

Exil et desexil dans les rapports de travail¹

Alexandre Martins, permanent syndical, Lausanne

Résumé : dans ce texte, j'aborde la question exil/desexil dans les rapports de travail. Permanent syndical depuis une dizaine d'année dans le secteur privé, je voudrais témoigner de la dégradation des rapports de forces entre les salarié-e-s et les employeurs. Une dégradation qui passe par une brutalité toujours accrue dans les rapports de travail et qui prend des formes multiples. Parmi ces formes, la mise en concurrence généralisée conduit entre autres à la déstabilisation systématique des statuts, à tous les étages de la pyramide des salaires. Il s'agira d'exposer quelques modalités de cette déstabilisation, que cela prenne des formes légales avec les vagues de contre-réformes remettant toujours plus en question les éléments de sécurité sociale conquis par les générations précédentes, ou des formes souvent négligées sur les lieux de travail qui toutes vont dans le sens d'une fragilisation et d'une division des salarié-e-s. Les statuts, les garanties, les régularités sont battues en brèche, tout comme les timides mouvements de solidarité. Face à cette offensive, les conditions de lutte sont à reconstruire. Comment recréer des solidarités à travers l'éclatement des statuts et la division entretenue ?

Mots-clés : travail, syndicat, protection des travailleurs, statuts, dégradation.

Introduction

Permanent syndical depuis une dizaine d'année dans un syndicat du secteur privé, je voudrais aborder ici la question de l'exil/desexil sous l'angle de l'évolution récente des rapports de travail. Comme point de départ, je partirai d'une lecture de l'exil en tant que déstabilisation systématique des statuts et des conditions, à tous les étages de la pyramide des salaires. Cette déstabilisation est un phénomène de longue durée et correspond à un mouvement de dégradation sans fin, dont une des facettes est une brutalité toujours accrue dans les rapports de travail, qui prend des formes multiples. L'enjeu est le desexil dans les rapports de travail, j'en montre quelques difficultés et défis.

Le mouvement de dégradation et l'absence de protection

Pour la Suisse, l'arrière-plan de ce mouvement de dégradation remonte pour une large part aux débuts des années 1990, période durant laquelle le nombre de chômeurs a triplé et où le grand patronat a mis en œuvre un programme néo-libéral très offensif avec les dits « livres blancs ² de revitalisation de l'économie ». Ces attaques se sont

¹ In, Caloz-Tschopp M.C. et al (dir.), *Vivre l'exil. Explorer les pratiques de desexil de l'exil*, vol. II, Paris, L'Harmattan, 2019, p. 233-239.

² La dénomination de « livres blancs » correspond à deux ouvrages parus respectivement en 1991 et 1995 en langue allemande et émanant du grand patronat helvétique. Le premier ouvrage est une étude publiée par la Fondation Max Schmidheiny : *Schweizerische Wirtschaftspolitik im internationalen Wettbewerb. Eine Ordnungspolitische Program*, Ed. H. Hauser/ G. Schwarz/ K. Vallender, Orell Füssli Verlag, Zurich et Wiesbaden, 1991 (traduction: „La politique économique suisse dans la concurrence internationale. Programme pour un ordre plus libéral“). Le 2^{ème} « livre

combinées avec le virage de l'économie suisse vers la conclusion des accords bilatéraux avec l'Union Européenne (UE), dont les accords de libre circulation des travailleurs (« Accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes »). Dans un contexte de crise européenne et d'absence de toute dimension protectrice du droit du travail suisse, ces accords européens ont très vite été mis à profit par le patronat pour exercer une mise sous pression constante des travailleur-euse-s à travers une mise en concurrence généralisée qui s'est traduite par une dégradation des statuts et un blocage, voire même une baisse, des salaires (directs et indirects par la remise en question du salaire social dans ses multiples dimensions). Ces attaques ont été possibles malgré l'adoption de « mesures d'accompagnement » censées assurer une protection du marché du travail suisse (notamment à travers un renforcement du contrôle des salaires, mais sans apporter de nouveaux droits aux salarié-e-s sur le lieu de travail), mesures largement insuffisantes face à l'ampleur du problème.

Voici quelques éléments concernant la mise en concurrence des salariés dans un secteur qui est, pourtant, l'un des mieux protégés en Suisse. C'est le secteur principal de la construction, qui est au bénéfice d'une Convention collective de travail (CCT) de force obligatoire, qui comprend une grille des salaires qui a force de loi sur tout le territoire national. Il existe en plus des organes de contrôle, paritaires – syndicats et patronat – qui effectuent des contrôles sur le respect des dispositions de cette CCT. C'est finalement un des secteurs où on réalise le mieux à quel point la sous-enchère gagne du terrain.

Le cas des travailleurs détachés

Dans ce cadre, ce dont on parle le plus fréquemment dans les journaux, ce sont les scandales autour des travailleurs détachés, c'est-à-dire les travailleurs d'une entreprise de l'Union européenne (UE) qui viennent effectuer des travaux sur le territoire suisse. Ces entreprises sont censées respecter les dispositions minimales de la CCT. Dans la réalité, pratiquement aucun travailleur détaché ne perçoit le salaire auquel il devrait avoir droit. En guise d'exemple, je peux citer le cas de travailleurs détachés d'une entreprise portugaise, qui intervenait sur un chantier en Suisse en tant que 2^{ème} sous-traitant d'une entreprise allemande. Lorsque l'on creuse un peu, dans le village d'Algarve (Portugal) où est domiciliée l'entreprise en question, on découvre que ce n'est en fait pas « une entreprise » mais une simple boîte aux lettres qui était engagée en tant que sous-traitante d'une entreprise allemande, elle-même sous-traitante d'une autre entreprise allemande, le tout pour construire une halle pour l'entreprise multinationale Volvo. Les conditions en bout de chaîne : 3 euros de l'heure pour soixante heures par semaine et des travailleurs qui sont logés à cinq dans 25 mètres carré. Cet exemple est simplement destiné à montrer le choc concurrentiel entre les zones économiques, entre les zones salariales en présence.

Dans cette branche, dont les travailleurs sont majoritairement issus de l'immigration, la pression s'exerce de manière continue par le biais des « flux migratoires » et de leur utilisation par le patronat. Elle s'exerce tant sur les travailleurs qualifiés que sur les travailleurs « sans qualification ». La pression s'exerce ainsi du haut en bas de la

blanc » est un ouvrage co-écrit par MM. De Pury (alors coprésident du groupe ABB), Hauser et Schmitt (professeurs à l'Université de St-gall) traduit en français sous le titre *Ayons le courage d'un nouveau départ. Un programme pour la relance de la politique économique en Suisse*, Zürich, Orell Füssli, 1996.

pyramide des salaires. Cela commence par les ingénieurs et architectes, une catégorie de salarié-e-s qui n'est pas soumise à la CCT et qui ne connaît ainsi pas de salaires minimums contraignants. Cette absence de salaire minimum permet au patronat de recruter des architectes et ingénieurs, catégorie très qualifiée, dans toute l'UE et de pratiquer des salaires toujours plus bas : en Suisse, on est fréquemment confrontés à des salaires à l'embauche de CHF 5000 par mois, alors que les salaires d'usage dans ces métiers se situent bien au-delà, autour de CHF 7000-8000.

Détournement de la grille des salaires

En ce qui concerne les travailleurs soumis à la CCT et donc aux salaires minimaux supposés jouer un rôle protecteur, la situation n'est pas beaucoup plus réjouissante : les salaires minimaux à l'embauche n'évoluent pratiquement plus depuis une dizaine d'années, ils sont bloqués du fait de la mise en concurrence et des phénomènes quotidiens de substitution d'anciens travailleurs « bien payés » par des travailleurs arrivant sur le marché du travail et engagés au salaire minimum. Cela contribue évidemment à bloquer les salaires des travailleurs qualifiés. Pour ce qui est des travailleurs dits non qualifiés, ils sont bien sûr également visés malgré l'existence des salaires minimaux. Il y a eu des études faites en 2006 par les membres syndicaux de la commission paritaire du canton du Tessin qui démontraient la baisse salariale en cours, en particulier sur les dits « non qualifiés ». Dans cette CCT, vous avez une grille des salaires. Le salaire minimum le plus élevé étant celui de chef d'équipe (classe salariale CE), travailleur qualifié (classe Q), travailleur spécialisé (classe A) – par exemple grutier ou machiniste – et puis on a ensuite une catégorie B qui concerne les travailleurs semi-qualifiés, soit les travailleurs qui n'ont pas de diplôme reconnu mais qui savent travailler de manière au moins équivalente selon leur propre employeur. Il s'agit d'une classe salariale à laquelle les travailleurs accèdent sur décision de leur patron. C'est néanmoins la classe salariale majoritaire des travailleurs que l'on peut rencontrer sur les chantiers. Et puis il y a le salaire C, celui des manœuvres, le plus bas. Les syndicalistes tessinois ont ainsi pu observer un phénomène de diminution du nombre de travailleurs payés en classe de salaire B – donc de travailleurs semi-qualifiés – de 5% et puis une augmentation du nombre de travailleurs payés en classe de salaires C, de manœuvre. Ce déplacement vers le bas de la masse salariale, c'est simplement un dumping, une sous-enchère complètement légale, qui respecte pourtant les dispositions de la CCT.

La libre circulation des travailleurs dans le cadre de l'ultra-libéralisme

Lorsque l'on parle de libre circulation des travailleurs, il ne faut jamais oublier que celle-ci se combine avec la crise économique qui est en cours depuis plusieurs années dans toute l'Europe, ce qui signifie notamment que les migrant-es d'aujourd'hui arrivent généralement après une longue période de chômage dans leur pays d'origine. Cela implique que lorsqu'ils arrivent en Suisse, ils le font avec un « permis L », un permis de travail d'une année, qui est généralement obtenu par le biais d'une entreprise de travail temporaire (ce sont ces acteurs qui organisent la mise en concurrence, en tout les cas dans le secteur du bâtiment). Ils arrivent ici sans droit au chômage, puisqu'ils n'ont pas les périodes de cotisations nécessaires ni dans leur pays, ni en Suisse. Ils sont embauchés par une entreprise temporaire avec un contrat d'une durée maximale de trois mois et ils n'ont pas la possibilité de dire non, de chercher ailleurs ou de revendiquer quoi que ce soit. Ils sont simplement sans filet de sécurité. Ce sont les

conditions réelles de la libre circulation des travailleurs : des salariés qui viennent ici de manière contrainte et qui sont totalement dépourvus de droits. Il y a un choc concurrentiel entre les nouveaux arrivants et les immigrés établis, choc qui contribue à la division des travailleurs et qui est gros de risques xénophobes, quand bien même ce sont des couches de migrants qui sont mises en concurrence les unes avec les autres.

Le secteur du bâtiment se caractérise également par une profonde restructuration des processus productifs qui prend la forme de la multiplication des statuts des travailleurs actifs sur un même chantier : on peut ainsi rencontrer plusieurs entreprises travaillant sur un même ouvrage. Par ailleurs, les grandes entreprises ont de moins en moins de travailleurs actifs directement sous leurs ordres : les travailleurs embauchés par des entreprises de travail temporaire sont toujours plus nombreux. Cela pose naturellement de grandes difficultés pour l'unification des travailleurs et l'élaboration de revendications communes. Vient encore s'ajouter à cela la question de l'externalisation de segments de chantiers à d'autres entreprises par des contrats de sous-traitance.

Le rôle déterminant des grosses entreprises dans la déstructuration des rapports de travail

Depuis une dizaine d'années, les entreprises générales du bâtiment, les grosses entreprises, ont commencé progressivement à externaliser de plus en plus de tâches pour simplement augmenter leurs marges bénéficiaires. C'est le cas pour le coffrage ou encore pour le ferrailage, etc.. Maintenant il y a même des entreprises qui sont spécialisées dans la pose de briques. Ainsi, ils saucissonnent ainsi le processus, ce qui permet à ces entreprises générales, qui utilisent généralement leurs anciens salariés, de leur dire : « monte ta boîte, tu auras du travail, il n'y a aucun problème ». Le tarif n'est toutefois jamais précisé. Et pour cause ! C'est une multitude de petites entreprises qui sont mises en concurrence sur la question des prix. Les prix baissent. En bout de chaîne, c'est simplement le dumping qui progresse. A l'heure actuelle, on peut estimer qu'un travailleur qualifié dans le ferrailage, ayant une grosse expérience, pose environ – cela dépend de la taille de la ferraille, etc. – une tonne de ferraille par jour. Même au salaire minimum de manœuvre, cela revient à 275 francs par jour pour l'employeur. Il n'a pas encore payé les cotisations sociales, il n'a pas encore dégagé sa marge, il n'a pas encore payé le salaire de sa secrétaire, il n'y a rien d'autre : c'est purement le coût de la pose d'une tonne de ferraille. Aujourd'hui, les prix du marché – fixés par les grandes entreprises, c'est en fait le vrai nom du « marché » - naviguent entre 220 et 280 francs la tonne, parfois même encore plus bas. Les salaires minimaux ne peuvent pas être respectés dans ces conditions. De ce fait, aucun chantier en Suisse ne se construit sans le recours aux travailleurs clandestins. La plupart des entreprises de ce secteur ont une base de personnel régularisé, payé aux tarifs minimaux - en plus aux tarifs minimaux de manœuvre alors que ce sont des travailleurs qui ont une grande expérience et sont donc extrêmement qualifiés dans ce métier pénible. Autour de ce petit noyau, vous avez tout un volant de travailleurs « sans-papiers ». Des travailleurs qui s'engagent chaque jour, qui se rendent à des points de rendez-vous au petit matin, à proximité de stations service. Ils n'ont aucune certitude d'être embauchés, ils sont payés à la journée. C'est 100 francs la journée : la camionnette arrive, on dit « j'en veux quatre aujourd'hui » et puis les quatre montent, les autres qui n'ont pas trouvés d'embauche se rendent vers d'autres lieux de rendez-vous. C'est toute une catégorie de salariés qui sont sans droit du fait qu'ils n'ont aucun titre de séjour, qui considèrent les inspecteurs du travail comme une menace, ce qui s'explique aisément : lorsque les contrôleurs arrivent, ils contrôlent évidemment les conditions salariales, mais ils contrôlent également les conditions de

séjour, ce qui débouche sur la traque aux « sans-papiers ». C'est très fréquent que les inspecteurs sortent avec les travailleurs menottés, emmenés au poste comme si c'étaient eux les coupables.

Ainsi, de la partie invisibilisée aux segments les plus qualifiés, toutes les catégories de travailleurs sont touchées par l'éclatement et la dégradation des statuts.

Voici donc la manière dont se déroulent les choses dans le secteur du bâtiment et qui constituent une modalité d'exil dans les rapports de travail.

Conclusion

Quant à la question du desexil, celui-ci ne peut que passer par une relance des luttes, ce qui ne va pas de soi dans un pays sans droit du travail digne de ce nom, plus particulièrement sur le plan de la protection contre les licenciements. En l'absence de toute protection, c'est la peur qui se répand. Pour sortir de cette impasse, il n'y a pas de formule magique : il s'agit de contrer l'idéologie du fatalisme, de redonner confiance dans l'action collective, de prêter attention aux « petits » mouvements collectifs permettant d'obtenir des succès mêmes modestes. Dans le même temps, il est capital de renouer avec des revendications socio-politiques sans doute éloignées mais capables de favoriser les conditions de l'action collective (baisse du temps de travail, développement des droits syndicaux etc.).