 ans qui sont touchés.

Informatique : chômage et recrutement à l'étranger



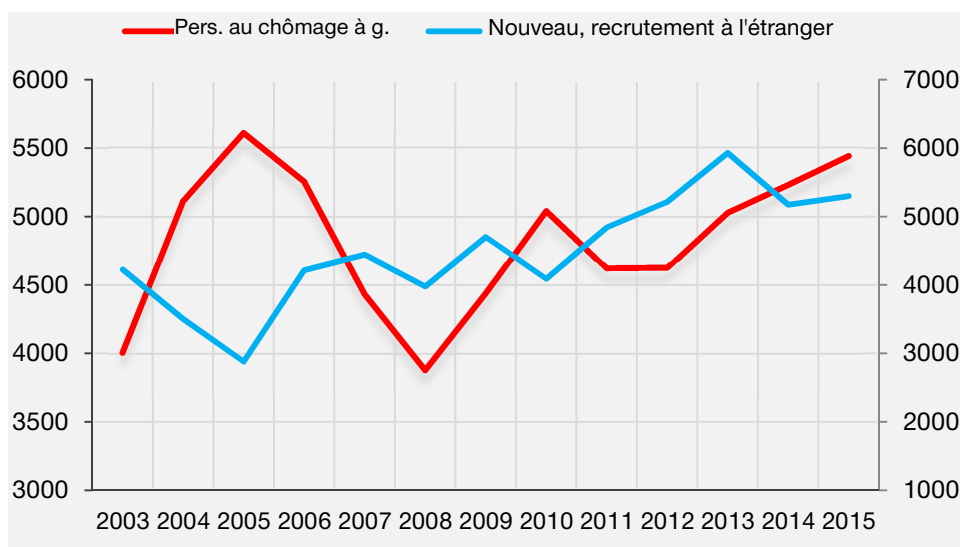
¹ Le placement de personnel a certes une CCT, mais certaines branches, comme l'industrie, n'ont pas de salaires minimums.



Conciliation vie professionnelle – vie familiale : le problème persiste

En Suisse, il reste difficile de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, un constat particulièrement frappant dans une branche à majorité féminine comme la santé et l'action sociale. Les diplômé(e)s de cette branche quittent prématurément la vie active, en raison des mauvaises conditions de travail, des salaires insuffisants, de l'impossibilité de concilier le travail et les obligations familiales ou pour cause de problème de santé².

Santé : chômage et recrutement à l'étranger



² Observation du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (2011) : 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 coll. 2005: 32).

La solution aux problèmes : une combinaison de mesures économiques et sociales

Il est possible de mettre fin à ce mésusage de la libre circulation des personnes sans mettre en danger les Accords bilatéraux : il faut pour cela adopter des mesures de nature économique et sociale qui ne constituent pas une discrimination fondée sur la nationalité.

- Pour lutter contre le dumping salarial, les organisations patronales des branches sans salaires minimums doivent enfin être disposées à conclure des conventions collectives de travail étendues. 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, il faut renforcer les mesures d'accompagnement, la priorité étant ici les attestations CCT et les 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.
- En raison des consignes que le SECO donne aux cantons, ceux-ci ne doivent contrôler les entreprises dans les branches menacées de dumping qu'une fois tous les 33 ans et le SECO refuse de modifier ses consignes, soutenu en cela par les employeurs et les cantons.
- Des propositions visant à améliorer la situation des travailleurs et travailleuses âgés ont été formulées (protection contre le congé des employé(e)s âgés engagés de longue date, etc.). À elle seule, l'obligation faite aux employeurs d'annoncer aux ORP les postes vacants augmenterait déjà leurs possibilités de retrouver un emploi³. Or, rien, ou presque, n'a encore été fait dans ce domaine.
- Pour que la conciliation du travail et de la vie familiale soit davantage réalité, il faut augmenter l'offre de structures abordables pour l'accueil des enfants. L'exemple du secteur de la santé montre que des horaires planifiables et une offre suffisante de structures d'accueil, mais aussi l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail, aboutiraient à une baisse sensible des besoins en main-d'œuvre supplémentaire⁴.
- Dans le domaine de la formation et du perfectionnement professionnels, on ne comprend pas pourquoi la Confédération n'a pas encore mis en œuvre les recommandations du SEFRI sur le diplôme professionnel pour les adultes. Dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, le DEFR a poursuivi l'étude du dossier, au lieu de mettre les bouchées doubles⁵.

³ C'est ce que montrent les expériences faites par les pays qui ont introduit cette obligation (Belgique, Luxembourg, Suède, etc.).

⁴ Selon la Conférence suisse des directrices et directeurs de la santé (CDS) et l'Organisation faitière 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

⁵ http://www.sbf.admin.ch/berufsabschluss_f

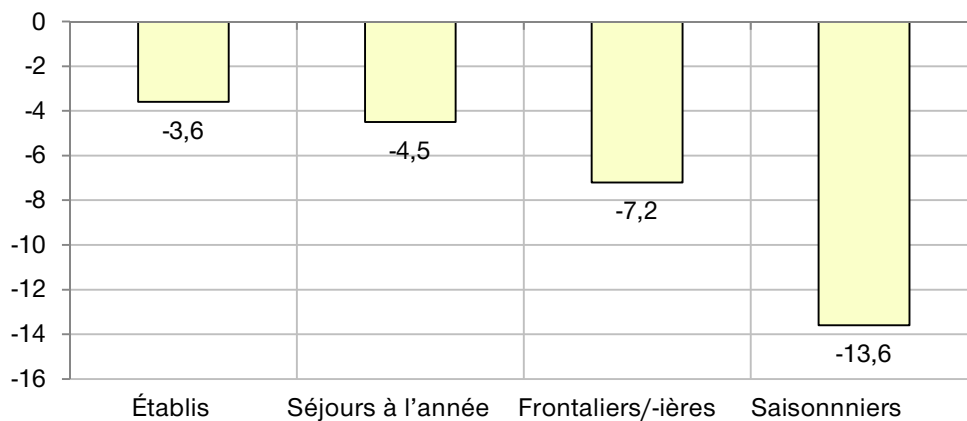
Le système des contingents aggravera la situation

Loin de résoudre ces problèmes, le système de contingents relevant de la police des étrangers, avec examen de la préférence nationale, ne fera que les exacerber. L'ancien système de contingents a en effet failli à sa mission. 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, faisaient particulièrement bien 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. Certains d'entre eux étaient contraints de travailler pour des salaires inférieurs à ce qui était contractuellement convenu et n'osaient guère s'en défendre, car leur permis de travail et leur autorisation de séjour étaient fréquemment liés et car leur statut de résidents de courte durée ne leur donnait pas droit aux indemnités de chômage.

Beaucoup d'employeurs engageaient alors leur personnel au noir pour tourner les dispositions en matière d'admission. C'est pourquoi la pression sur les salaires et le travail au noir étaient une triste réalité de l'ancien système de contingents. Lorsque l'on aborde cette question avec des victimes de cette réalité, il en ressort que les autorités devaient être au courant. Elles ont toutefois détourné leur regard. Aujourd'hui, grâce au contrôle des salaires et des conditions de travail, les abus sont démasqués.

Différence de salaire selon la catégorie de séjour dans l'ancien système de contingents⁶

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



⁶ De Coulon, A. et coll. (2003) : Analyse der Lohnunterschiede zwischen der ausländischen und der schweizerischen Bevölkerung. In : Wicker, H.-R. et coll. (éd.) : Migration und die Schweiz, Seismo, Zurich.