

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 1^{ER} JUILLET 2019

Daniel Lampart, premier secrétaire de l'USS

Commentaire sur le Rapport de l'Observatoire de la Confédération

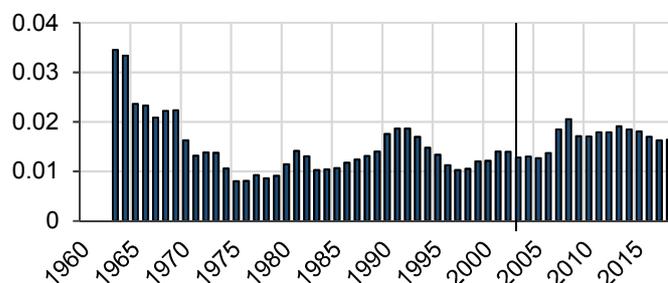
Le rôle-clé des mesures d'accompagnement indépendantes

La migration augmente avec la mondialisation et la recherche d'emploi par internet

La globalisation de la société et de l'économie a entraîné dans la plupart des pays une augmentation de l'immigration, et ce, indépendamment de l'introduction de la libre circulation des personnes. L'internet a également joué un rôle dans cette évolution : avant l'an 2000, un employeur ou une employeuse devait publier une annonce dans un journal étranger s'il voulait trouver de la main-d'œuvre en dehors de la Suisse. Aujourd'hui, la recherche d'emploi passe par Internet et les offres d'emploi sont visibles pratiquement du monde entier.

Il ne faut donc pas surestimer l'impact de la libre circulation des personnes sur les chiffres de la migration : le recrutement de personnel dépendait et dépend toujours principalement du besoin en main-d'œuvre des entreprises suisses. Lorsque la conjoncture est bonne et que le taux de chômage est bas en Suisse, les entreprises cherchent davantage de personnel à l'étranger. Il en allait de même avec l'ancien système des contingents, comme le montre la croissance marquée de l'immigration lors de la période de haute conjoncture à la fin des années 1980/début des années 1990.¹

Immigration : part de la population résidente permanente (en pourcent)



¹ Désormais, même le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) le dit : « Les contingents ont toujours été adaptés à la demande sur le marché du travail, il n'y a pas eu de limitation de l'immigration » (Mario Gattiker in : NZZ am Sonntag, 14.1.2018).

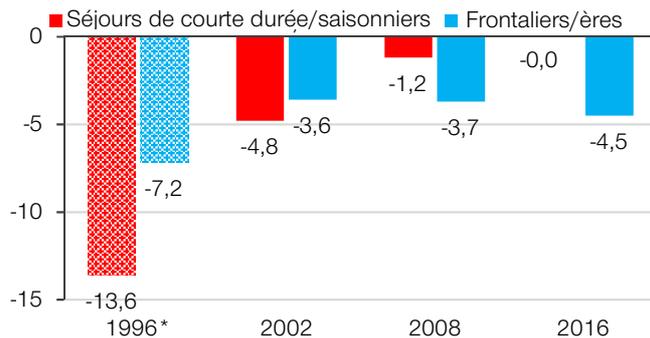
Sources : SEM, OFS, calculs propres. Limitation au niveau des entreprises entre 1963 et 1969, contingents nationaux dès 1970, ALCP dès 2002. Les données entre 1963 et 1982 ont été estimées à partir des chiffres de l'immigration de l'OFS.

La libre circulation des personnes et les mesures d'accompagnement diminuent le risque de sous-enchère lors des embauches en Suisse

L'introduction de la libre circulation des personnes a amélioré les droits de séjour des travailleurs et travailleuses de l'Union européenne (UE). Ils peuvent mieux se défendre contre des abus. Le statut inhumain de saisonnier a été supprimé définitivement. Les permis de séjours sont désormais délivrés pour une durée de cinq ans et la Suisse a introduit les mesures d'accompagnement. Aujourd'hui, quelque 45 000 salaires sont contrôlés chaque année. Ces mesures ont permis de diminuer le problème de la sous-enchère lors d'embauches par des entreprises suisses. Depuis l'introduction de la libre circulation, la part du salaire qui ne peut être expliquée par des qualifications et d'autres caractéristiques (en particulier pour les séjours de courte durée) a diminué.

Sous-enchère salariale : retard salarial sans explication statistique, de 1996 à 2016²

(en pourcent par rapport aux Suisses et Suissesses)



* Les valeurs de 1996 pourraient légèrement surestimer le retard de salaire en raison d'un paramétrage un peu différent.

Risques de précarisation en raison du détachement de main-d'œuvre de l'étranger et d'ouvertures dans le marché du travail temporaire

Malheureusement, la libre circulation des personnes a aussi fait baisser les obstacles pour deux formes de travail potentiellement précaires : le détachement de main-d'œuvre de l'étranger et le travail temporaire. Avec les risques et les évolutions défavorables que cela entraîne.

Les entreprises de détachement sont des sociétés étrangères qui livrent des prestations (construction, nettoyage, informatique, tec.) dans le pays hôte. Leur personnel est employé dans le pays d'origine, avec des salaires nettement inférieurs à ceux de la Suisse. Comme ils ne travaillent que momentanément en Suisse, ces salarié-e-s ne peuvent pas vraiment être organisés syndicalement. Le risque de sous-enchère est donc considérable. L'an passé, les contrôles de CCT ont constaté

² 2002 à 2016 Rapport de l'Observatoire du 2019 : 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.

des salaires trop bas dans une entreprise sur cinq. Sans mesures d'accompagnement efficaces, il faut s'attendre à de sérieux problèmes au niveau des salaires.

Salaire mensuel moyen

(2014, francs suisses, emploi à plein temps)

Suisse	7243
Luxembourg	5925
Norvège	5907
Danemark	5547
Belgique	4589
Suède	4502
Finlande	4491
Pays-Bas	4368
Autriche	4257
Allemagne	4110
Royaume-Uni	3948
France	3624
Italie	3465
Espagne	2750
Portugal	1737
République tchèque	1257
Pologne	1163
Roumanie	670
Bulgarie	578

Source : Eurostat, CHF/EUR : 1,205

Aujourd'hui, environ 120 000 prestataires de service étrangers (détaché-e-s et indépendant-e-s) travaillent en Suisse. Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes, ces prestataires ont pu considérablement élargir leurs parts de marché. Dans les cantons de Bâle-Ville et Genève, ils détiendraient actuellement au moins 10 % de secteur du second œuvre : à Soleure et Schaffhouse, la part serait d'un peu moins de 10 %. Dans certaines branches, l'évolution est encore plus spectaculaire : dans la construction en bois, la construction métallique et la construction de cuisine, les entreprises étrangères se disputeraient, selon les régions, environ un quart du volume de travail, selon des estimations d'experts. Et ce, même si les mesures d'accompagnement tentent de protéger les salaires. Sans ces mesures, la situation deviendrait très critique. Les entreprises étrangères pourraient gagner d'importantes parts de marché avec des salaires au rabais, ce qui mettrait en péril les salaires et les emplois en Suisse.

Autre forme de travail potentiellement précaire, le travail temporaire, a lui aussi fortement augmenté depuis l'introduction de la libre circulation des personnes.³ Un contrôle sur trois donne lieu à des infractions. Aujourd'hui, les agences de travail temporaire peuvent faire travailler des personnes avec un permis de courte durée ainsi que des frontalières et frontaliers. Avant l'introduction de la libre circulation des personnes, seule la location de main-d'œuvre disposant d'une autorisation de séjour de longue durée (permis B et C) était admise. Pour les frontalières et frontaliers, les restrictions étaient très fortes.⁴ La hausse de 55 % du nombre d'employé-e-s temporaires est donc due

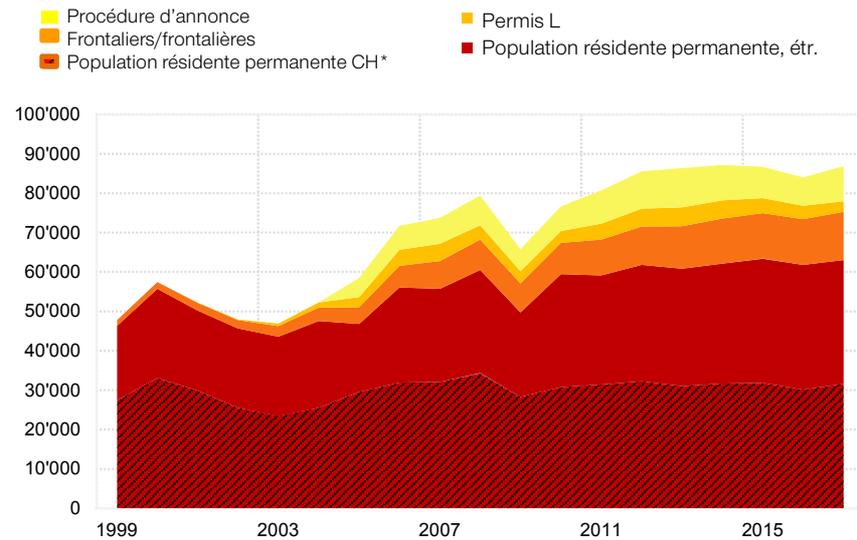
³ Voir à ce sujet le Dossier USS sur le Travail temporaire en Suisse (sous peu aussi disponible en version française) : https://www.sgb.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/Dossier/133d_JB-DL_temporaerarbeit.pdf.

⁴ À partir de 1992 dans les zones frontalières (avec priorité à la main-d'œuvre indigène et contrôle préalable des salaires). Une condition est que les frontalières et frontaliers soient autorisés à changer d'emploi et de profession.

au recours accru à des personnes sans statut de séjour de longue durée ; ces personnes effectuent aujourd'hui près de 30 % de la totalité des heures de travail temporaire.

Employé-e-s temporaires par statut de séjour

(en équivalent plein temps)



Sources : calculs des auteurs ; données : STATEM, Statistique des frontaliers (STAF), SEM, OFS,.

*= Estimation propre du nombre des étrangers/étrangères et Suisses/Suissesses dans la population résidente permanente, basée sur SECO EXLSE.

Condition fondamentale : une protection des salaires forte et indépendante

Les mesures d'accompagnement jouent un rôle-clé pour prévenir les effets négatifs de la libre circulation des personnes. Elles doivent donc être renforcées et non affaiblies. L'accès au marché pour les entreprises étrangères est assuré. C'est pourquoi une protection des salaires indépendantes doit être garantie dans l'accord-cadre avec l'UE. Une reprise du droit européen et la compétence de la Cour de justice de l'UE comportent des risques conséquents, comme l'USS l'a déjà expliqué dans le détail et à plusieurs reprises.⁵ Afin d'empêcher les abus dans le travail temporaire, l'USS revendique avant tout le principe d'égalité de traitement. Les employé-e-s temporaires doivent être engagés aux mêmes conditions que les employé-e-s permanents de l'entreprise. Enfin, le Non à l'initiative « de limitation » de l'UDC est capital, car celle-ci remet en question l'ensemble de la voie bilatérale.

⁵ Voir la prise de position sur le projet d'accord-cadre : https://www.uss.ch/fileadmin/user_upload/A_Bilder/Kampagnen/FlaM/190313_DL_USS-position_Accord_cadre_Mars19.pdf