



Argumentaire Unia – votation du 17.5.2020 sur la libre circulation des personnes

Baisser les salaires, supprimer nos droits ? Non à l'initiative de résiliation de l'UDC !

A. Que veut l'initiative ?

L'initiative dite « pour une immigration modérée » lancée par l'UDC exige la suppression de l'accord de libre circulation entre la Suisse et l'UE. Elle prend ainsi le risque de mettre un terme aux accords bilatéraux I, ce qui remettrait fondamentalement en cause la voie bilatérale poursuivie avec l'UE. C'est pour cela qu'elle est appelée initiative de « résiliation ».

L'initiative aurait pour conséquences :

- La résiliation de la libre circulation des personnes.
- La résiliation des mesures d'accompagnement.
- La résiliation de l'ensemble des six accords bilatéraux.

En plus de conséquences massives et hasardeuses pour l'économie et les places de travail, l'initiative représente une attaque directe et sans précédent contre les droits des salarié-e-s dans ce pays.

B. Conséquences sans précédent de l'initiative pour les salarié-e-s en Suisse

1. L'initiative de résiliation est une attaque contre les droits de tous les salarié-e-s

En s'attaquant à la libre circulation des personnes, l'initiative remet en question les droits fondamentaux pour les salarié-e-s. Notamment l'interdiction de discrimination entre les catégories de main d'œuvre et la protection des salaires. La réintroduction de contingents de main d'œuvre étrangère comme le veut l'UDC conduirait à priver une partie des salarié-e-s de leurs droits. La pression et la concurrence entre les salarié-e-s augmenterait avec davantage de travail au noir et de dumping salarial. L'ensemble de la structure des salaires serait alors sous pression.

2. Libre circulation = liberté de mouvement pour les salarié-e-s

La libre circulation des personnes est un droit important pour les salarié-e-s car il leur permet de circuler librement, de s'installer et de travailler dans un pays membre de l'UE sans craindre d'être discriminés. Il est clair que la libre circulation des personnes et la protection des salaires vont ensemble, car le capitalisme a propension à exploiter les salarié-e-s issus de pays avec un niveau de salaire plus bas et à pratiquer le dumping salarial.

3. La libre circulation et les mesures d'accompagnement vont de pair

Les mesures d'accompagnement garantissent la protection des salaires en Suisse grâce à l'extension facilitée des CCT, l'introduction de salaires minimums dans les branches à problèmes, des contrôles, des cautions, des annonces préalables des entreprises détachant du personnel de l'UE et des amendes pour les tricheurs. Ce système a montré son efficacité avec des dizaines de milliers de contrôles effectués chaque année par les commissions paritaires et tripartites. L'initiative veut supprimer tout cela.

4. Les mesures d'accompagnement ont renforcé les droits des salarié-e-s d'une manière décisive en Suisse

Entre 2003 et 2018, le nombre de salarié-e-s soumis à une CCT déclarée de force obligatoire est passé de 376 000 à 958 600, le taux de couverture par une CCT est passé de 48% à 52%, contrairement à la tendance internationale. Cette avancée est due à un assouplissement des conditions d'octroi des déclarations de force obligatoire des CCT. Ces améliorations ont été rendues possibles grâce à un positionnement politique judicieux des syndicats au fil des extensions de la libre circulation à de nouveaux Etats de l'UE. Cela a permis de constamment améliorer les droits des salarié-e-s !

Mesures d'accompagnement : améliorations obtenues par les syndicats

MA I 2004	Loi sur les travailleurs détachés Possibilité d'introduire des CTT avec salaires minimums obligatoires Assouplissement de la DFO des CCT
MA II 2006	Plus d'inspecteurs Durcissement des sanctions
MA III 2009	Plus d'inspecteurs Durcissement des sanctions Système de caution
MA IV 2013	Mesures contre les faux indépendants Responsabilité solidaire
MA V 2016	Durcissement des sanctions (passent de Fr. 5000.- à Fr. 30'000.- max.) Règles pour la prolongation des CTT

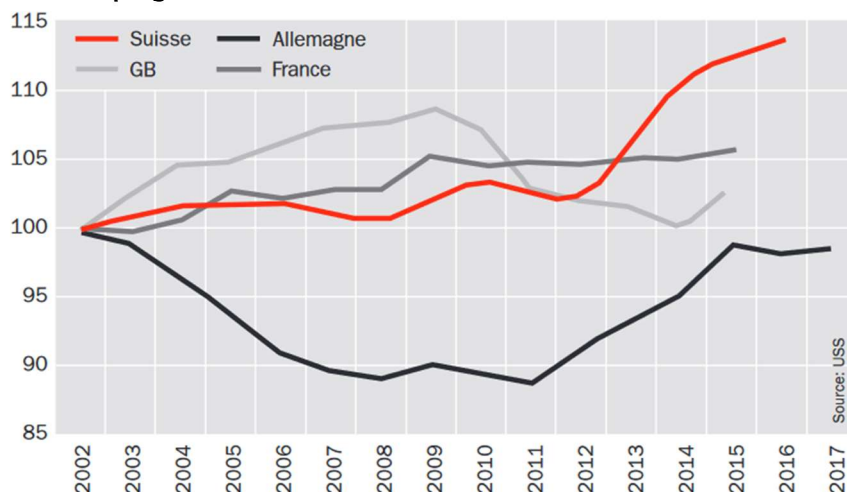
5. La protection des salaires fait ses preuves

En 2018, 42'000 entreprises et 173'000 personnes ont été contrôlées, ce qui est un record. Dans 24% des cas, les employeurs ont été pris en flagrant délit de dumping salarial. Les commissions paritaires et les commissions tripartites exercent des contrôles qui permettent d'infliger des amendes à hauteur de 30 0000 francs. Les entreprises suisses fautives peuvent être exclues des marchés publics, les entreprises étrangères privées de l'autorisation de travailler en Suisse. Environ 160 commissions paritaires sont chargées du contrôle dans toute la Suisse. Env. 150 contrôleurs sont actifs. La protection des salaires a permis d'éviter que les bas salaires en Suisse soient tirés vers le bas.

6. Retombées des mesures d'accompagnement pour les salaires

Grâce aux mesures d'accompagnement, les plus bas salaires en Suisse n'ont pas baissé, contrairement à ce qui est arrivé ailleurs en Europe.

Tableau : progression du niveau des bas salaires en Suisse et dans l'UE entre 2002 et 2017



7. Les mesures d'accompagnement doivent être renforcées

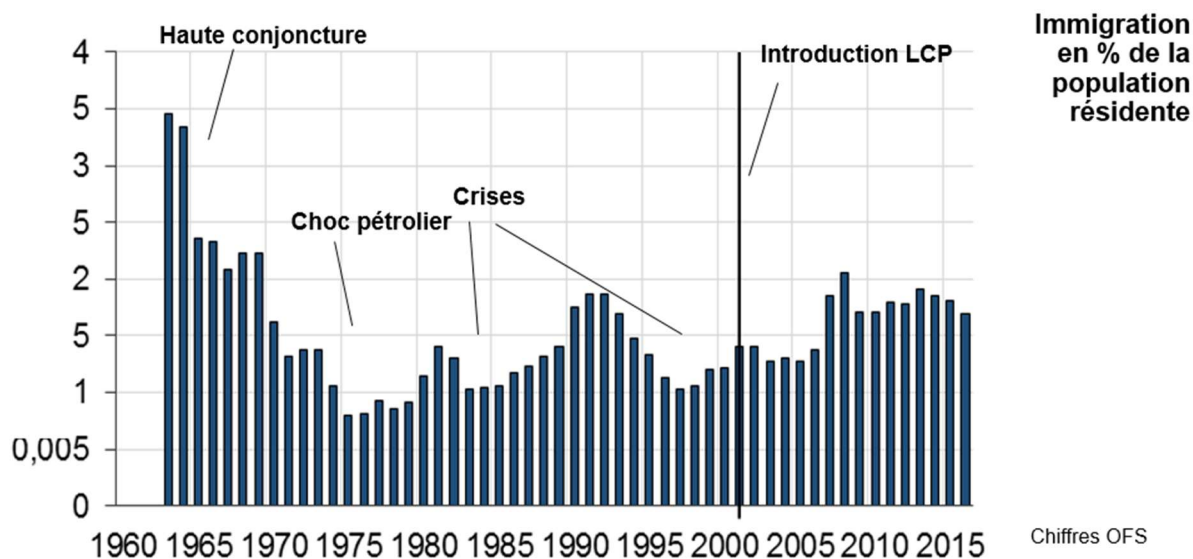
Actuellement, les conditions de travail sont toujours plus sous pression avec une augmentation du travail temporaire, du sous-emploi et le chômage. Les inégalités entre les hauts revenus des top managers et ceux des salarié-e-s ne fait qu'augmenter. Les rémunérations des salarié-e-s baissent alors que les bonus des managers augmentent. Les mesures d'accompagnement, les salaires minimums et les conditions de travail minimales doivent être améliorés afin d'imposer des limites à la pression sur le marché du travail et d'empêcher le dumping ainsi que la concurrence bon marché.

8. La responsabilité n'est pas du côté des salarié-e-s venus de l'étranger mais de l'appât du gain et des actionnaires

Les problèmes sur le marché du travail sont étroitement liés à la course au profit à tout prix : ces dernières années, les rémunérations versées aux actionnaires ont atteint des niveaux records à 41 milliards de francs de dividendes versés en 2019 pour les 30 plus grandes entreprises suisses. Ces bénéfices sont réalisés au détriment d'emplois sûrs et de bonne qualité. La suppression de la libre circulation des personnes et le retour au système de contingents comme le réclame l'initiative ne ferait pas baisser la concurrence sur le marché du travail. Cela serait le contraire, comme le montre les expériences faites historiquement.

Premièrement : avec ou sans système de contingentement de la main d'œuvre, l'immigration en Suisse a toujours suivi les cycles économiques.

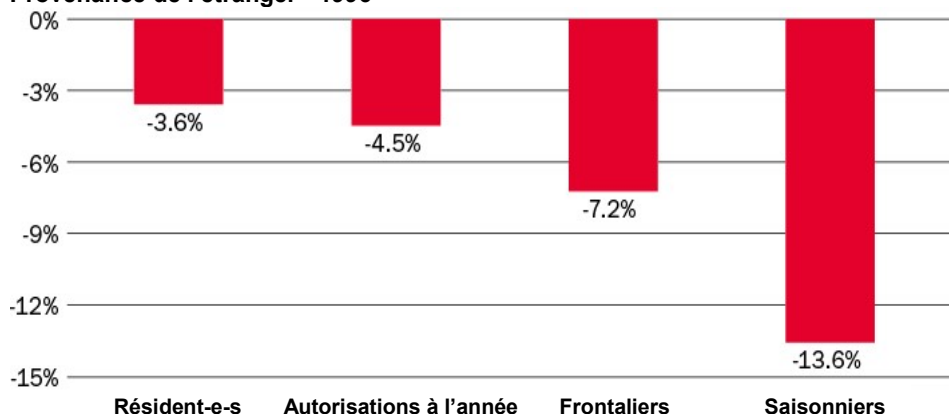
Tableau : l'immigration suit les cycles conjoncturels et non le contraire !



Deuxièmement : priver une partie des salarié-e-s de leurs droits ne ferait qu'augmenter les problèmes de précarité, de travail au noir et de pression salariale. La Suisse en a déjà fait l'expérience négative avec le statut inhumain de saisonnier : cela a conduit à une pression sur les salaires et à l'exploitation honteuse des migrant-e-s par des patrons sans scrupules. C'est seulement avec des droits forts pour tous les salarié-e-s que nous parviendront à imposer de meilleurs salaires et des conditions de travail dignes pour toutes et tous.

Le statut de saisonnier encourage le dumping salarial

Tableau : différences de salaires entre salarié-e-s avec un passeport suisse et ceux en provenance de l'étranger - 1996



C. Le vrai visage de l'UDC

L'UDC : un parti en guerre contre les CCT et les droits des salarié-e-s

En tant que parti hostile aux droits des salarié-e-s, l'UDC veut supprimer les acquis obtenus jusqu'à présent par les travailleuses et les travailleurs et leurs syndicats grâce à la libre circulation des personnes et aux mesures d'accompagnement. En faisant des étrangers les boucs-émissaires des problèmes sur le marché du travail, elle cache son vrai visage : celui d'un parti de milliardaires et de chefs d'entreprises qui rêvent d'une main d'œuvre bon marché privée de droits et de museler les syndicats. Leur but : en finir avec les contrôles, rendre inefficaces les conventions collectives de travail, affaiblir les syndicats, imposer encore davantage de concurrence, avoir une main d'œuvre vivant dans la peur et des salarié-e-s migrants privés de droits qui doivent tout accepter.

UDC = des décennies d'engagement contre les salarié-e-s

Année	Objet	Position UDC
2019	Congé paternité de deux semaines	Non
2019	Améliorations de rentes LPP pour les petits revenus (compromis des partenaires sociaux)	Non
2018	Loi sur l'égalité : contrôles des salaires obligatoires	Non
2016	Dérégulation de la loi sur le travail en matière d'horaires de travail – allongement du temps de travail (motions Graber et Keller-Sutter)	Oui
2016	Initiative AVSplus : pour une augmentation des rentes AVS	Non
2014	Pour la protection de salaires équitables (initiative sur les salaires minimums)	Non
2012	Initiative pour une 6 ^{ème} semaine de vacances	Non
2004	Congé maternité de 14 semaines	Non

« Les CCT et les salaires minimums neutralisent toute concurrence, maintiennent des structures inefficaces et renchérissent la production. Les syndicats ont un pouvoir excessif. »

Magdalena Martullo-Blocher, Conseillère nationale UDC, 30.01.2018



D. Notre réponse : plus de droits pour toutes et tous

Face à la pression sur le marché du travail, Unia revendique :

- **Des salaires suisses en Suisse.** Il faut que les salaires en vigueur en Suisse continuent à s'appliquer. Le pays est situé au centre de l'Europe et dispose de salaires comparativement élevés. De bonnes CCT, des contrôles avec des sanctions dissuasives sont donc nécessaires.
- **Des droits forts pour l'ensemble des salarié-e-s**, quelle que soit leur nationalité, avec :
 - **Des augmentations de salaire** pour tous et l'égalité salariale pour les femmes, qui sont encore et toujours victimes de discrimination salariale.
 - **Une protection contre les licenciements** avec notamment une rente transitoire en cas de chômage dès l'âge de 50 ans.
 - **Des mesures pour limiter les formes de travail précaire** comme le travail temporaire, le travail sur appel et les contrats sans heures garanties.
 - **Des rentes permettant de vivre dignement** à l'âge de la retraite avec une augmentation des rentes de l'AVS et de la LPP.
- **Le renforcement des mesures d'accompagnement** à la libre circulation des personnes. La voie poursuivie jusqu'à présent par les syndicats (renforcement des mesures d'accompagnement) est gagnante et a permis d'empêcher un effondrement des salaires. Il faut continuer sur cette lancée. Il faut plus de contrôles, des sanctions dissuasives et la possibilité de bloquer les travaux en cas de soupçons de dumping salarial. Les discriminations existant aujourd'hui (p. ex. dans les domaines de l'indépendance fictive, de la location de services et des prises d'emploi de courte durée) doivent être abolies.

C'est ensemble que nous y arriverons

L'UDC tente de diviser les salarié-e-s avec des recettes basées sur la discrimination et l'encouragement des inégalités. Nous prônons au contraire la solidarité et des droits forts pour tous les salarié-e-s, quelle que soit la couleur de leur passeport !