Unia Secrétariat central

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
http://www.unia.ch

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Berne, le 11 mai 2017
Nico Lutz, comité directeur du syndicat Unia, membre de la commission tripartite fédérale

Le contexte difficile exige des instruments supplémentaires

Les syndicats ont une position claire sur la libre circulation des personnes, que nous défendons systématiquement dans la discussion sur la mise en œuvre de l'initiative contre l'immigration de masse : l'introduction de la libre circulation des personnes a marqué un progrès majeur sur le terrain de la politique migratoire, mettant fin au statut indigne de saisonnier. De bonnes relations avec l'Europe – et il n'y a pas à l'heure actuelle d'alternative aux accords bilatéraux – s'avèrent cruciales pour l'économie. Voilà pourquoi durant l'année écoulée nous avons systématiquement combattu, avec succès heureusement, toutes les propositions impliquant la réintroduction de contingents, et donc une rupture avec l'Union européenne.

Il est non moins clair, pour nous autres syndicalistes, que notre mission commune consiste à garantir que des salaires suisses soient versés en Suisse. La libre circulation des personnes est en péril, si nous ne parvenons plus à honorer cette promesse.

Nous disposons à l'heure actuelle, avec les mesures d'accompagnement, d'un précieux instrument pour prévenir le dumping salarial. Il remonte toutefois aux années de haute conjoncture. Aujourd'hui, nous avons un contexte différent, et donc il faut améliorer et renforcer les mesures de protection. Afin de pouvoir sanctionner les entreprises douteuses, qui ne respectent pas les conditions de travail minimales et qui mettent ainsi en danger les entreprises correctes.

Le rapport publié aujourd'hui sur la mise en œuvre des mesures d'accompagnement confirme notre analyse sur toute la ligne :

- Le nombre de **résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce** (jusqu'à 90 jours) a **triplé** depuis 2004, passant de 40 000 à 120 000 personnes (p. 6 du rapport) ; la hausse est plus spectaculaire encore parmi les personnes venues en Suisse en tant qu'indépendants. De même, la **structure des prestataires de services soumis à l'obligation d'annonce a beaucoup évolué**. En 2005, ils étaient près de 90% à venir d'Allemagne, d'Italie et de France, contre deux tiers seulement aujourd'hui. On a ainsi désormais affaire à 40 000 résidents de courte durée soumis à l'obligation d'annonce issus du reste de l'UE, la **hausse la plus forte** étant due aux pays de **l'UE 8 et de l'UE 2** (pays de l'Est de l'UE), connus pour leur très bas niveau de salaires. Autrement dit, les pressions sur le marché du travail helvétique augmentent massivement, et les contrôles deviennent toujours plus exigeants.
- Des améliorations s'imposent par conséquent à différents niveaux. D'abord, la **collaboration doit être améliorée** entre les autorités recevant les annonces, les organes de contrôle ainsi que les commissions paritaires. Il n'existe toujours pas de solution uniforme pour la transmission des **annonces** aux organes de contrôle, et on ne trouve qu'une seule liste, d'une utilité limitée, des entreprises ayant l'interdiction de prester en Suisse. Ensuite, nous avons besoin d'instruments supplémentaires, afin que les cantons puissent plus rapidement suspendre les travaux, en cas de soupçon fondé de dumping salarial.
  Plus généralement, nous devons **intensifier les contrôles** menés auprès des entreprises de détachement comme des entreprises suisses. Il s'agit d'une tâche commune des commissions paritaires et des cantons. Tant que les objectifs en matière de contrôle demeureront fixés à 2%, une entreprise suisse sera contrôlée en moyenne **tous les 50 ans**. C'est bien trop peu.

- Nous restons confrontés à des **taux d'infraction** élevés : parmi les entreprises suisses contrôlées, les commissions paritaires signalent des infractions dans 30% des cas (2015-2016) (annexe p. 17, tableau 3.6), et le nombre de cas de sous-enchère par canton a progressé de 9% (2013-2014) à 12% (2015-2016) (annexe p. 12, tableau 2.8). Les taux sont particulièrement élevés dans des branches à risque comme le commerce, le paysagisme, les entreprises de sécurité, le nettoyage, le secteur principal de la construction ainsi que la location de services. Dans le **commerce** et la **branche verte**, le problème tient à l'absence de CCT fixant des salaires minimums obligatoires. Il serait donc temps que les organisations patronales franchissent le pas et consentent à conclure, dans ces branches à risque, une CCT déclarée de force obligatoire. Dans la **sécurité privée**, il faudrait rendre les salaires obligatoires pour les petites entreprises aussi, afin de prévenir la sous-enchère salariale. La situation est également alarmante **dans l'industrie manufacturière**. On y relève dans les grands cantons alémaniques des taux d'infraction de 30% à 50% parmi les personnes détachées. D'où l'urgence d'instaurer des salaires minimums obligatoires, afin de prévenir le dumping salarial.
- En 2016, les commissions paritaires ont contrôlé au total, dans les entreprises suisses, **80 482 travailleurs** occupés dans 10 296 entreprises. Les contrôles ont été plus nombreux qu'en 2015. Mais comme le nombre de personnes contrôlées par entreprise a eu tendance à augmenter, il y a eu moins d'entreprises contrôlées. Quant aux contrôles du détachement effectués par les commissions paritaires, ils ont porté sur **7444 entreprises** et sur **3616 indépendants**. Les objectifs de contrôle ont été clairement manqués pour les indépendants, et cela pour plusieurs raisons. Le secteur principal de la construction, par ex., a connu six mois de vide conventionnel, pendant lesquels la commission paritaire de la construction n'a pu effectuer aucun contrôle. En outre, le triage et le traitement des annonces laissent gravement à désirer – elles parviennent à la Confédération, qui les transmet aux cantons, qui les répartissent à leur tour entre les diverses commissions paritaires.
- Des **améliorations s'imposent** encore aux yeux des syndicats dans bien des cantons. Seuls quatre cantons utilisent l'instrument des **contrats-types de travail** en cas de sous-enchère salariale abusive et répétée (p. 26, fig. 4.16). Sur les 24 CTT cantonaux avec salaires minimums en vigueur, quinze concernent le Tessin, six Genève et un à chaque fois le Jura et le Valais. Nous avons un problème surtout en Suisse alémanique. Même là où des salaires abusifs ont été constatés – ce qui est par ex. arrivé à Zurich dans le commerce de détail et l'industrie –, des CTT renfermant des salaires minimums corrects continuent de se faire attendre.
  Autre sujet de préoccupation, le **taux de succès des procédures de conciliation** dans les entreprises suisses a **chuté** de 84% (2012) à 41% en 2016 (p. 25), et les différences sont énormes d'un canton à l'autre (p. 21 annexe). Genève a mené 316 procédures de conciliation, dont 214 fructueuses, alors que beaucoup de cantons alémaniques n'en ont effectué aucune, ou alors avec un très faible succès.
  De même, **seuls quatre cantons** ont prononcé des **suspensions de travaux** en 2016 (p. 24): Genève 46 a recouru à cet instrument dans 46 cas, suivi de Berne (42 cas), Saint-Gall (4 cas) et du Jura (1 cas). Beaucoup de cantons pourraient faire nettement mieux sur ce plan.
  Les collectivités publiques devraient mieux assumer leurs responsabilités à un autre niveau encore. La Confédération, les cantons et les communes **sont d'importants pouvoirs adjudicateurs**. Le droit des marchés publics exige certes que seules soient prises en compte les entreprises s'engageant à **respecter les conditions de travail minimales en vigueur**. Or les adjudicateurs publics se contentent d'une déclaration d'intention des entreprises ou de vagues attestations de conformité à la CCT, au lieu d'insister pour que les commissions paritaires leur fournissent des informations fondées sur les entreprises s'étant montrées correctes dans le passé. La révision de la loi sur les marchés publics constitue à cet égard une chance. Il faut astreindre dans la loi les maîtres d'œuvre publics à s'informer auprès des

commissions paritaires pour savoir si une entreprise est soumise ou non à une CCT, si elle a été contrôlée et, le cas échéant, quel a été le résultat et s'il lui a fallu effectuer des paiements subséquents. Une telle mesure demanderait peu d'efforts aux collectivités publiques, tout en contribuant beaucoup à ce **que les travaux soient attribués aux soumissionnaires respectant les CCT**. Ce serait dans l'intérêt de la main-d'œuvre comme des employeurs corrects et des collectivités publiques.

Renseignements : Nico Lutz, 076 330 82 07