

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 11 FÉVRIER 2010

Daniel Lampart, économiste en chef de l'USS

Libre circulation des personnes : problèmes et solutions

Appréciation de la libre circulation du point de vue économique

La libre circulation des personnes est partie intégrante des accords bilatéraux conclus avec l'Union européenne (UE). Avec celle-ci, la Suisse a besoin d'une collaboration qui soit structurée, raison pour laquelle les Accords bilatéraux lui sont nécessaires. Ces derniers augmentent les débouchés des entreprises suisses dans cette zone. Sans eux, les salaires et l'emploi seraient menacés. C'est particulièrement vrai pour l'économie d'exportation durant l'actuelle crise.

Mais une ouverture pure et simple – et sans garde-fous – du marché suisse du travail via la libre circulation des personnes serait trop risquée pour les salaires et l'emploi. C'est pourquoi les syndicats ont réussi à imposer des mesures d'accompagnement destinées à protéger les salaires et les conditions de travail.

- Si les employeurs doivent engager du personnel étranger aux mêmes conditions que pour la main-d'œuvre indigène, ils préféreront alors se tourner vers cette dernière. Les frais de recrutement à l'étranger et les incertitudes qui en découlent (connaissance de la manière de travailler en Suisse entre autres) sont en effet moindres avec la main-d'œuvre indigène.
- Lorsqu'une main-d'œuvre spécialement qualifiée vient travailler en Suisse pour combler une pénurie, la main-d'œuvre indigène peut en profiter. Il est en effet possible de maintenir alors la production au pays ou de la développer, ce qui ne serait pas le cas dans la même mesure si l'on était privé des qualifications de cette main-d'œuvre étrangère.

Pour tirer profit des Accords bilatéraux et en limiter l'incidence négative, voici ce qu'il y a lieu de faire :

- il faut garantir et protéger les salaires et les conditions de travail suisses ;
- il faut que les conditions de travail (horaires, conciliation famille/profession entre autres) permettent aussi aux salarié(e)s indigènes ayant des obligations familiales d'exercer leur profession.

Libre circulation des personnes et mesures d'accompagnement : bilan intermédiaire

La pression sur les salaires est malheureusement restée une réalité après l'introduction de la libre circulation des personnes. La toute dernière Enquête sur la structure des salaires (résultats de 2008) montre que, dans les branches connaissant des salaires minimaux (construction, hôtellerie-restauration), il est possible d'empêcher la sous-enchère salariale. Par contre, dans les branches sans salaires minimaux de force obligatoire, comme l'industrie (surtout la chimie), les banques et le secteur « santé et action sociale », les

salaires des immigrant(e)s nouvellement engagés ont baissé. Il ne s'agit pas là uniquement de bas salaires, mais aussi de salaires moyens qui doivent être protégés. Les contrôles effectués dans le cadre des mesures d'accompagnement révèlent l'existence d'une sous-enchère salariale dans les branches du nettoyage, de la sécurité de l'économie domestique et dans le secteur « santé et action sociale ». En outre, les problèmes concernant les entreprises de travail temporaire et l'agriculture sont restés importants.

Salaire médian de salarié(e)s ayant < 1 année d'ancienneté

Évolution 2006-2008

	Séjours de courte durée (permis L)	Séjour de longue durée (permis B)	Frontaliers/frontalières (permis G)
Chimie	p. d.*	-8,4%	-4,2%
Industrie des machines	p. d.	-2,0%	12,4%
Horlogerie, instruments de précision	p. d.	16,1%	-0,5%
Construction	2,8%	6,4%	0,0%
Hôtellerie-restauration	0,4%	2,5%	3,3%
Banques, assurances	p. d.	-1,1%	-1,5%
Santé et action sociale	p. d.	-1,8%	-0,5%

* Pas de données

Les instruments à disposition contiennent toujours des lacunes : les sanctions à infliger aux entreprises coupables de sous-enchère font problème ; les infractions à des contrats-types de travail ne sont punies d'une amende que s'il y a action civile ; l'application des sanctions à l'étranger, ou à des sous-entreprises, reste difficile et on trouve ça et là des employeurs qui empêchent, voire sabotent l'application des mesures d'accompagnement. Dans ce dernier cas en effet, pour prendre un exemple, les salaires de référence servant à établir s'il y a ou non sous-enchère salariale ont été abaissés de 20 % dans le canton de Saint-Gall.

La protection des conditions de travail doit cependant aller plus loin que la protection des salaires, comme le montre l'exemple du secteur de la santé. La pénurie de personnel ne s'aggrave pas seulement parce que trop peu de personnes suivent une formation dans ce secteur, mais en particulier aussi parce que le personnel qualifié abandonne trop rapidement sa profession. À l'origine de ce phénomène, on trouve les conditions de travail : le travail sur appel ou en équipe, le service de piquet, des horaires longs rendent l'exercice de leur profession difficile, sinon impossible, aux salarié(e)s de ce secteur, surtout pour celles et ceux qui ont des charges familiales. Qui a des enfants a besoin d'horaires prévisibles. Cette impossibilité de concilier travail et famille est catastrophique, précisément dans une branche où la proportion des femmes est élevée. Or, de nombreux employeurs (hôpitaux, homes) cherchent à l'étranger du personnel flexible et sans obligations à l'égard de tiers, au lieu d'offrir au personnel indigène qualifié des conditions de travail qui lui permettent de rester actif dans sa profession même après la naissance d'un enfant.

Comblent les lacunes des mesures d'accompagnement

Afin que l'ouverture de la Suisse à l'Europe ne menace pas la situation des salarié(e)s de Suisse, il faut combler les lacunes qui grèvent encore les mesures d'accompagnement.

Dans de nombreuses branches, les salaires sont sous pression. Il s'agit donc de les protéger au moyen de salaires minimaux. Il faut :

- des salaires minimaux dans les conventions collectives de travail (CCT) de l'industrie (chimie, industrie des machines et horlogère),
- une CCT étendue (de force obligatoire) pour les entreprises de travail temporaire,
- un contrat-type de travail à caractère obligatoire pour l'économie domestique (employé(e)s de maison),
- une extension du champ d'application (force obligatoire) des CCT du nettoyage et de la sécurité, ainsi que des CCT avec salaires minimaux dans le secteur « santé et action sociale »

Si l'opposition des employeurs empêchait la conclusion d'une CCT étendue pour les entreprises de travail temporaire, il s'agirait d'édicter un contrat-type de travail dans ce secteur. En outre, les salaires de toutes les CCT doivent aussi s'appliquer aux salarié(e)s temporaires et la location de services de salarié(e)s provenant de l'UE doit se limiter aux personnes bénéficiant d'une autorisation de séjour (permis B).

Afin de pouvoir sanctionner les infractions aux salaires et conditions de travail usuels en Suisse, les améliorations suivantes sont nécessaires :

- une base légale pour les amendes infligées en cas d'infraction à un contrat-type de travail,
- l'inscription dans les CCT du versement de cautions,
- des mesures énergiques et dures contre les faux indépendant(e)s,
- une extension de la responsabilité solidaire.

Afin que la main-d'œuvre indigène ne soit pas évincée par la main-d'œuvre étrangère, des améliorations des conditions de travail sont nécessaires, à savoir :

- limitation du travail sur appel (p. ex. dans le secteur de la santé),
- nette facilitation de la conciliation entre famille et profession.

Pour pouvoir s'attaquer aux problèmes particuliers des régions frontalières, - en particulier au Tessin -, il faut prévoir un train de mesures spéciales afin d'être en mesure de contrôler et de sanctionner efficacement les contrevenants.

Lutte contre le chômage

La libre circulation des personnes n'empêche pas du tout de lutter efficacement contre le chômage. Pour autant qu'elle ne discrimine pas la main-d'œuvre en provenance de l'UE par rapport à celle du pays, la Suisse a en effet le droit de tout entreprendre. En plus de l'application de mesures d'accompagnement dont les lacunes auront été comblées, elle peut développer la protection contre les licenciements et décider sans autre de soutenir la conjoncture. L'exemple du Danemark montre clairement qu'avec une politique intelligente, on peut diminuer le chômage. En effet, ce pays a, comme la Suisse, une économie ouverte et de petite taille. Son assurance-chômage est bien développée. Il a ouvert ses frontières et, en tant que membre de l'UE, introduit la libre circulation des personnes. Dans les années 1990, le chômage était de 10 % au Danemark. Depuis lors, les Danois(es) l'ont très largement résorbé en appliquant une politique économique intelligente. En 2008, ce pays a même rattrapé la Suisse, son taux de chômage étant désormais inférieur au nôtre.

Durant la même période, le chômage a fortement augmenté en Suisse, ce qui est, pour une grande partie, imputable à une politique financière et monétaire qui a aggravé la récession. Actuellement, l'histoire menace de se répéter. Les hausses des primes des caisses-maladie et les mesures d'austérité des cantons et des communes puisent dans le porte-monnaie de la population, alors que nous sommes en pleine crise. Et la Banque nationale laisse le franc se renforcer par rapport à l'euro, ce qui aggrave la crise de l'industrie d'exportation.

Le 5 janvier 2010 déjà, l'Union syndicale suisse (USS) a proposé publiquement des mesures de redressement applicables sans délai. La Banque nationale doit par conséquent lutter contre l'appréciation du franc. Le cours franc/euro doit être supérieur à Fr. 1,50/1 euro. Et, pour renforcer le pouvoir d'achat, la Confédération doit imposer à hauteur de 50 % la totalité des bonus les plus élevés, pour reverser les recettes ainsi encaissées aux bas et moyens revenus. Le lancement d'une offensive de formation continue ne freinerait pas uniquement le chômage durant la crise, mais améliorerait aussi les perspectives professionnelles des salarié(e)s de Suisse, une fois la crise passée.

Taux de chômage en Suisse et au Danemark
(en %, taux de chômage harmonisé selon l'OCDE)

