

## **ASSEMBLÉE DES DÉLÉGUÉ(E)S DE L'USS DU 6 NOVEMBRE 2015**

Berne, le 6 novembre 2015

---

Revendications de l'Assemblée des délégué(e)s de l'USS du 6 novembre 2015

### **Mieux protéger les salaires et les emplois – maintenir les Accords bilatéraux**

*Pour: acceptation*

*Pour mieux protéger les salaires et les emplois, il faut plus de contrôles des salaires, une prévention plus efficace contre la sous-enchère salariale, davantage de conventions collectives de travail incluant des salaires minimums et des sanctions plus dures. Les travailleurs et travailleuses âgés doivent être mieux protégés contre le licenciement. Afin d'améliorer les possibilités d'exercer une activité professionnelle, il faut en outre plus de moyens pour favoriser la conciliation entre famille et travail ainsi que la formation et le perfectionnement professionnel. La Suisse, petit pays au milieu de l'Europe, a besoin de bonnes relations clairement définies avec l'Union européenne (UE). Les Accords bilatéraux sont de ce fait importants. Mais ils doivent être utiles aux salarié-e-s de ce pays. Voilà pourquoi les abus des employeurs sont à combattre.*

#### **Pressions sur les salaires et les emplois**

Les pressions sur les salaires et les abus commis par les employeurs sont une triste réalité dans la riche Suisse. La situation a encore empiré à cause de la surévaluation du franc.

Les tenants de la ligne dure chez les employeurs attaquent les protections des salaires et des salarié-e-s. La Confédération veut désormais autoriser les entreprises à verser des salaires plus bas que les salaires usuels sur le lieu de travail (principe du lieu de provenance). Certains diplomates suisses veulent céder aux pressions des idéologues de la Commission européenne et négocier les huit jours de délais d'annonce et les cautions.

Du point de vue des travailleurs et des travailleuses, les exigences de la droite conservatrice de réintroduire un système de contingents réglementé par la police des étrangers sont préoccupantes. Des emplois mal payés, du travail au noir et des conditions de travail précaires seraient monnaie courante – comme ce fut le cas dans l'ancien système. Environ un tiers des heures de travail fournies dans notre pays le sont par des salarié-e-s sans passeport suisse. Une discrimination selon la nationalité dégraderait la situation de tous les travailleurs et travailleuses.

L'introduction des mesures d'accompagnement a été un progrès pour la Suisse. Pour la première fois, les salaires et les conditions de travail ont été largement contrôlés dans les entreprises. Et pour la première fois, les employeurs qui versaient des salaires trop bas ont été sanctionnés. Toutefois, la protection contre les pressions sur les salaires et les abus des employeurs a de nombreuses lacunes. Les entreprises ne sont contrôlées que tous les 25 ans en moyenne, et même qu'environ tous les 50 ans dans certaines régions (en Suisse orientale notamment), comme les

quotas de contrôles figurant dans le rapport du SECO sur les mesures d'accompagnement le montrent. Les sanctions sont trop faibles. Presque la moitié des salarié-e-s n'est pas protégée par un salaire minimum. Et le problème des travailleurs et travailleuses âgés s'est aggravé.

### **Meilleure protection des salaires et des emplois**

La Suisse a besoin d'une meilleure protection des salaires et des emplois. Les possibilités d'activité professionnelle doivent être améliorées. Nous devons nous défendre contre les attaques portant sur la protection des salaires et des emplois.

Contre les abus des employeurs et la sous-enchère salariale, il faut plus de contrôles, une prévention plus efficace, des sanctions plus dures et une meilleure couverture par des salaires minimums. Les travailleurs et travailleuses âgés doivent être mieux protégés contre le licenciement.

Pour améliorer les possibilités d'exercer une activité professionnelle, il faut en outre plus de moyens pour favoriser la conciliation entre famille et travail ainsi que pour la formation et le perfectionnement professionnel.

L'isolation et le protectionnisme aggraveraient les problèmes. Petit pays au milieu de l'Europe, la Suisse a besoin de bonnes relations clairement définies avec l'Union européenne (UE). Les Accords bilatéraux sont de ce fait importants. Mais ils doivent être utiles aux salarié-e-s du pays. Voilà pourquoi les abus des employeurs sont à combattre.

### **Plus de protection**

#### **Plus de contrôles**

Chaque année, 20 % des employeurs suisses doivent être contrôlés. Cela correspond à un contrôle tous les 5 ans. Pour les firmes détachant des travailleurs, il faut un taux de contrôles de 50 % par année.

#### **Plus de prévention**

Un des meilleurs moyens de combattre la sous-enchère salariale est de n'attribuer des commandes qu'aux entreprises qui paient correctement. Une prévention efficace est un élément-clé pour protéger les salaires. Il faut en outre adopter les mesures suivantes :

- Des certificats de conformité CCT pour les entreprises où figurent notamment les points suivants: quand et comment le contrôle a été effectué, son résultat (nombre et caractérisation des éventuelles infractions), informations sur les créances réglées ou pendantes des entreprises.
- Un registre professionnel qui fonctionne et dans lequel les mandants publics aussi bien que privés puissent consulter les informations provenant des certificats de conformité aux CCT.
- Pour les appels d'offre des marchés publics, il faut que les entreprises soient inscrites dans un registre où elles apportent la preuve qu'elles respectent les conditions de travail suisses, à savoir qu'elles ne contreviennent pas aux conditions de salaire et de travail. Les lois cantonales et fédérales doivent être modifiées en ce sens.
- Pour l'attribution des marchés publics, le nombre de sous-traitants doit être réduit à un ou deux (pour les entreprises générales).

- La Confédération et les cantons appliquent de manière conséquente les conditions de travail des CCT dans l'attribution des marchés publics. Pour les autres branches, ils fixent des conditions de travail minimales. Les salaires en euros sont interdits. Les prestataires qui paient des salaires en euros sont exclus des marchés publics. De même que les prestataires qui occupent une part considérable de leur salarié-e-s avec des contrats de travail « sur appel »
- Les cantons doivent vérifier systématiquement les informations des procédures d'annonce et d'autorisation (salaires, lieu de la mission, entre autres) et transmettre aux organes de contrôle les cas de suspicion de sous-enchère salariale ou de fausse indépendance.

### **Sanctions plus dures et meilleurs instruments**

Les contrôles ne servent pas à grand-chose si on ne peut faire appliquer les salaires. Voilà pourquoi il faut des instruments d'application efficaces. Ceux-ci doivent être améliorés.

- La Confédération doit inscrire dans la loi une augmentation des sanctions (sanctions administratives) contre les infractions de 5 000 à 30 000 francs.
- Le dépôt d'une caution doit être systématiquement introduit dans les CCT étendues. Tout employeur qui n'a pas déposé de caution conforme à la CCT étendue doit être sanctionné ou bloqué.
- En cas de fausse indépendance, l'employeur doit être sanctionné, pas l'employé.
- Améliorations dans l'exécution : les inspecteurs doivent pouvoir stopper le travail si de clairs soupçons d'abus pèsent, et cela jusqu'à ce que la preuve que les salaires ont été correctement payés puisse être apportée. Comme les entreprises peu sérieuses n'ont souvent pas de contrats écrits et paient leurs ouvriers de la main à la main et/ou essaient même, pour une part, d'éviter de rembourser la différence par rapport aux salaires suisses, retourner le fardeau de la preuve est ainsi nécessaire. Les entreprises doivent prouver avec des justificatifs bancaires qu'ils ont versé les montants corrects.
- Les salarié-e-s, les représentations du personnel et les militant-e-s qui découvrent des abus et qui s'engagent contre ceux-ci doivent être mieux protégés contre le licenciement.
- Les partenaires sociaux jouent un rôle actif dans l'application des mesures d'accompagnement et plus particulièrement pour la protection des conditions de travail dans les entreprises. Quand il y a des abus ou des cas suspects, les salarié-e-s s'adressent souvent aux personnes et aux institutions qui sont chargées de l'exécution des CCT. Il faut donc leur garantir un droit d'accès au lieu de travail.

### **Salaires minimums, renforcement des CCT**

A l'heure actuelle, seule la moitié des salaires sont protégés par une CCT. Bien que la Suisse ait des salaires élevés qui doivent particulièrement être protégés, beaucoup d'obstacles s'élèvent contre une meilleure protection dans les CCT (déclaration de force obligatoire) et contre des salaires minimums dans les contrats-types de travail.

- Suppression des barrières à la déclaration de force obligatoire (DFO). En priorité, il faut abolir le quorum pour les entreprises qui représente l'obstacle le plus important (au moins 50 % des entreprises dans la CCT comme condition à l'extension).
- Les partenaires sociaux doivent pouvoir demander une extension facilitée.

- Introduction et prolongation plus simples d'un CTT – pas besoin de prouver au prix de grands efforts la sous-enchère.
- Salaires indicatifs corrects utilisés comme base pour les contrôles – pas de permissivité ni de rabais.
- CCT avec DFO comprenant de bons salaires, en particulier dans l'horticulture, les transports routiers, le commerce de détail, les garderies et le journalisme en Suisse alémanique.
- Les entreprises qui reçoivent des subventions publiques ou fournissent des prestations sur mandat public doivent conclure une CCT avec des syndicats représentatifs qui garantisse les conditions de travail usuelles. Si la conclusion d'une CCT n'aboutit pas, la Confédération doit édicter un CTT contraignant. Il devrait y avoir une obligation de négocier une CCT pour les entreprises de la Confédération ou ses régies.

### **Protection contre le licenciement renforcée pour les salarié-e-s âgés**

Les travailleurs et travailleuses âgées ont particulièrement besoin d'être protégés. Il leur est particulièrement difficile de retrouver un emploi quand ils ont été licenciés. Il y a beaucoup d'exemples dans les CCT de protection contre le licenciement améliorée en fonction de l'âge et des années de service. Cela devrait désormais valoir pour tout le monde.

- Protection contre le licenciement par des délais de licenciement plus longs à partir de 50 ans pour les travailleurs et travailleuses avec beaucoup d'ancienneté.
- Le droit de faire appel à la commission d'entreprise (ou à une organisation de salarié-e-s) avant qu'un licenciement ne puisse être prononcé par l'employeur (comme dans la CCT de la chimie bâloise).
- Obligation plus forte de motiver le licenciement (p. ex. présentation détaillée des raisons économiques).

### **Meilleures possibilités d'exercer une activité professionnelle**

#### **Conciliation entre famille et profession**

La conciliation entre famille et activité professionnelle s'est améliorée ces dernières années, mais cela reste toujours difficile pour de nombreuses familles de mener les deux de front. Il faut particulièrement agir sur le plan de l'accueil extrafamilial des enfants car la part des coûts que doivent assumer les familles est ici très élevée en comparaison internationale. En plus, les conditions de travail dans les structures d'accueil sont parfois médiocres, ce qui a des répercussions négatives sur la qualité de la prise en charge des enfants.

- Plus de moyens des pouvoirs publics pour que l'accueil extrafamilial des enfants soit abordable et que l'offre corresponde aux besoins.
- De bonnes conditions de travail pour le personnel (qui s'occupe des enfants). Il faut une CCT étendue dans la prise en charge des enfants.

### **De meilleures possibilités de formation et de perfectionnement professionnel**

En particulier comme adulte, on rencontre parfois d'importants obstacles pour se former ou se perfectionner professionnellement. Cela doit changer.

- Participation des pouvoirs publics dans le financement de cours préparatoires pour adultes en vue de l'obtention des diplômes de formation initiale (CFC/AFP).
- De meilleures possibilités pour les adultes de se former ou de se perfectionner, surtout par la création d'un fonds de solidarité pour encourager la formation continue des employé-e-s âgés (cf. exigence Conférence des employé-e-s âgés).
- Développement d'offres de formation de rattrapage et de validation des acquis ainsi que l'élimination des obstacles qui existent dans la validation des acquis (simplification de la procédure, réduction des exigences, développement de l'accompagnement).
- Développement de l'accès pour les adultes à une orientation professionnelle gratuite ou au bilan de compétences, entre autres dans le cadre de la LACI (cf. exigence Conférence des employé-e-s âgés).
- Développement des subsides de formation dans le cadre de la LACI.
- Les possibilités pour les adultes d'avoir accès à une formation ou d'obtenir un diplôme professionnel doivent être améliorées (amélioration dans la formation de rattrapage, validation des acquis, entre autres).

De plus, les fédérations de l'USS examinent une campagne et une mobilisation pour une meilleure protection des salaires et des places de travail. Le Secrétariat de l'USS procédera à une analyse plus approfondie de projets d'initiatives, qui tiendrait compte des expériences effectuées à Zurich et à Genève.