

Protéger les salaires et les conditions de travail – renforcer et développer les mesures d'accompagnement

La Suisse a presque les salaires les plus élevés et de loin le coût de la vie le plus élevé d'Europe. C'est pourquoi les syndicats et les associations professionnelles ont obtenu il y a 20 ans, avec les mesures d'accompagnement, un instrument efficace pour protéger les salaires usuels dans la localité, la profession et la branche et contre les effets négatifs de la libre circulation des personnes. Les commissions tripartites dans les cantons peuvent ainsi contrôler le respect des salaires usuels dans la localité, la profession et la branche ; en outre, les conventions collectives de travail peuvent être déclarées de force obligatoire de manière simplifiée et des contrats-types de travail peuvent être édictés. Les règles applicables aux entreprises détachant des travailleuses et travailleurs et les contrôles intensifs permettent de limiter fortement la sous-enchère par rapport aux salaires et aux conditions de travail usuels dans la localité, la profession et la branche. En outre, depuis 2004, la protection des salaires et des conditions de travail a pu être renforcée par la conclusion d'un plus grand nombre de conventions collectives de travail de force obligatoire. Ces mesures étaient urgentes au vu de la nouvelle situation avec la libre circulation des personnes.

Mais aujourd'hui, vingt ans après l'introduction des mesures d'accompagnement, la protection des salaires est confrontée à de grands défis. Ainsi, les salaires réels ont évolué à la baisse avec la hausse des prix, surtout dans les branches sans conventions collectives de travail, et les conditions de travail précaires, dont le travail temporaire, ont massivement augmenté. De plus, dans un nombre non négligeable de branches, les entreprises étrangères et les employeurs nationaux ont trouvé des moyens de contourner partiellement les instruments de protection des salaires mis en place avec réticence par les commissions tripartites dans les branches sans conventions collectives de travail.

L'Union européenne exige en outre de la Suisse un affaiblissement direct de la protection des salaires en la poussant, entre autres, à raccourcir le délai d'annonce préalable, à supprimer de facto le régime de caution et à appliquer des règles étrangères en matière de frais. De plus, avec l'accord actuellement en cours de négociation, elle remet également en question l'interdiction de fournir des services, qui peut être imposée aux entreprises de détachement qui pratiquent une sous-enchère massive des salaires suisses. Les syndicats et les associations professionnelles ne doivent pas accepter la perte de ces instruments importants de protection des salaires. Ils doivent être soit maintenus, soit compensés en grande partie par des mesures de politique intérieure. Si tel n'est pas le cas, Travail.Suisse refusera tout accord avec l'Union européenne.

Travail.Suisse demande :

- Un accord avec l'Union européenne ne doit pas conduire à un affaiblissement de la protection des salaires. Les concessions de politique extérieure nécessitent des compensations de politique intérieure. La Suisse a besoin d'une protection salariale plus forte et non plus faible.
- Le Conseil fédéral ne peut pas accepter, dans un accord avec l'Union européenne, l'application en Suisse de règles étrangères en matière de frais.
- Les conventions collectives de travail étendues offrent aux travailleuses et travailleurs la meilleure protection contre les pressions salariales et les attaques sur les conditions de travail. Les conventions collectives de travail doivent donc pouvoir être déclarées plus facilement de force obligatoire.

- Les mesures d'accompagnement doivent être renouvelées et renforcées. Pour protéger les salaires usuels dans la localité, la profession et la branche, il faut notamment accélérer et intensifier les contrôles dans les branches sans convention collective de travail. De plus, en cas d'abus, il faut édicter systématiquement des contrats-types de travail.
- Les marchés publics de construction ne doivent être attribués qu'aux entreprises qui peuvent prouver qu'elles respectent les dispositions des conventions collectives de travail et qu'elles n'emploient qu'une faible proportion de travailleurs et travailleuses temporaires.