

Il est nécessaire de moderniser la protection des travailleurs

Les instances politiques suisses délèguent en grande partie la protection des travailleurs aux partenaires sociaux. Elles les chargent d'élaborer des conventions collectives de travail (CCT) qui réglementent les branches en ce domaine. Malheureusement, cela ne fonctionne que partiellement. Par rapport à leurs collègues étrangers, les travailleurs suisses sont relativement mal protégés contre les abus. Environ la moitié des salariés ne sont pas couverts par une CCT, bien que la pression sur les conditions de travail ne cesse d'augmenter. C'est pourquoi il convient de moderniser la protection des travailleurs dans notre pays.

Environ la moitié des travailleurs suisses seulement bénéficient d'une CCT. Certes, la plupart d'entre elles n'ont pas à rougir de leurs prestations en comparaison internationale. Elles sont, toutefois, trop peu nombreuses. Nombre d'employeurs les refusent. C'est le cas, par exemple, de chaînes internationales de détaillants en vêtements et en chaussures, qui ne veulent pas se soumettre à une CCT suisse, alors qu'elles le font dans des pays où les prescriptions en la matière sont plus sévères. D'autres États affichent un taux de couverture tout aussi bas que la Suisse, mais eux ont au moins introduit un salaire minimum.

De nouveaux contrats de travail

Jusqu'au début des années nonante, le faible taux de chômage a compensé, du moins en partie, l'insuffisante protection des travailleurs. Depuis lors, le chômage et la pression sur les employés ont augmenté. Les formes de travail atypiques, comme les emplois temporaires, se multiplient. De nouvelles branches prestataires de services sont en pleine croissance (p. ex. centres d'appel, sociétés d'acheminement de courrier, instituts de beauté), mais leurs employeurs ne sont pas ou très mal organisés. Aucune CCT n'y verra le jour dans un avenir proche. Les grandes entreprises ont transféré beaucoup d'emplois dans d'autres branches (p. ex. le nettoyage et la gastronomie). Actuellement, de nombreuses sociétés sont en mains étrangères ou dirigées par des cadres étrangers qui sont peu au fait du partenariat social suisse. Une modernisation de la protection des travailleurs s'impose.

Les salaires évoluent dans la mauvaise direction

L'évolution des salaires est préoccupante. Certes, les syndicats ont pu limiter le retard pris par ceux qui figurent au bas de l'échelle par rapport à la moyenne. Cependant, les écarts se sont creusés. Les salaires du décile supérieur ont augmenté plus vite que les autres. Ceux des travailleurs au bénéfice d'une formation par apprentissage ont stagné de 2002 à 2010. Les disparités sont moins dues aux «forces du marché» qu'aux consé-

quences de décisions prises par les entreprises. C'est ce qu'a montré l'OCDE dans son étude *Toujours plus d'inégalité*. L'individualisation de la politique salariale (le système des bonus, notamment) a surtout servi les cadres. À cela s'ajoute l'externalisation d'entreprises publiques, qui a permis d'augmenter massivement la rémunération des dirigeants. Étant donné que moins de la moitié des employés sont protégés par des salaires minimaux, la Suisse est particulièrement sensible aux pressions sur les salaires. En outre, elle n'a toujours pas résolu le problème de la discrimination salariale à l'égard des femmes.

Les CCT, une voie royale

Des CCT prévoyant de bons salaires minimaux constituent la voie royale pour améliorer la protection des travailleurs. De tels accords empêchent les abus et la pression sur les rémunérations. De bonnes normes minimums réduisent considérablement la discrimination à l'égard des femmes, comme le montre une comparaison entre les CCT en vigueur dans l'hôtellerie et le commerce de détail. Elles permettent de mieux équilibrer la répartition des salaires. Lorsque les barèmes sont négociés collectivement, les augmentations bénéficient à tout le monde. En revanche, une politique salariale individualisée profite davantage aux employés bien rémunérés, comme l'a montré la recherche en économie.

En Suisse, l'État n'encourage pas les CCT. Au contraire, il les entrave par de sévères dispositions légales. Aucun autre pays d'Europe ne connaît des obstacles aussi importants que ceux inscrits dans la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application des CCT. Le «quorum des employeurs», par exemple, est une spécialité helvétique. De surcroît, l'État accorde des milliards de francs de subventions (par exemple à l'agriculture) sans fixer d'exigences en matière de conditions de travail. Il faut abolir le quorum des employeurs, afin qu'une minorité de petites entreprises ne puissent plus bloquer l'extension du champ d'application d'une CCT. Toute branche qui reçoit des mandats ou des subsides de l'État doit être tenue de négocier une convention collective. Dans les domaines non couverts par une CCT, il convient de fixer un salaire minimum légal de 22 francs de l'heure. ■



Daniel Lampart
Directeur du secrétariat et
chef économiste de
l'Union syndicale suisse
USS