Service médias de Travail.Suisse – édition du 25 mars 2019

**Consultation sur l’accord institutionnel : il doit être amélioré et la protection des salaires ne doit pas en faire partie**

**Les partenaires sociaux ont été invités le 13 mars à un échange avec le Conseil fédéral sur l’accord institutionnel. Travail.Suisse a fait comprendre que le Conseil fédéral ne peut pas approuver cet accord. La Suisse ne doit pas faire de compromis au sujet de la protection des salaires. Comme il l’a fait pour la directive sur la citoyenneté européenne, le Conseil fédéral doit indiquer clairement qu’il ne veut pas que les mesures d’accompagnement fassent partie de l’accord. Tous les acteurs de politique intérieure influents doivent soutenir les mesures d’accompagnement. Travail.Suisse continue à être pour les accords bilatéraux tout en luttant pour une Suisse sociale et une Europe sociale.**

*Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse et conseiller national*

Le contenu exact de l’accord institutionnel entre la Suisse et l’Union européenne (UE) a été rendu public le 7 décembre 2018. Le Conseil fédéral mène maintenant différentes consultations jusqu’à mi-avril et en informera l’UE vers la mi-mai. Lors de la rencontre du 13 mars, Travail.Suisse a dit haut et fort que l’accord doit être amélioré et que la protection des salaires ne doit pas en faire partie.

Travail.Suisse reconnaît le bien-fondé d’un accord institutionnel pour regrouper les nombreux accords bilatéraux entre l’UE et la Suisse. Il est normal que les deux parties souhaitent établir leurs relations sur la base de règles claires et stables. Nous en connaissons un bon exemple avec les conventions collectives de travail. L’accord institutionnel met à l’épreuve cette stabilité. Pour les syndicats, le oui aux accords bilatéraux a toujours été lié à une forte protection des salaires. Le dispositif de protection mis en place permet d’empêcher, quotidiennement, que les salaires soient mis sous pression et que les entreprises étrangères « piquent » des mandats aux entreprises indigènes grâce à des salaires plus bas. Sinon, les entreprises suisses ne seraient plus concurrentielles en Suisse et baisseraient aussi les salaires. Il faut l’empêcher. La Suisse contrôle les salaires et les conditions de travail des entreprises indigènes et de celles qui détachent des travailleurs et met en œuvre chez nous le principe à travail égal, salaire égal. Ce but est soutenu par tous en principe. Les mesures d’accompagnement donnent la stabilité aux travailleurs. Mais certains milieux sont néanmoins prêts à faire des concessions sur ces mesures qui atteignent bien leur cible et même sans demander de compensation. Les mêmes milieux oublient alors qu’à la fin c’est le peuple qui aura le dernier mot sur l’accord institutionnel. On sait déjà que certaines entreprises s’évertuent à saper les prescriptions sur les salaires. Une entreprise sur quatre, qui est contrôlée, ne respecte pas toutes les prescriptions. Voilà pourquoi la protection des salaires est si importante pour Travail.Suisse et ne doit pas être discutée. Travail.Suisse est aussi prête à discuter du développement du système des mesures d’accompagnement.

La délégation de Travail.Suisse, composée de Arno Kerst, président de Syna, Renato Ricciardi, co-président de l’OCST et Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, a bien fait savoir aux conseillers fédéraux présents Ignazio Cassis et Guy Parmelin que l’on ne peut pas en l’état soutenir l’accord institutionnel. La partie de l’accord sur la protection des salaires – le protocole 1 – n’a pas été négociée avec l’UE selon le Conseil fédéral (la commission de l’UE l’a toutefois clairement démenti dans un communiqué de presse le 7 décembre 2018). Peut-être que le Conseil fédéral comme collège ne s’est pas encore prononcé sur l’accord institutionnel parce que le résultat de la négociation ne lui plaît pas. C’est pourquoi, il incombe au Conseil fédéral – Ignazio Cassis ne devrait pas être laissé seul – d’exprimer clairement dans les prochains mois à Bruxelles lors de nouvelles discussions qu’il a une autre opinion au sujet de la protection des salaires. Comme pour la directive sur la citoyenneté européenne, pour laquelle le Conseil fédéral refuse d’entrer en négociation, la Suisse ne doit pas céder le moindre millimètre sur la protection des salaires. Travail.Suisse demande clairement que la protection des salaires reste indépendante et puisse se développer sans pression de l’UE. La protection des salaires doit aussi s’améliorer dans l’UE et Travail.Suisse, en tant que membre de la Confédération européenne des syndicats (CES), s’engage aussi à ce sujet à l’avenir. La Suisse a déjà repris la directive sur les travailleurs détachés de 1996 dans les accords bilatéraux. Il serait incompréhensible que l’UE qui tient à un accord institutionnel comprenant un mécanisme de règlement des différends remette complètement en cause l’accord en raison d’un cas litigieux d’une relativement faible importance.

**Ensemble pour la protection des salaires**

Il est déterminant qu’en Suisse les partis et les associations économiques soutiennent aussi la protection des salaires. Cela n’est pas le cas comme le montre de façon exemplaire le rédacteur de la rubrique nationale de la NZZ Schönenberger dans un commentaire : « Pour les libéraux, l’introduction des mesures d’accompagnement était déjà une couleuvre difficile à digérer. Il n’est pas question d’avaler encore d’autres couleuvres syndicales. » Cette position met en question toute la politique européenne. Les entreprises devraient profiter des avantages du grand marché européen mais sans composante sociale pour l’ensemble de la société, riches et pauvres compris. Pourtant l’UE a appris quelque chose du Brexit : le pilier social avec diverses améliorations sociales pour les personnes en Europe est progressivement transposé dans des lois. Dans deux ans, il y aura pour tous les pays de l’UE deux semaines de congé paternité et un congé parental de quatre mois. A mi-avril, on instaure une Autorité de travail européenne – même si elle est plutôt faible - qui doit faciliter les contrôles transfrontaliers des salaires et des conditions de travail. L’UE a reconnu les signes du temps et on attend de voir ce qui va se passer après les élections européennes du mois de mai.

**Seulement avec une compensation sociale**

Il serait souhaitable que tous les acteurs en Suisse reconnaissent les signes du temps. L’accès au marché doit obligatoirement être conçu de façon sociale. Les syndicats ne peuvent soutenir la voie bilatérale qu’avec une protection des salaires forte. Un non du peuple à la voie bilatérale ne fera que des perdants. Le Conseil fédéral ferait bien de le dire encore une fois de façon très claire à Bruxelles. Ensuite il faut franchir le premier obstacle et couler l’initiative de l’UDC sur la résiliation de la libre circulation des personnes (un oui à la réforme fiscale et au financement de l’AVS et à la loi sur les armes le 19 mai est aussi important). Bien que les initiants ne le disent plus comme encore en janvier 2018, pour l’UDC il n’en va pas tant de la suppression de la libre circulation des personnes que de celle des mesures d’accompagnement et de la protection des salaires. D’un point de vue syndical – et du point de vue des travailleurs/euses – cela serait un scénario bien sombre pour la qualité de vie. La disparition des mesures d’accompagnement serait un scénario pire que leur érosion comme maintenant dans l’accord institutionnel. En résumé : Travail.Suisse est pour la libre circulation des personnes, y compris la protection actuelle des salaires qu’il s’agit encore d’améliorer à l’avenir. Il faut espérer que ce soit finalement la raison sur le plan de la politique européenne qui gagnera à nouveau l’ensemble des acteurs.

Travail.Suisse, Hopfenweg 21, 3001 Berne, Tel. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch,

[www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch)