

## COMMENTAIRE DE L'USS SUR LE 16<sup>E</sup> RAPPORT DE L'OBSERVATOIRE SUR LA LIBRE CIRCULATION DES PERSONNES

Daniel Lampart, le 29 juin 2020

La Suisse à la croisée des chemins en termes de politique migratoire

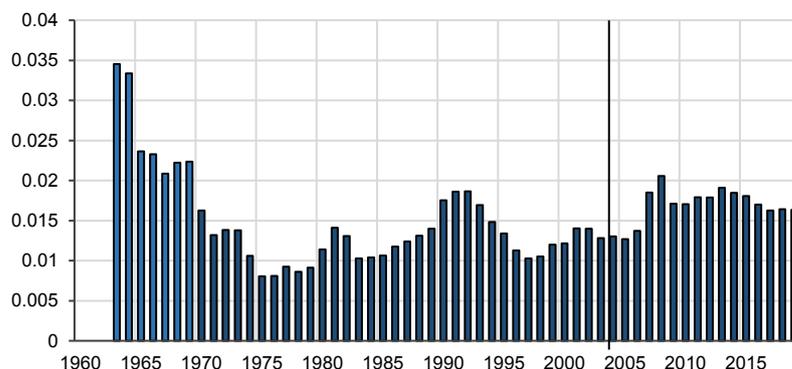
### La protection des salaires doit être renforcée, pas affaiblie

#### Libre circulation des personnes et mesures d'accompagnement valent mieux que des systèmes de contingents

La politique migratoire suisse est marquée par une constante indépendante des régimes en vigueur : le nombre d'immigrant-e-s est principalement déterminé par la situation économique et les besoins en main d'œuvre des entreprises. C'était déjà le cas à l'époque du système des contingents, comme le souligne le plus haut fonctionnaire en la matière, le secrétaire d'État Mario Gattiker : « 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 » (NZZ am Sonntag du 14 août 2018). Et un éventuel oui à l'initiative de résiliation de l'UDC – par ailleurs lourde de conséquences – n'y changerait rien, selon l'ancien conseiller fédéral Christoph Blocher : « L'immigration doit se calquer chaque année sur les besoins de l'économie », disait-il dans une interview à la NZZ am Sonntag le 23 février 2020.

#### Immigration : part sur la population résidente permanente

(en pourcent)



Source : SEM, OFS, calculs internes USS. De 1963 à 1969, limitations au niveau des entreprises ; dès 1970, contingents au niveau national ; depuis 2002 : accord de libre circulation des personnes. Les données de 1963 à 1982 sont estimées à partir des chiffres de l'immigration de l'OFS.

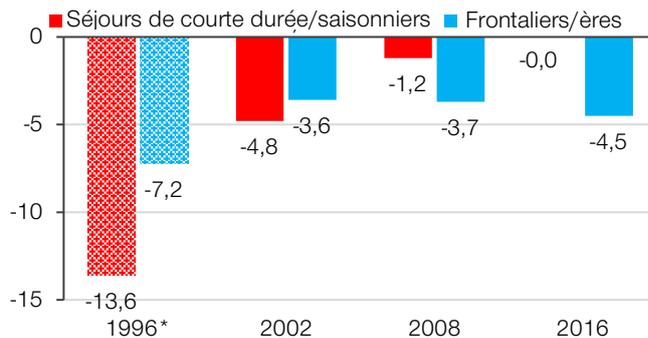
Ce qui peut par contre être piloté, c'est la « qualité » de la migration, c'est-à-dire les conditions de travail – pas seulement celles des immigré-e-s, mais aussi celles des salarié-e-s indigènes – ainsi que les qualifications. Et dans ce domaine, la libre circulation des personnes avec ses mesures

d'accompagnement se révèle performante : toute personne qui veut immigrer en Suisse par le biais de la libre circulation doit impérativement y avoir un emploi, respectivement un contrat de travail. De plus, les mesures d'accompagnement imposent une protection des salaires suisses. Ce qui permet de limiter la pression sur les salaires ainsi que l'expansion d'un secteur d'emplois précaires et à bas salaires.

Les systèmes de contingents favorisent en revanche le travail au noir, car les brebis galeuses parmi les entreprises essaient de contourner les procédures. Et la vérification préalable des salaires pour de l'octroi des autorisations ne remplace en aucun cas les contrôles sur le lieu de travail. En effet, si les entreprises donnent de fausses indications sur les salaires qu'elles ont l'intention de verser, on n'y voit que du feu. Ce n'est qu'en contrôlant les salaires réellement versés que l'on peut garantir que ceux-ci soient corrects. Les statistiques des salaires en Suisse montrent que la sous-enchère était plus répandue à l'époque du système des contingents.

### Sous-enchère salariale : retard salarial sans explication statistique, de 1996 à 2016

(en pourcent par rapport aux Suisses et Suissesses et aux étrangères et étrangers établis)



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

2002 à 2016 : SECO Rapport de l'Observatoire 2019, 1996 : De Coulon, A. et al. (2003) : Analyse des différences de salaires entre la population suisse et étrangère. Dans : Wicker, H.-R. et al. (éd.) : Les migrations et la Suisse, Seismo, Zurich.

Les systèmes à points sont souvent trop éloignés de la réalité du marché du travail, surtout quand l'autorisation de séjour dépend du nombre de points atteint et non d'un contrat de travail. Pour le reste, les systèmes de points ont les mêmes points faibles que les contingents : le risque de travail au noir et de sous-enchère sont relativement élevés.

### Meilleures conditions de travail et un bon « mix » des qualifications de l'immigration grâce à des mesures d'accompagnement fortes et de bonnes CCT

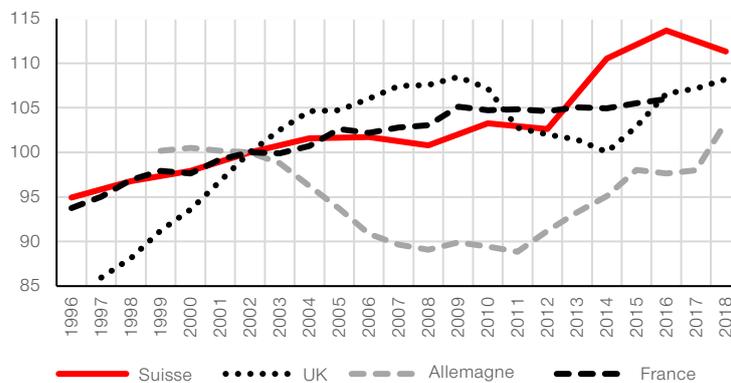
Les récentes contaminations au coronavirus dans un abattoir en Allemagne ont provoqué des réactions de peur. Mais elles ne sont pas surprenantes : depuis des années, les syndicats pointaient du doigt les conditions de travail problématiques de ces travailleuses et travailleurs venant de Roumanie et de Bulgarie, ainsi que leurs conditions d'hébergement. Et ils critiquaient le fait que la douane allemande, en charge des contrôles, en faisait beaucoup trop peu. Mais pendant de nom-

breuses années, la politique des bas salaires était érigée en système en Allemagne. Des conventions collectives de travail ont été vidées de leur substance et les contrôles salariaux étaient rares.<sup>1</sup> Ce n'est qu'avec l'introduction d'un salaire minimum légal que la situation a commencé à s'améliorer.

La Suisse, elle, a mené – sous la pression des syndicats – une politique plus active en termes de CCT et de salaires minimaux. Les salaires bas et moyens ont augmenté même si le contexte était plutôt défavorable en raison du franc trop fort. Les mesures d'accompagnement ont grandement contribué à cette amélioration. D'un côté, les contrôles se sont multipliés, et d'autre part, des salaires minimaux ont été fixés dans de nouvelles branches, comme l'économie domestique ou la location de services.

### Évolution des salaires réels – décile inférieur

(2002=100)



Source : Offices nationaux de la statistique ; calculs USS

En matière de contrôles des salaires, l'Allemagne est encore très en retard par rapport la Suisse. Là-bas, l'État (resp. les douanes) contrôle chaque année environ 55 000 entreprises.<sup>2</sup> En Suisse, dans le cadre des mesures d'accompagnement, les salaires sont vérifiés par les partenaires sociaux (CCT), ou alors par les partenaires sociaux et les cantons (dans les branches sans CCT obligatoire). En 2019, ces instances ont contrôlé plus de 41 000 entreprises, dans un marché du travail qui représente environ un dixième de celui de l'Allemagne.

Ces faiblesses de la politique salariale en Allemagne ne se manifestent pas seulement à travers les salaires eux-mêmes, mais également dans la composition de de la population immigrée du point de vue des qualifications. Cette composition a évolué de façon moins favorable en Allemagne qu'en Suisse. Ici, la pratique d'une politique proactive contre les bas salaires a permis d'empêcher que les emplois précaires deviennent légion.

<sup>1</sup> Pour une excellente analyse des contrôles des salaires en Allemagne : Bosch, G. et al. (2019): Kontrolle von Mindestlöhnen, Springer Verlag.

<sup>2</sup> Voir la statistique annuelle 2019 sur [www.zoll.de](http://www.zoll.de).

## **Composition de la qualification de l'immigration : Suisse vs. Allemagne** (parts en %)

Source : OCDE, calculs USS

### **Mondialisation du monde du travail et recherche d'emploi par internet : des facteurs important dans le recrutement de personnel**

La libre circulation des personnes est souvent tenue – à tort – pour responsable de nombreux développements en matière de migration. Mais nous avons bien vu pendant la récente crise sanitaire et avec des frontières fermées, que ce ne sont pas les « personnes étrangères » qui font augmenter le chômage des salarié-e-s en fin de carrière, mais bien les employeuses et employeurs les moins scrupuleux.

La légère augmentation de la migration par rapport à avant la libre circulation est essentiellement due à la mondialisation du monde du travail et de l'économie. Depuis 2012 par exemple, la proportion de personnes actives qui parlent l'anglais au travail est passée de 17,2 % à 20,3 %. Le recrutement de main d'œuvre étrangère s'est complètement transformée depuis les années 1990. Depuis environ 15 ans (parallèlement d'ailleurs à l'introduction de la libre circulation des personnes), la quasi-totalité des postes vacants sont affichés sur Internet et donc visibles du monde entier. Auparavant, les entreprises suisses devaient recruter activement dans les autres pays, soit par des annonces dans des journaux étrangers, soit, dans le cas des saisonniers, à travers de agences de recrutement en Espagne ou au Portugal, par exemple. Ce qui était bien plus coûteux en termes de travail et de frais.

### **Il faut renforcer les mesures d'accompagnement, pas les affaiblir : Non à l'initiative de résiliation**

Dans un avenir proche, la Suisse devra faire face à des choix importants. L'initiative de résiliation entend supprimer la libre circulation des personnes avec ses mesures d'accompagnement. Elle remet donc en question les progrès importants de notre politique migratoire ainsi que nos relations bilatérales avec l'Union européenne. C'est pourquoi l'USS rejette cette initiative. D'un autre côté, le projet d'accord-cadre avec l'UE met en péril les mesures d'accompagnement qui ont fait leurs preuves : il remet par exemple en question l'application des CCT par les partenaires sociaux – un mode de fonctionnement assez unique – et mettrait la Suisse sous pression pour qu'elle s'aligne sur des normes européennes, plus basses, en matière de contrôles des salaires (notion de « proportionnalité »). L'USS se prononce contre l'initiative de résiliation et contre l'accord-cadre tel qu'il

se présente actuellement. La protection des salaires et des conditions de travail doit être améliorée, et non péjorée.